



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

Días no laborales especiales recuperables

Artículo de Pablo Salinas Seminario

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2021

Edición

522

Diciembre 2021

EDITORIAL

Con esta editorial damos fin a un año muy convulsionado y de grandes desafíos, un Gobierno Centranete que no ha sabido atender las necesidades de sus ciudadanos, manteniendo desnudas las carencias más notorias de nuestro país; Actualidad Laboral fiel a su compromiso con nuestros lectores y los ideales cultivados por nuestro Director Fundador, Fernando Elías Mantero, mantuvo la pauta en la actualización de la legislación laboral y los cambios que generó la llegada de la pandemia.

En relación a lo expuesto en los párrafos anteriores, esta edición cuenta con la valiosa participación del profesor Pablo Salinas Seminario, quien ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado **“Días no laborales especiales recuperables”**, mediante el cual realiza un análisis sobre el Decreto Supremo 161-2021-PCM, que declaró días no laborables compensables a nivel nacional, para los trabajadores de los sectores público y privado los días viernes 24, lunes 27 y viernes 31 de diciembre de 2021, así como el lunes 03 de enero del 2022 próximo.

Las principales características de naturaleza laboral del citado dispositivo legal, cuyo texto está publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción

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

Hasta la próxima edición.

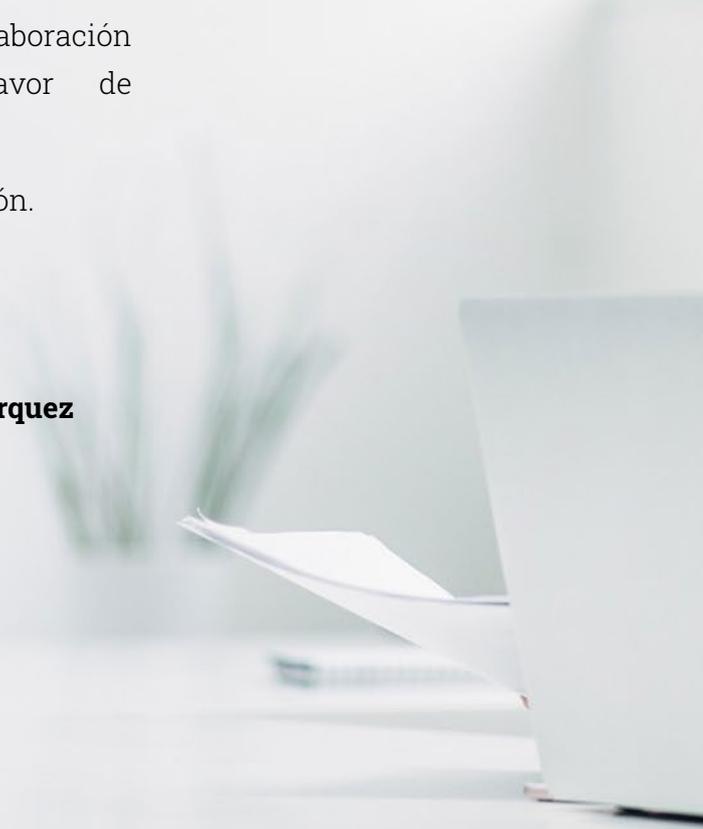
Diciembre de 2021.

Fernando Varela Bohórquez

Director



Fernando Varela Bohórquez
Director





INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Días no laborales especiales recuperables
Artículo de Pablo Salinas Seminario
- 31 Normas legales
- 123 Jurisprudencia
- 202 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

Zulema Talledo López

Editada por:



Es una marca de Consultoría & Actualidad Laboral S.A.C.

Auspiciado por:



Pedro Dulanto 160
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima- Perú

(51 1) 446 9711
informes@varelaabogados.com / varelaabogados.com



DÍAS NO LABORALES

ESPECIALES
RECUPERABLES



Pablo Salinas Seminario

Abogado por la USMP.

Estudios completos de Maestría del Trabajo en la USMP.

Socio principal del Estudio Salinas Verano & Asociados SAC.

Especialista en temas de derecho colectivo del trabajo y regímenes laborales especiales como textil y exportación no tradicional.

Ex Director y Consejero de la CCL.

Ha sido miembro de las comisiones laborales de la SNI, CCL y ADEX.

En la edición extraordinaria N° 16249 del día jueves 07 de octubre del 2021, se publicó en las páginas N°s. 01 y 02, el DECRETO SUPREMO N° 161-2021-PCM del 07 de Octubre del 2021, que adjuntamos a la presente como ANEXO N°01 y que declaró **DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES** a nivel nacional, para los trabajadores de los Sectores Público y Privado los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo.

Las principales características de naturaleza laboral del citado dispositivo legal, cuyo texto está publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su portal oficial sito en www.mintra.gob.pe y que se adjunta a este documento escaneados en formato PDF, están desarrolladas y comentadas en el presente artículo, el cual cabe resaltar que no constituye una consulta específica y/o particular en relación a un tema determinado y que consisten en:

1. Concepto de Día Feriado No Laborable
2. Concepto de Día No laborable
3. Diferencias entre día feriado no laborable y día no laborable
4. Trabajadores del sector público
5. Trabajadores del sector privado
6. Actividades económicas de especial relevancia para la comunidad
7. Servicios mínimos indispensables en las Empresas
8. Recomendaciones generales
 - 8.1. Son días no laborables especiales, compensables y/o recuperables
 - 8.2. Forma de recuperación
 - 8.3. No son días feriados no laborables
 - 8.4. Antecedentes legislativos
 - 8.5. Opción del trabajador
 - 8.6. Compensación de días no laborables con vacaciones parciales
 - 8.7. Aspectos de forma obligatorios: acuerdo escrito

9. Opciones

Cuadro de opciones:

9.1. Opción 1°:

Empresa decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores lo aceptan y no tienen que compensar o recuperar dicho día y ganan sus remuneraciones en forma ordinaria o simple

9.2. Opción 2°

Empresa decide no trabajar y no laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores acuerdan no laborar y no deberán compensar o recuperar dicho día y no ganan sus remuneraciones en forma ordinaria

9.3. Opción 3°:

Empresa decide no trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores si

compensan o recuperan dicho día ganan sus remuneraciones

9.4. Opción 4°:

Empresa decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular, los trabajadores si compensan o recuperan dicho día en día de descanso semanal obligatorio o feriado no laborable sin descanso sustitutorio y ganan sus remuneraciones con el sobre tasa legal

10. Casos especiales

10.1. Si presta labores de compensación y/o de recuperación en día de descanso semanal obligatorio (dominical)

10.2. Si presta labores de compensación y/o recuperación en día feriado no laborable

11. Casos particulares

11.1. De actividades económicas de especial relevancia para la comunidad

De servicios mínimos en las empresas

12. Anexos

12.1. Anexo 01:

Modelo de contrato y/o convenio individual de Trabajo para compensar las horas no laboradas

12.2. Anexo 02:

Modelo de convenio y/o pacto colectivo de trabajo para compensar las horas no laboradas

12.3. Anexo 03:

Modelo del aviso informando decisión al personal con múltiples opciones

1. CONCEPTO DE DÍA FERIADO NO LABORABLE

Es pertinente reiterarles en primer lugar, que no encontramos en nuestra legislación laboral positiva una definición legal específica, expresa y tácita sobre el concepto particular de día feriado no laborable.

Por ello nos debemos de remitir a un análisis de las normas legales que regulan el beneficio laboral particular del descanso en días feriados.

Les recordamos que las normas de los arts. 5º y 8º del **Decreto Legislativo 713**, determinan que en el día feriado no laborable los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado y a percibir en consecuencia la remuneración ordinaria correspondiente a un (01) día de trabajo, la que es equivalente a la de una (01) jornada ordinaria y que se paga en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

Como es de su conocimiento, estas normas han sido complementadas por las regulaciones de su Reglamento contenidas en el **Decreto Supremo 012-92-TR**, que determinan normas especiales para el cómputo del inicio de las labores en el tercer turno de trabajo en día laborable y normas particulares para el 1º de Mayo y el pago de los trabajadores de remuneración mixta o variable.

Por ello creemos pertinente analizar a continuación diversos *comentarios doctrinarios tanto de distinguidos maestros tratadistas laboristas extranjeros como nacionales sobre el concepto del día feriado no laborable* los que analizamos a continuación.

- En la obra **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, se señala que el concepto del día feriado en sentido amplio es el expresamente creado por la ley en tal carácter, con fines de descanso y celebración.
- El **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual"**, precisa que el feriado es un día no laborable de conmemoración pública o privada, que tiene como

característica fundamental que el personal cobra su remuneración sin la prestación de servicios.

- A su vez el **DR. JORGE RODRÍGUEZ MANCINI** en su obra **"Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"** establece que el feriado es sinónimo de inactividad que se corre traslado al ámbito propio del contrato de trabajo y que se traduce en la imposición de una pausa remunerada.
- Por su parte el **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **"Tratado de Derecho Laboral"**, determina que en forma adicional al descanso dominical o semanal se pueden establecer otros días inhábiles para trabajar, lo que se denominan como feriados o festivos por lo que al ser declarados oficiales, deben de ser abonados por el empleador al trabajador sin la obligación de trabajar.
- El mismo **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **"Contrato de Trabajo-Parte General"** aclara que los días feriados son declarados inhábiles para trabajar por razones de carácter político o religioso y que la diferencia entre un día festivo o feriado, es que los últimos son de descanso para los tribunales de justicia, calificándola como una contribución de carácter asistencial dispuesta por el Estado a cargo del empleador en beneficio del trabajador, no siendo salarial pues no media la contraprestación de un trabajo ejecutado por el trabajador.
- Por su parte la **DRA. TEÓFILA DÍAZ AROCCO** en su obra **"Derecho Individual del Trabajo 2ª Parte"** establece que los días feriados no laborables son aquellos que señala en forma específica el Estado por razones de celebración de acontecimientos históricos, religiosos o de carácter social, en los que al haberse declarado como feriados no laborables se reconoce el derecho a los trabajadores de percibir una remuneración sin trabajar, por lo que se transforma en un día de descanso especial.
- Asimismo, el **DR. JULIO HARO CARRANZA** en su obra **"Derecho Individual del Trabajo"** determina que los días feriados no laborables son aquellos

declarados por ley en los cuales los trabajadores no están obligados a prestar servicios y que no pierden la remuneración por tales días.

- Por su parte los **DOCTORES MOSCOSO DEL PRADO, CAZORLA PRIETO E IRABURU ALLEGUE** en su obra colectiva **“Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social”** aclaran que los días festivos son considerados como fiestas laborables no recuperables, en los cuales el trabajador tiene derecho a no laborar y a percibir una remuneración efectiva.
- Los **DOCTORES ACKERMAN Y TOSCA** en su obra colectiva **“Tratado de Derecho del Trabajo”**, establecen que el origen de los días feriados y días no laborables se remonta a razones históricas, religiosas o sociales, en las que existía la costumbre de celebrar ciertos acontecimientos mediante una obligada inactividad, costumbre que trasladada al ámbito propio del contrato de trabajo, se traduce en la imposición de una pausa remunerada para que el trabajador participe en la festividad, celebración o conmemoración de que se trate y que en algunas legislaciones del derecho comparado se regulan como días feriados obligatorios o como días festivos o conmemorativos, existiendo una diferencia entre los primeros y los segundos, en que en el primero no se trabaja pero se percibe la remuneración y en los segundos que sólo se exime al trabajador de prestar servicio más no se le da derecho a percibir salario.

En base a las normas legales y a los comentarios doctrinarios de los distinguidos tratadistas laboristas y maestros universitarios antes citados, podríamos señalar que se podría entender como **DÍA FERIADO NO LABORABLE** a aquél día en que por mandato expreso de una norma legal particular, el personal no tiene la obligación de concurrir a laborar, descansa sin otorgar una contraprestación efectiva y real de servicios y en el que tiene el personal el derecho a percibir la remuneración ordinaria correspondiente a un (1) día de trabajo.

Por ello, en nuestra opinión, el **DÍA FERIADO NO LABORABLE** es aquél en que por aplicación de una norma legal expresa y específica, el personal está liberado por mandato legal de la obligación de concurrir a laborar y por otro lado tiene derecho a percibir la remuneración de ese día feriado no laborable sin la obligación de realizar la contraprestación efectiva de servicios.

- En la obra **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, se señala que el concepto del día feriado en sentido amplio es el expresamente creado por la ley en tal carácter, con fines de descanso y celebración
- El **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”**, precisa que el feriado es un día no laborable de conmemoración pública o privada, que tiene como característica fundamental que el personal cobra su remuneración sin la prestación de servicios.
- A su vez el **DR. JORGE RODRÍGUEZ MANCINI** en su obra **“Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”** establece que el feriado es sinónimo de inactividad que se corre traslado al ámbito propio del contrato de trabajo y que se traduce en la imposición de una pausa remunerada.
- Por su parte el **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **“Tratado de Derecho Laboral”**, determina que en forma adicional al descanso dominical o semanal se pueden establecer otros días inhábiles para trabajar, lo que se denominan como feriados o festivos por lo que al ser declarados oficiales, deben de ser abonados por el empleador al trabajador sin la obligación de trabajar.
- El mismo **DR. GUILLERMO CABANELLAS** en su obra **“Contrato de Trabajo-Parte General”** aclara que los días feriados son declarados inhábiles para trabajar por razones de carácter político o religioso y que la diferencia entre un día festivo o feriado, es que los últimos son de descanso para los tribunales de justicia, calificándola como una contribución de carácter asistencial dispuesta por el Estado a

cargo del empleador en beneficio del trabajador, no siendo salarial pues no media la contraprestación de un trabajo ejecutado por el trabajador.

- Por su parte la **DRA. TEÓFILA DÍAZ AROCCO** en su obra **"Derecho Individual del Trabajo 2ª Parte"** establece que los días feriados no laborables son aquellos que señala en forma específica el Estado por razones de celebración de acontecimientos históricos, religiosos o de carácter social, en los que al haberse declarado como feriados no laborables se reconoce el derecho a los trabajadores de percibir una remuneración sin trabajar, por lo que se transforma en un día de descanso especial.
- Asimismo, el **DR. JULIO HARO CARRANZA** en su obra **"Derecho Individual del Trabajo"** determina que los días feriados no laborables son aquellos declarados por ley en los cuales los trabajadores no están obligados a prestar servicios y que no pierden la remuneración por tales días.
- Por su parte los **DOCTORES MOSCOSO DEL PRADO, CAZORLA PRIETO E IRABURU ALLEGUE** en su obra colectiva **"Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social"** aclaran que los días festivos son considerados como fiestas laborables no recuperables, en los cuales el trabajador tiene derecho a no laborar y a percibir una remuneración efectiva.
- Los **DOCTORES ACKERMAN Y TOSCA** en su obra colectiva **"Tratado de Derecho del Trabajo"**, establecen que el origen de los días feriados y días no laborables se remonta a razones históricas, religiosas o sociales, en las que existía la costumbre de celebrar ciertos acontecimientos mediante una obligada inactividad, costumbre que trasladada al ámbito propio del contrato de trabajo, se traduce en la imposición de una pausa remunerada para que el trabajador participe en la festividad, celebración o conmemoración de que se trate y que en algunas legislaciones del derecho comparado se regulan como días feriados obligatorios o como días festivos

o conmemorativos, existiendo una diferencia entre los primeros y los segundos, en que en el primero no se trabaja pero se percibe la remuneración y en los segundos que sólo se exige al trabajador de prestar servicio más no se le da derecho a percibir salario.

En base a las normas legales y a los comentarios doctrinarios de los distinguidos tratadistas laboristas y maestros universitarios antes citados, podríamos señalar que se podría entender como **DÍA FERIADO NO LABORABLE** a aquél día en que por mandato expreso de una norma legal particular, el personal no tiene la obligación de concurrir a laborar, descansa sin otorgar una contraprestación efectiva y real de servicios y en el que tiene el personal el derecho a percibir la remuneración ordinaria correspondiente a un (1) día de trabajo.

Por ello, en nuestra opinión, el **DÍA FERIADO NO LABORABLE** es aquél en que por aplicación de una norma legal expresa y específica, el personal está liberado por mandato legal de la obligación de concurrir a laborar y por otro lado tiene derecho a percibir la remuneración de ese día feriado no laborable sin la obligación de realizar la contraprestación efectiva de servicios.

2. CONCEPTO DE DÍA NO LABORABLE

Por el contrario y en base a las definiciones de los distinguidos tratadistas laboristas y maestros universitarios antes citados y de los conceptos señalados en el numeral anterior, el **DÍA NO LABORABLE** es aquél día en que por aplicación de una norma legal expresa y específica, el personal está liberado por mandato legal de la obligación de concurrir a laborar, pero por otro lado no tiene derecho a percibir las remuneraciones de ese día no laborable en forma absoluta, sino que está expresamente condicionada y/o supeditada, es decir sujeta a condición expresa a la obligación de realizar y/o compensar en otra fecha, la contraprestación efectiva de servicios del día no laborable no trabajado.

3. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE DÍA FERIADO NO LABORABLE Y EL DÍA NO

LABORABLE

A fin de facilitar un adecuado entendimiento de las diferencias y similitudes entre el día feriado no laborable y el día no laborable, hemos confeccionado el siguiente CUADRO que precisa las mismas.

CONCEPTO	DIA FERIADO NO LABORABLE	DIA NO LABORABLE
ORIGEN	NORMA LEGAL EXPRESA	NORMA LEGAL EXPRESA
OBLIGACIÓN DE TRABAJAR	NO EXISTE	NO EXISTE
PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES	EN FORMA ABSOLUTA SIN TENER QUE TRABAJAR	EN FORMA CONDICIONADA A LA RECUPERACIÓN DE HORAS
OBLIGACIÓN DE COMPENSAR HORAS NO LABORADAS	NO	SI

4. TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Se ha adoptado dichas medidas en virtud de que el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo–MINCETUR, tiene como objetivo promover el desarrollo de la actividad turística como un medio para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social del país, propiciando las condiciones más favorables para el desarrollo de la iniciativa privada y la generación de empleo, implementando estrategias de promoción de los atractivos turísticos del país, así como el establecimiento de días no laborables sujetos a compensación o recuperación de horas no trabajadas, los cuales sumados a los feriados ordinarios, crean fines de semana largos propicios para la práctica de turismo interno, que tienen un impacto positivo y constituyen un instrumento dinamizador de las economías locales, por lo que **resulta conveniente declarar días no laborables sujetos a compensación y/o recuperación de horas no trabajadas**, por lo cual con anterioridad a la situación de emergencia sanitaria generada por el Covid 19, se **declaró entre otros días a los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021** así como el **Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, como días no laborables sujetos a recuperación y/o compensación de horas de trabajo** a nivel nacional, para los trabajadores del sector público y privado en base a los términos de la

norma legal y de los comentarios y análisis, materia del presente informe.

Es importante destacar que por ello se ha ampliado la declaración de **día no laborable compensable para los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021** así como el **Lunes 03 de Enero del 2022 próximo**, con el objeto de proteger los derechos fundamentales a la vida, a la integridad y a la salud de los trabajadores peruanos para restringir por la situación de emergencia sanitaria generada por el Covid 19 el tránsito de vehículos particulares y establecer disposiciones para la vigilancia epidemiológica intensiva.

En primer lugar, es necesario informarles que, a diferencia de otros casos anteriores, en las presentes normas legales, sí se ha señalado norma específica y/o particular para **fines tributarios**, por lo que dichos días no laborables a nivel nacional, antes señalados, deberán de ser considerados como días **hábiles** para todo efecto tributario.

Asimismo, al no haberse declarado o reconocido en forma expresa dichos días no laborables como días feriados no laborables, se ha dispuesto como en las anteriores oportunidades un **mecanismo especial de compensación y/o recuperación de las horas no laboradas**, en virtud del cual las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables a nivel nacional, para poder ser percibidas y cobradas por el personal, deberán ser compensadas y/o recuperadas en forma específica.

Por ello, se ha establecido que las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables, deberán de ser compensadas y/o recuperadas en forma específica para poder ser cobradas y/o remuneradas.

Las horas dejadas de trabajar en los días no laborables, serán compensadas y/o recuperadas por el personal dentro de los diez (10) días inmediatos posteriores a cada fecha de los días declarados no laborables o en las oportunidades y fechas que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades de cada una de ellas.

Se ha normado igualmente en forma particular un **PRIMER PUESTO DE EXCEPCIÓN** relativo a que los titulares de las entidades del Sector Público, deberán de adoptar las medidas necesarias para garantizar a la comunidad durante los días no laborables compensables y/o recuperables, la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad.

Les recordamos que las normas complementarias del **Decreto Supremo 082-2016-PCM**, que se podrían aplicar en forma sustitutoria, han señalado en forma particular que la recuperación de horas se sujetará a parámetros de razonabilidad y no deberán de afectar el descanso semanal obligatorio del trabajador y que en ningún caso el tiempo de trabajo que comprende la recuperación de horas, podrá ser mayor al período dejado de laborar.

Por otro lado, se ha establecido en forma particular como **SEGUNDO SUPUESTO DE EXCEPCIÓN** que para el sector público y el **caso especial y/o particular de los servicios indispensables y la atención del público en general**, los titulares de cada entidad del sector público deberán de adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días no laborables señalados.

5. TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Se ha determinado en forma particular que las horas dejadas de trabajar en los días no laborables, serán compensadas y/o recuperadas mediante acuerdo específico entre el empleador y sus trabajadores, en el cual se deberán de establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar y se ha establecido en forma específica, que a falta de acuerdo de partes entre cada trabajador en forma individual y/o personal o por medio de los trabajadores agrupados en su sindicato o comité sindical en forma colectiva y/o general, decidirá el empleador, en forma administrativa y/o unilateral.

Por ello nos permitimos recomendarles que se deje constancia escrita de la propuesta de compensación y/o

recuperación, que presente cada Empresa o empleador ante cada organización sindical o comité sindical o delegado de los trabajadores, representativo de cada centro de trabajo en forma colectiva o general y que a falta de sindicato, se deje igualmente constancia escrita de la propuesta de compensación y/o recuperación, que presente cada Compañía a cada trabajador afiliado y/o no afiliado en forma individual o particular.

Para estos efectos en el presente informe hemos redactado los **MODELOS** que cumplen con todos los requisitos legales y que adaptados a las características personales y/o peculiaridades de cada Empresa, organización y centro de trabajo, podrían implementarse a fin de tener reducidas todas las eventuales contingencias y de poder contar con un medio probatorio total y absoluto de haber dado cumplimiento a las formalidades específicas dispuestas.

Les recordamos que las normas complementarias del **Decreto Supremo 082-2016-PCM**, que podrían aplicarse en forma suplementaria, han señalado en forma particular que la recuperación de horas se sujetará a parámetros de razonabilidad y no deberán de afectar el descanso semanal obligatorio del trabajador y que en ningún caso el tiempo de trabajo que comprende la recuperación de horas, podrá ser mayor al período dejado de laborar.

6. ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA LA COMUNIDAD

Las presentes normas no tienen el vacío normativo contenido en las últimas normas legales que regulan los días no laborables compensables y recoge los presupuestos contenidos en el **Decreto Supremo N° 059-2016-PCM**.

En base a ello, se ha normado en forma particular y/o específica los casos de las denominadas "actividades económicas de especial relevancia para la comunidad", señalándose que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios de:

Sanitarios;
Salubridad;
Limpieza;
Saneamiento;
Electricidad;
Agua;
Desagüe;
Gas;
Combustible;
Sepelios;
Comunicaciones;
Telecomunicaciones;
Transporte;
Puertos;
Aeropuertos,
Seguridad (lo que consideramos incorpora a las empresas de vigilancia y seguridad industrial);
Custodia y traslado de valores;
Expendio de víveres y alimentos.

están facultadas para determinar administrativamente por cada Empresa en plena atribución de la norma legal y del principio de subordinación que el contrato de trabajo le otorga por su carácter de empleador, los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables compensables reguladas en las presentes normas legales y los trabajadores respectivos que continuarán laborando en forma regular sin modificación alguna, con el objeto de garantizar dichos especiales servicios antes señalados que prestan a la comunidad.

No se ha establecido que los sectores de:

- Hoteles y
- Establecimientos de hospedaje

que reciban y presten servicios a huéspedes, también estarán facultados para determinar administrativamente los puestos que están igualmente excluidos de los días no laborables declarados en las presentes normas legales, materia del presente informe.

Por ello, para estas **actividades económicas de especial relevancia**, los empleadores están facultados para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables antes descritos, para lo cual consideramos necesario recomendarles que se analice la conveniencia de remitir una comunicación a sus trabajadores que laboran en dichos puestos en forma individual, a fin de informar por escrito a cada uno de sus trabajadores que han calificado sus puestos como excluidos de la norma de los días no laborables compensables y que deberán en consecuencia laborar en forma regular y/o ordinaria a fin de garantizar los servicios correspondientes, siendo estas labores ordinarias y sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas y de contar con un medio probatorio total e idóneo de haber cumplido con esta formalidad previa y que el personal estaba debidamente informado y/o intimado con tal objeto.

Esta calificación deberá de ser realizada en forma general y/o colectiva en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos, y en caso de no existir ellos, recomendamos que se realice en forma individual y/o personal a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Administrativa o Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil así como en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial.

Por otro lado, nos permitimos recomendarles que los cargos de comunicación general y/o colectivo cursados al sindicato, comité sindical o personero de los trabajadores y un cargo de comunicación individual y/o particular a cualquier trabajador, sean publicados en las vitrinas de Recursos Humanos para conocimiento de todo el personal en general, pudiendo optar igualmente la Empresa por remitir complementariamente dicha comunicación, a través de un sistema de comunicación electrónico, sea éste correo electrónico o mail, whatsapp o mensaje de texto, solicitándose una conformidad electrónica de recepción y/o de lectura y conservando

dichas constancias físicas o electrónicas de recepción en el file personal de cada trabajador.

En este informe, hemos redactado un **modelo general** que podrían implementar con tal objeto las empresas calificadas taxativamente como de actividades económicas de especial relevancia, el que adaptado a la realidad específica de cada organización podría ser implementado y que reúne todos los requisitos legales.

7. SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS

La presente norma legal siguiendo la tónica implementada por la norma reglamentaria del **Decreto Supremo 082-2016-PCM**, ha precisado en forma particular que están exceptuados de los días no laborables compensables, aquellas labores o servicios indispensables, en todo tipo de empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa y que tales labores y la designación de los trabajadores que deben de desempeñarlas, serán determinadas administrativamente por el empleador.

En consecuencia, los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, podrán calificar administrativamente cuáles son los servicios mínimos o labores indispensables a nivel de cada compañía, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa, a fin de estar exceptuados de los días no laborables declarados en estas normas legales y recogidos en el **DECRETO SUPREMO 059-2016-PCM** y que tales labores y la designación de los trabajadores que deberán de desempeñarlas serán determinadas por el empleador.

A diferencia de las anteriores y últimas normas legales similares para otros casos de días no laborables, no se ha señalado en forma particular, qué se considera como servicio mínimo en las empresas.

Por ello nos permitimos recomendarles que sean

consideradas como servicios mínimos en las Compañías, aquellas labores indispensables en todo tipo de empresas, cuya paralización ponga en peligro a las personas, a la seguridad o conservación de bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Compañía.

Podrían estar consideradas entre otros dentro de las labores indispensables en todo tipo de empresas, aquellas cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y/o vigilancia o similares y conservación de los bienes tales como mantenimiento y/o reparaciones o aquellas que impidan la reanudación inmediata de la actividad ordinaria y regular de la Empresa, tales como paralizar procesos de producción continua, hornos y/o calderos y/o similares, productos químicos y/o alimenticios, en los que no pueden dejarse sin culminar el proceso productivo por peligrar la materia prima y/o similares.

Asimismo a diferencia de las anteriores y últimas normas legales similares para otros casos de días no laborables, no se ha señalado en forma particular que tales labores y la designación de los trabajadores que deban desempeñarlas, serán labores ordinarias, sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas, por lo que consideramos que se deberán de entender como tales y que serán determinadas administrativamente por el empleador, lo que recomendamos que sea realizado por el empleador en base a las normas generales que reviste el art. 9° del **Decreto Supremo 003-97-TR**, que establece que el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y a las regulaciones particulares de la presente norma legal, aplicándose en forma complementaria las normas del **Reglamento Interno de Trabajo** de cada empresa, aprobado por el Mintra y en forma complementaria las regulaciones de la presente norma legal, que han establecido que serán determinadas por el empleador.

Por ello les recomendamos que esta designación de los trabajadores que cumplirán servicios en labores

calificadas como a **SERVICIOS MINIMOS EN LAS EMPRESAS**, sean realizadas en forma general y/o colectiva en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos, y en caso de no existir ellos, se deberá de realizar en forma individual y/o personal a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil o en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial, pudiendo optar igualmente la Empresa por remitir complementariamente dicha comunicación, a través de un sistema de comunicación electrónico, sea éste correo electrónico o mail, whatsapp o mensaje de texto, solicitándose una conformidad electrónica de recepción y/o de lectura y conservando dichas constancias físicas o electrónicas de recepción en el file personal de cada trabajador.

No se ha señalado como en otros casos anteriores, en forma particular que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá de atender las consultas que le formulen por escrito o a través de la vía telefónica o a través del Internet, tanto las entidades como empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada sobre la aplicación de los supuestos de excepción.

No obstante ello, consideramos que éstas podrán ser realizadas por los empleadores, por lo que nos permitimos recomendarles que para una mayor seguridad, se implementen por mail o vía escrita, a fin de contar con un documento escrito de la respuesta particular emitida a vuestra consulta específica y sobretodo de la respuesta particular recibida por el Mintra y analizar el hecho que dicha respuesta no es vinculante ni obligatoria y que sólo refleja la opinión del funcionario que ha atendido dicha consulta, que no necesariamente puede coincidir con la opinión formal del Portafolio ni de la Dirección General de Asesoría Jurídica del Mintra.

Agradeceremos revisar el **modelo** que hemos redactado en este informe el que podrán adaptar las empresas en base a sus particularidades para la calificación de los

servicios mínimos.

8. RECOMENDACIONES GENERALES

8.1. SON DÍAS NO LABORALES ESPECIALES COMPENSABLES Y/O RECUPERABLES

Se ha señalado en forma específica que para el sector privado, las horas dejadas de laborar serán compensadas y/o recuperadas en la oportunidad en que:

- lo acuerden en forma específica a nivel individual y/o a nivel colectivo entre los trabajadores y/o las organizaciones sindicales y su empleador
- a falta de acuerdo de partes, en la forma en que administrativa y unilateralmente lo establezca cada empleador en cada centro de trabajo o empresa.

8.2. FORMA DE RECUPERACIÓN

Para estos efectos es pertinente señalar que las normas contenidas en las presentes disposiciones legales comentadas en este informe, han señalado en forma específica que la compensación para el **SECTOR PÚBLICO** deberá de ser realizada dentro de los 10 días inmediatos posteriores a cada fecha de los días declarados no laborables o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

En base a ello esta compensación y/o recuperación se podrá realizar en principio con fecha posterior a las de los días no laborables, en base a un acuerdo expreso de partes en tal sentido, que recomendamos sea escrito.

Les recordamos que la norma legal ha dispuesto en forma particular y especial para el **SECTOR PRIVADO**, que se le otorga la categoría de días no laborables especiales compensables y/o recuperables y sujetos a la oportunidad o fecha de compensación y/o recuperación que determinen en forma específica las partes o que administrativamente determine el empleador, en caso de no existir acuerdo de partes.

Por ello, consideramos que las remuneraciones

correspondientes a los días no laborables especiales compensables y/o recuperables de los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, para el Sector Privado que desee en forma voluntaria y especial acogerse a dichas normas, estarán sujetas y/o condicionadas a que el personal compense y/o recupere las horas dejadas de laborar en la oportunidad que acuerden las partes o que a falta de acuerdo lo establezca administrativamente cada empleador.

A partir de este hecho y característica especial, los empleadores dado el sistema productivo en cadena y la circunstancia de que las empresas fabriles laboran en algunos casos en forma consecutiva y continua durante las 24 horas del día todos los días del año, circunstancia que dificulta y/o imposibilita en la práctica la compensación y/o recuperación de horas no laboradas por el personal, dado que no hay cupos de turnos disponibles, podrían optar a su vez dada la nula posibilidad de recuperar y/o compensar estos días no laborables, por **LABORAR EN FORMA COMPLETA Y ORDINARIA**, percibiendo las labores ordinarias y regulares, con lo cual no tendrían necesidad de compensar horas no laboradas, por lo que recomendamos que esta decisión de cada empresa sea comunicado al personal con un aviso pertinente y/o mediante una comunicación específica colectiva cursada al Delegado de los trabajadores, al Comité Sindical y/o Sindicato o en forma individual a cada trabajador, cuidando de recabar constancia de recepción y de ser remitidas dichas comunicaciones igualmente por cualquier modalidad electrónica, sean éstas correos electrónicos, whatsapp o mensaje de texto, debiendo recabar constancia electrónica de recepción y/o lectura y de ser conservada en el file personal de cada trabajador, a fin de aclarar cualquier duda respecto a su contenido y contar con un medio probatorio total en caso de una denuncia por inspección ante la autoridad inspectiva de trabajo del Mintra y/o Sunafil, así como en caso de una eventual demanda judicial ante los juzgados de trabajo y poder probar en forma indubitable el hecho de haber informado administrativamente a su personal,

tanto a nivel colectivo como individual, de la opción ejercida por cada empleador, siempre dejando abierta la opción para que el personal que no desee concurrir a laborar no lo haga, pero precisando que por este hecho y la imposibilidad de realizar una recuperación de las horas no laboradas, no se podrá percibir remuneración por las mismas.

En caso de que la Empresa a falta de acuerdo de partes, decidiera administrativamente la recuperación de las horas no prestadas en dichos días no laborables dentro del plazo específico de 10 días posteriores a la de cada día no laborable compensable para su recuperación en forma particular para los días no laborables recuperables especiales para el sector público y que para el sector privado ha dejado abierto este tema al acuerdo de partes o a la decisión administrativa a falta de acuerdo de partes, con la prestación de horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo de su personal, es decir disponer la **RECUPERACIÓN DENTRO DE HORAS SUPUESTAMENTE EXTRAS**, estas horas en nuestro criterio serían simples por ser de compensación y/o recuperación de las horas ordinarias no laboradas en forma oportuna y en nuestra opinión no se genera el pago de la sobretasa por horas extras en forma alguna, en base a las regulaciones generales del art. 10° del **Decreto Legislativo 854**, con las modificaciones implementadas por la **Ley 27671**, concordantes con las normas reglamentarias del art. 14° del **Decreto Supremo 008-97-TR**, que permiten la compensación de trabajo prestado en sobre tiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, siempre y cuando se realicen dentro del período de vigencia de dicho mecanismo especial de compensación, esto es dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se efectuó dicho trabajo, en cuyo caso debe formalizarse obligatoriamente por escrito.

Para este caso de recuperación del día no laborable dentro de horas extras, les recordamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un comunicado en Mayo del 2008, por el cual precisó esta opción al señalarse que en caso de no trabajarse en uno o en más de tales días, el tiempo no laborado

deberá de ser compensado en forma simple o de modo equivalente y que adjuntamos a la presente para vuestro conocimiento y/o revisión.

8.3. NO SON DÍAS FERIADOS NO LABORABLES

Al no haberse instituido o declarado en forma expresa por norma legal específica dichos días como días feriados no laborables, éstos no lo son y no tienen la categoría de tales y por ello son días no laborables compensables y/o recuperables.

En base a lo antes expuesto, no se les puede aplicar las características generales del art. 8° del **Decreto Legislativo 713**, que señalan para los días feriados no laborables que el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración ordinaria correspondiendo un (01) día de trabajo sin trabajar y en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, por lo que siendo días no laborables compensables y/o recuperables, la remuneración por los mismos estará sujeta o bien a la contraprestación efectiva de labores o en su defecto a la compensación y/o recuperación de las mismas.

8.4. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Por ello en nuestro concepto estos días son días no laborables especiales, en la misma forma en que se estableció los días:

- Viernes 09 de Octubre del 2019, por medio del Decreto Supremo 197-2019-PCM, de 20 de Diciembre del 2019.
- Martes 30 de Julio, Jueves 29 de Agosto y Jueves 31 de Octubre del 2019, por medio del **Decreto Supremo 002-2019-PCM** de 03 de Enero del 2019.
- Viernes 26 y Sábado 27 de Julio del 2019, por medio del **Decreto Supremo 124-2019-PCM** de 12 de Julio del 2019.
- 27 de Julio, 31 de Agosto y 02 de Noviembre del **2018**, por medio del **Decreto Supremo 021-2017-TR**, de 22 de Diciembre del 2017.
- 13 y 14 de Abril del **2018**, por medio del **Decreto Supremo 022-2017-PCM**, de 22 de Diciembre del 2017.
- 02 de Enero del **2018**, por medio del **Decreto Supremo 001-2017-PCM**, de 05 de Enero del 2017.
- 30 de Junio y 27 de Julio del **2017**, por medio del **Decreto Supremo 001-2017-PCM**, de 05 de Enero del 2017.
- 17,18 y 19 de Noviembre del **2016**, por medio de los **Decretos Supremos 059-2016-PCM 082-2016-PCM** de 12 de Agosto del 2016 y de 25 de Octubre del 2016.
- 06 de Junio del **2016**, por medio del **Decreto Supremo 007-2016-TR** de 18 de Mayo del 2016.
- 09 de Octubre del **2015**, por medio del **Decreto Supremo 008-2015-TR** de 11 de Setiembre del 2015;
- 27 de Julio del **2015**, por medio del **Decreto Supremo 051-2015-PCM** de 22 de Julio del 2015;
- 02 de Enero del **2015**, en base a las regulaciones del **Decreto Supremo 073-2014-PCM** de 13 de Diciembre del 2014;
- 18 de Marzo del **2013**, por medio del **Decreto Supremo 024-2013-PCM** de 07 de Marzo del 2013;
- 1° y 02 de Octubre del **2012**, en base a las normas de los **Decretos Supremos 095 y 100-2012-PCM**.
- 02 de Mayo y 26 de Diciembre del 2008, 15, 16 y 17 de Mayo del **2008** y 20, 21 y 22 de Noviembre del 2008, en base a las regulaciones del **Decreto Supremo 007-2008-PCM** de 06 de Febrero del 2008, del **Decreto Supremo 008-2008-PCM** de 06 de Febrero del 2008 y del **Decreto Supremo 009-2008-PCM** de 06 de Febrero del 2008.
- 16 y 17 de Octubre del **2006** y en el **Decreto Supremo s/n.** de 16 de Octubre del 2006.
- 04, 05 y 06 de Abril del **2005**, por medio del **Decreto Supremo 027-2005- PCM** de 02 de Abril del 2005.

En los citados días como recordarán por un lado se declararon duelos nacionales con ocasión del fallecimiento de su Santidad El Papa Juan Pablo II y por motivo del deceso del señor Valentín Paniagua Corazao, ex Presidente Constitucional de la República y en que se declararon días feriados no laborables compensables y/o recuperables por ocasión de la práctica del turismo interno y al haber sido nuestro país el anfitrión de la 5ª Cumbre de Jefes de Estados y de Gobiernos de América Latina, el Caribe y la Unión Europea-Perú 2008 y por haber ejercido la Presidencia del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) y otros.

En efecto, en dichas fechas se determinó en forma especial, en la misma forma que ahora, que las horas dejadas de laborar serán compensadas por el personal en la oportunidad en que lo acuerden las partes o a falta de acuerdo en la oportunidad en que lo establezca el empleado.

8.5. OPCIÓN DEL TRABAJADOR

Les informamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un comunicado de fecha Mayo del 2008, por el cual precisó que la declaración de días no laborables constituye en la práctica una autorización para no laborar a los trabajadores, pero no un impedimento para hacerlo, **SALVO** en las actividades económicas de especial relevancia para la comunidad y en los servicios mínimos en las empresas, señaladas en forma específica en el citado **Decreto Supremo 035-2008-PCM**, lo que reiteró en el art. 4° del **Decreto Supremo 074-2008-PCM** y en los artículos 1° y 2° del **Decreto Supremo 100-2012-PCM**.

Por otro lado, les informamos que el espíritu de las normas reglamentarias anteriores y del comunicado del Mintra, eran en primer lugar que ninguna empresa o razón social comprendida dentro del ámbito de acción de las mismas, está obligada a parar o no trabajar en dichos días.

Al haberse declarado dichos días como días no laborables compensables o recuperables, los empleadores en nuestro criterio NO podrán obligar a

sus trabajadores a que laboren en forma ordinaria en dichos días no laborables, salvo los casos especiales de servicios mínimos en la Compañía.

En base a ello en nuestra opinión, los trabajadores en general salvo los casos de servicios mínimos en la Compañía, cuentan con el derecho de NO prestar labores en dichos días no laborables, pero por el hecho de optar y/o escoger en forma específica por este derecho, al ser los días no laborables especiales con las condiciones de recuperación y/o sustitución y/o compensación de las horas no prestadas en forma oportuna, no se genera en forma automática en este caso especial, el derecho al pago de las remuneraciones por dichos días no laborados en forma efectiva y real, sino condicionada a su real y efectiva recuperación y/o compensación, ya sea en las fechas oportunas o en las fechas especiales de sustitución y/o recuperación y/o compensación.

Finalmente, en virtud de tratarse de días no laborables especiales recuperables y/o compensables en el caso de que el personal no recuperara las horas no trabajadas, siendo una opción del personal recuperar o no dichas horas no laboradas:

- **EN CASO DE QUE RECUPEREN SI** percibirán las remuneraciones y
- **EN CASO DE QUE NO RECUPEREN NO** percibirán dichas remuneraciones por las horas no recuperadas,

Por otro lado, les recordamos que NO se pueden aplicar sanciones disciplinarias algunas por esta situación especial, de que el personal no concurra a laborar en dichos días no laborables, ni tampoco podría considerarse a dichas faltas como faltas injustificadas al trabajo para su record laboral, dada la condición jurídica de días no laborables especiales compensables otorgados a dichos días.

8.6. COMPENSACIÓN DE DÍAS NO LABORALES CON VACACIONES PARCIALES

Les informamos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un **COMUNICADO** en

Mayo del 2008, por el cual precisó que en caso de no trabajarse en uno o en más de tales días, el tiempo no laborado deberá de ser compensado en forma simple o de modo equivalente, pudiendo inclusive por acuerdo de partes aplicarse al descanso vacacional parcial.

Como es de su conocimiento, el **Decreto Legislativo 1405** de 11 de Setiembre del 2018, estableció regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado y que a su vez el **Decreto Supremo 002-2019-TR**, de 04 de Febrero del 2019, ha aprobado el reglamento de la primera norma y ha implementado algunos cambios en el disfrute del descanso vacacional remunerado de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Dentro de ellos, las citadas disposiciones legales han establecido los siguientes cambios:

la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre cada trabajador y su empleador y a falta de acuerdo de partes decide el empleador por su naturaleza de empleador y administrador de los recursos humanos bajo su mando; el goce vacacional fraccionado se podrá implementar siempre por acuerdo escrito entre cada trabajador y su empleador y a solicitud del trabajador; el adelanto del descanso vacacional se podrá igualmente establecer mediante acuerdo individual entre cada trabajador con su empleador; la reducción del descanso vacacional se implementará previo acuerdo escrito entre cada trabajador con su empleador.

Por ello, en base a las normas legales antes citadas, ya se ha dado sustento legal absoluto a la opinión expuesta en el citado **COMUNICADO** por el portafolio de Trabajo y Promoción del Empleo, con relación a la posibilidad de que estos días no laborables compensables, puedan aplicarse bajo la modalidad de **descanso vacacional parcial**, por cuanto se han modificado las anteriores normas legales y específicas que normaban las vacaciones, las que eran de mayor jerarquía y especialidad, que establecían preceptos obligatorios de forma que en caso de incumplirse los mismos se

podría ocasionar la **nulidad** de esta compensación con cargo a vacaciones y generarse por las **contingencias** correspondientes en denuncias inspectivas a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y/o Sunafil o en casos de demandas laborales ordinarias con cargo a la Autoridad Judicial de Trabajo, situación que se agravaba por la multiplicidad de criterios que podrían tener los diferentes señores inspectores, así como por la aplicación de la II Norma de la **Ley 26636** o Ley Procesal de Trabajo, ahora recogidos en los principios de irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario y protector que establece la nueva Ley Procesal Oral del Trabajo o **Ley 29497**, que establecen el principio de la interpretación más favorable al trabajador en caso de aplicación sucesiva de normas legales, que podría ser igualmente implementada por los señores jueces en caso de una eventual demanda judicial.

Por ello, a partir de la dación del **Decreto Legislativo 1405** de 11 de Setiembre del 2018, que estableció regulaciones para el disfrute del descanso vacacional remunerado y del **Decreto Supremo 002-2019-TR**, de 04 de Febrero del 2019, se ha aprobado el reglamento de la primera norma y se ha implementado algunos cambios en el disfrute del descanso vacacional remunerado de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, modificándose las normas especiales del art. 17° del **Decreto Legislativo 713** que consolidó la legislación sobre descansos remunerados, entre los cuales están las vacaciones anuales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, las que determinaban que el trabajador debe de disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida, salvo el caso particular de que a solicitud del trabajador, el empleador pueda autorizar el goce vacacional, estableciendo para tal efecto una condición suspensiva, en el sentido de que sea gozada en periodos que no podían ser inferiores a siete (07) días naturales.

Por ello, deberán de aplicar las normas contenidas en el numeral 3.3 del art. 3° del **Decreto Legislativo 1405**, que permite el fraccionamiento del descanso físico vacacional en 07 días hábiles dentro de los 30 días calendarios del período vacacional del personal, para

poderlos fraccionar en períodos inferiores al antiguo mínimo de 07 días hábiles naturales consecutivos, que antes se exigía como un requisito de forma la norma legal antes citada que ha sido modificada y que tenía como objeto que el descanso físico vacacional reducido acordado sea reparador para el trabajador.

En base a lo antes expuesto consideramos que sí reúne, en nuestro criterio, con las recientes modificaciones legales antes señaladas, la posibilidad de ejercitar una compensación válida de dichos días no laborables compensables en forma separada con cargo al descanso vacacional parcial.

Por ello, con la dación de las nuevas normas legales se ha dado solidez legal al **Comunicado del Mintra**, que hasta antes de la dación del **Decreto Legislativo 1405** de 11 de Setiembre del 2018 y del **Decreto Supremo 002-2019-TR**, de 04 de Febrero del 2019, esta situación era contingente y podría poner en exposición a las empresas que la implementaran en los procesos inspectivos o en demandas judiciales laborales, circunstancia que ya no existe a la fecha.

8.7. ASPECTOS DE FORMA OBLIGATORIOS: ACUERDO ESCRITO

Para todos los trabajadores en general SALVO los casos de servicios mínimos en la Compañía, cuentan con el derecho de no prestar labores en dichos días no laborables, pues dichos días no laborables compensables y/o recuperables no son obligatorios sino voluntarios u optativos y en estos casos no se ha dispuesto en forma especial como un requisito de forma obligatoria que se requiera de un acuerdo específico.

No obstante, ello, les recomendamos que por seguridad se implemente en forma escrita, ya sea bajo la modalidad de:

contrato y/o convenio individual y/o personal de trabajo entre cada trabajador y su empleador o

pacto y/o convenio colectivo y/o general de trabajo entre los delegados de los trabajadores, comité sindical o sindicato y su respectivo empleador.

Por ello en este Informe nos hemos permitido redactar un **modelo general** de cada uno de los mismos, los que adaptados por cada empresa a su propia realidad podrían ser implementados.

9. OPCIONES

En nuestro criterio podrán darse indistintamente, en términos generales, las siguientes **OPCIONES O ALTERNATIVAS**:

OPCIÓN	EMPRESA LABORABLE	TRABAJADOR COMPENSABLE	GANAN O NO SUS REMUNERACIONES	FORMA DE PAGO DE SUS REMUNERACIONES
1	SI	NO	SI	NORMALES
2	NO	NO	NO	NORMALES
3	NO	SI	SI	NORMALES
4	SI	SI	SI	CON SOBRE TASA

Pasamos a continuación con desarrollar el contenido y particularidades de cada una de las cuatro (04) opciones.

9.1. OPCIÓN 1°:

“LA EMPRESA DECIDE TRABAJAR O LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES LO ACEPTAN Y NO TIENEN QUE COMPENSAR O RECUPERAR DICHOS DÍAS Y GANAN SUS REMUNERACIONES EN FORMA ORDINARIA O SIMPLE”

La Empresa dado que es imposible poder recuperar y/o compensar dichos días no laborables compensables, en virtud de que labora 24 horas al día durante todos los días del año o que no se dan las facilidades técnicas y/o productivas para dicha recuperación u otras, decide trabajar o laborar en forma ordinaria o regular en dichos días no laborables y toma dicha decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le da el carácter de empleadora y el contrato de trabajo, por lo que los trabajadores aceptan esta situación, laboran simple en forma ordinaria en dichos días no laborables, por lo que no deberán compensar o recuperar dichos

días y en base ello ganan sus remuneraciones en forma ordinaria o simple, siendo unos días laborables comunes y ordinarios, no existiendo por ello derecho a sobre tasa o pago adicional alguno.

9.2. OPCIÓN 2°:

“LA EMPRESA DECIDE NO TRABAJAR Y NO LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES ACUERDAN NO LABORAR Y NO DEBERÁN COMPENSAR O RECUPERAR DICHS DÍAS Y NO GANAN SUS REMUNERACIONES EN FORMA ORDINARIA, PUES NO HAY NI CONTRAPRESTACIÓN EFECTIVA DE LABORES NI COMPENSACIÓN ALGUNA O RECUPERACIÓN”

La Empresa dado que es imposible poder recuperar o compensar dichos días no laborables compensables, en virtud de que labora durante 24 horas al día durante los 365 días del año o en virtud de que no se dan los requerimientos y/o facilidades técnicas y/o administrativas para posibilitar dicha recuperación u otras como que el personal desea ejercitar su opción de no trabajar en dichos días no laborables compensables y no recuperar dichas horas no laboradas dado que no puede completar las escuadras de trabajo mínimas para laborar en forma regular con el personal que desea ir a laborar, decide NO trabajar y NO laborar en forma ordinaria o regular en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le otorga el carácter de empleadora y el contrato de trabajo, por lo que por ello los trabajadores acuerdan no laborar y por ello NO deberán compensar o recuperar dichos días, por lo cual los trabajadores NO ganan sus remuneraciones en forma ordinaria al no recuperar o compensar las horas no prestadas en forma regular.

9.3. OPCIÓN 3°

“LA EMPRESA DECIDE NO TRABAJAR O NO LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR, LOS TRABAJADORES SI COMPENSAN O RECUPERAN

DICHOS DÍAS Y GANAN SUS REMUNERACIONES”

La Empresa decide NO trabajar o NO laborar en forma ordinaria o regular en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que el contrato de trabajo le otorga por su carácter de empleador, en cuyo caso el trabajador SI compensa y/o recupera dichos días, SI ganan sus remuneraciones al haber recuperado las horas no prestadas en forma efectiva.

9.4. OPCIÓN 4°:

“LA EMPRESA DECIDE TRABAJAR O LABORAR EN FORMA ORDINARIA O REGULAR LOS TRABAJADORES ADICIONALMENTE TRABAJAN EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO O FERIADOS NO LABORABLES SIN DESCANSO SUSTITUTORIO Y SIN CARÁCTER COMPENSATORIO, POR LO QUE GANAR SUS REMUNERACIONES CON LA SOBRE TASA LEGAL”

La Empresa decide SI trabajar o laborar en forma ordinaria o regular en dichos días no laborables y toma la decisión administrativa de no acogerse a este beneficio especial en base al poder de dirección y control de los recursos humanos bajo su mando y al poder de subordinación que le imprime el contrato de trabajo por su carácter de empleadora, en cuyo caso el trabajador que en este caso especial ha ejercitado su derecho y ha laborado por un lado en sus días no laborables especiales como días ordinarios, en que no era necesario recuperar y por otro lado dado que ha trabajado sin compensación en días de descanso semanal obligatorio o feriados no laborables, toda vez que no era necesario recuperar pues ya las había laborado en forma regular, por lo cual SI trabaja dicho días no laborables en días de descanso dominical obligatorio o feriados no laborables que no eran necesarios, en base a ello los trabajadores SI ganan sus remuneraciones de los días y otro adicional con sobre tasa del 100% legal al haber trabajado las horas prestadas en forma efectiva y haber trabajado

adicionalmente otro día regular sin descanso semanal obligatorio sustitutorio.

Nos permitimos recomendarles a cada Empresa en particular que informe de este hecho y del mecanismo de compensación a su personal y en caso de existir delegados de los trabajadores, comités sindicales o sindicatos a los personeros o secretarios correspondientes según sea el caso, sobre la eventual decisión de que dadas las dificultades de recuperar las horas dejadas de laborar, las labores podrían ser normales conforme las opciones del cuadro antes señalado, sin generar pagos adicionales al personal y sin la obligación de compensar horas no laboradas.

Por ello les recordamos que las horas no laboradas deberán ser recuperadas y/o compensadas conforme lo establezcan por el acuerdo arribado con el personal o a falta del mismo por la decisión administrativa de cada empleador sobre los términos especiales de cada día no laborable otorgado que son diferentes, ratificando la naturaleza jurídica de **DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES** otorgado, lo que recomendamos que se informe al personal en forma colectiva o general y en forma individual o personal, por medio de un comunicado, aviso general, informe, memorándum general y/o especial, mails o cualquier otro medio de difusión masivo de uso general y ordinario en cada centro de trabajo con constancia de recepción y que sea publicado complementariamente en las vitrinas del servicio de Relaciones Industriales, Recursos Humanos y/o Gestión de Talentos de cada centro de trabajo para conocimiento y/o difusión del personal, por lo cual hemos redactado los modelos que adjuntamos al presente informe, los que adaptados a la realidad de cada centro de trabajo y política laboral de cada firma se podrían implementar.

Les reiteramos que las normas legales comentadas en el presente informe han declarado dichos días como no laborables compensables o recuperables, por lo cual NO se le ha dado la categoría o status de días FERIADOS NO LABORALES, en base a lo que no se les aplican las regulaciones del **Decreto Legislativo 713** y su

reglamento aprobado por medio del **Decreto Supremo 012-92-TR**, que reconocen el derecho del personal de no laborar los feriados no laborables y de percibir las remuneraciones de los mismos sin necesidad de trabajar.

En base a ello, reiteramos que si el personal no recupera, no compensa o no sustituye las horas no laboradas de dicho día no laborable, que repetimos no es feriado no laborable, no tendrá derecho alguno al pago de las remuneraciones ordinarias correspondientes al mismo, pues no habría cumplido con los requisitos previos para su pago, es decir otorgar en forma real y efectiva la contraprestación de sus labores, establecidos por el art. 6° del **Decreto Supremo 003-97-TR** como pre requisito para su pago, al señalar que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios como contraprestación efectiva de su trabajo real.

10. CASOS ESPECIALES

10.1. SI PRESTA LABORES DE COMPENSACIÓN Y/O DE RECUPERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO (DOMINICALES):

Con relación a que el personal pueda compensar las horas no laboradas de dichos días no laborables y acuerde con sus empleadores prestar y compensar y/o recuperar las labores no realizadas en días de descanso dominical obligatorio (dominical), es importante verificar que podría ser objeto de aplicación la sobre tasa establecida en el art. 3° del **Decreto Legislativo 713**, es decir solicitar inicialmente el pago de la labor ordinaria correspondiente al día de compensación prestado y adicionalmente por el hecho de haber laborado en compensación en un día de descanso semanal obligatorio, siempre y cuando esto se realice sin descanso sustitutorio alguno, solicitar el pago de la sobre tasa del 100%, lo que deberá analizarse para determinar el costo / beneficio de esta alternativa.

Es pertinente señalar que estas recomendaciones generales se aplicarán siempre y cuando el personal no labore los días no laborables y acuerde con su

empleador compensar y/o recuperar las labores en días de descanso semanal obligatorio, en cuyo caso son de otra naturaleza jurídica al ser éstas compensatorias y/o sustitutorias, por lo cual el descanso físico del descanso semanal obligatorio se ha trasladado físicamente al día no laborable, en base a lo que no se genera derecho al pago de la sobretasa legal descrita en el caso anterior, en el cual **no hay canje** del descanso semanal obligatorio y se otorga una contraprestación física real de labores por un lado, en el día no laborable y adicionalmente en el descanso semanal obligatorio sin canje de éste último.

10.2. SI PRESTA LABORES DE COMPENSACIÓN Y/O RECUPERACIÓN EN DÍA FERIADO NO LABORABLE:

Con relación a que el personal pueda compensar las horas no laboradas de dichos días no laborables y acuerde con sus empleadores prestar labores en días feriados no laborables, es importante verificar que podrían ser objeto de aplicación la sobre tasa establecida en el art. 9° del **Decreto Legislativo 713**, es decir solicitar en forma inicial el pago de la labor ordinaria correspondiente al día de compensación prestado y complementariamente por el hecho de haber laborado en compensación en días feriados no laborables y sin descanso sustitutorio, solicitar el pago de la sobre tasa del 100%, lo que recomendamos se analice para determinar el costo/beneficio de esta alternativa.

Estas recomendaciones generales se aplicarán siempre y cuando el personal no labore los días no laborables y acuerde con su empleador compensar y/o recuperar las labores en días de feriados no laborables, en cuyo caso son de otra naturaleza jurídica al ser éstas compensatorias y/o sustitutorias, por lo cual el descanso físico de los feriados no laborables se ha trasladado físicamente al día no laborable, en base a lo cual no se genera derecho al pago de la sobretasa legal descrita en el caso anterior, en el cual **no hay canje** del feriado no laborable y se otorga una contraprestación física real de labores por un lado, en el día no laborable y adicionalmente en el feriado no laborable sin canje de éste último.

11. CASOS PARTICULARES

11.1. DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA LA COMUNIDAD:

Les recordamos que el vacío normativo contenido en la norma original o **Decreto Supremo 059-2016-PCM**, que no precisaba en forma específica a las actividades económicas y labores indispensables que podrán excluirse de las disposiciones sobre los días no laborables, ha sido cubierto por el **Decreto Supremo 082-2016-PCM**, si han sido recogidas en las presentes normas legales materia de este informe, las que deberíamos de aplicar y considerar para el presente caso y que han establecido en forma particular y/o específica que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios de:

- Sanitarios;
- Salubridad;
- Limpieza;
- Saneamiento;
- Electricidad;
- Agua;
- Desagüe;
- Gas;
- Combustible;
- Sepelios;
- Comunicaciones;
- Telecomunicaciones;
- Transporte;
- Puertos;
- Aeropuertos,
- Seguridad (lo que consideramos incorpora a las empresas de vigilancia y seguridad industrial);
- Custodia y traslado de valores;
- Expendio de víveres y alimentos.

están facultadas para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, declarados por medio del **DECRETO SUPREMO 059-2016-PCM**, con el objeto de

garantizar dichos especiales servicios antes señalados que prestan a la comunidad.

Les recordamos que las normas legales antes señaladas han establecido que los sectores de:

- Hoteles y
- Establecimientos de hospedaje

que reciban y presten servicios a huéspedes, también estarán facultados para determinar administrativamente los puestos que están igualmente excluidos de los días no laborables declarados en las presentes normas legales, materia del presente informe.

Por ello, para estas actividades económicas de especial relevancia, los empleadores están facultados para determinar administrativamente los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables antes descritos, para lo cual consideramos necesario recomendarles que se analice la conveniencia de remitir una comunicación a sus trabajadores que laboran en dichos puestos en forma individual, a fin de informar por escrito a cada uno de sus trabajadores que han calificado sus puestos como excluidos de la norma de los días no laborables compensables y que deberán en consecuencia laborar en forma regular y/o ordinaria a fin de garantizar los servicios correspondientes, siendo estas labores ordinarias y sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas y de contar con un medio probatorio total e idóneo de haber cumplido con esta formalidad previa y que el personal estaba debidamente informado y/o intimado con tal objeto.

Esta calificación deberá de ser realizada en forma general y/o colectiva en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos, y en caso de no existir ellos, recomendamos que se realice en forma individual y/o personal a cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil, así como en caso de formularse una

demanda judicial laboral ante el Poder Judicial.

En hemos redactado un **modelo general** que podrían implementar con tal objeto las empresas calificadas taxativamente como de actividades económicas de especial relevancia, el que adaptado a la realidad específica de cada organización podría ser implementado y que reúne todos los requisitos legales.

11.2. DE SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS:

Les recordamos que la norma reglamentaria del **Decreto Supremo 082-2016-PCM** ha precisado en forma particular que están exceptuados de los días no laborables compensables, aquellas labores indispensables, en todo tipo de empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa y que tales labores y la designación de los trabajadores que deben de desempeñarlas, serán determinadas administrativamente por el empleador.

En consecuencia, los empleadores del régimen laboral de la actividad privada, podrán calificar administrativamente cuáles son los servicios mínimos o labores indispensables a nivel de cada compañía, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Empresa, a fin de estar exceptuados de los días no laborables declarados en el **DECRETO SUPREMO 059-2016-PCM** y que tales labores y la designación de los trabajadores que deberán de desempeñarlas serán determinadas por el empleador.

A diferencia de otras normas legales similares para otros casos de días no laborables, no se ha señalado en forma particular, que se considera como servicio mínimo en las empresas.

Por ello nos permitimos recomendarles que podrían ser consideradas como servicios mínimos en las Compañías, aquellas labores indispensables en todo tipo de empresas, cuya paralización ponga en peligro

a las personas, a la seguridad o conservación de bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la Compañía.

Podrían estar consideradas dentro de las labores indispensables en todo tipo de empresas, aquellas cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad y/o vigilancia o similares y conservación de los bienes tales como mantenimiento y/o reparaciones o aquellas que impidan la reanudación inmediata de la actividad ordinaria y regular de la Empresa, tales como paralizar procesos de producción continua, hornos y/o calderos y/o similares, productos químicos y/o alimenticios, en los que no pueden dejarse sin culminar el proceso productivo por peligrar la materia prima y/o similares.

Asimismo no obstante no haberse señalado en forma específica como en anteriores oportunidades, que tales labores y la designación de los trabajadores que deban desempeñarlas, serán labores ordinarias, sin sobretasa alguna y sin necesidad de una compensación de las mismas, consideramos que se deberán entender como tales y que serán determinadas administrativamente por el empleador, lo que recomendamos que sea realizado por el empleador en base a las normas generales que reviste el art. 9° del **Decreto Supremo 003-97-TR**, que establece que el empleador tiene facultades para normar reglamentariamente las labores y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y a las regulaciones particulares de la presente norma legal, aplicándose en forma complementaria las normas del **Reglamento Interno de Trabajo** de cada empresa, aprobado por el Mintra y en forma complementaria las regulaciones de la presente norma legal, que han establecido que serán determinadas por el empleador.

Por ello les recomendamos que esta designación de los trabajadores que cumplirán servicios en labores calificadas como servicios mínimos en las empresas, sean realizadas en forma general y/o colectiva en caso de existir sindicato, comité sindical o delegados de los trabajadores a los mismos, y en caso de no existir ellos, se deberá de realizar en forma individual y/o personal a

cada trabajador, cuidando de obtener una copia sellada de dicha comunicación como un medio probatorio total en caso de un reclamo ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o Sunafil o en caso de formularse una demanda judicial laboral ante el Poder Judicial.

No se ha señalado como en otros casos anteriores, en forma particular que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá de atender las consultas que le formulen por escrito o a través de la vía telefónica o a través del Internet, tanto las entidades como empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada sobre la aplicación de los supuestos de excepción.

No obstante ello consideramos que éstas podrán ser realizadas por los empleadores, por lo que nos permitimos recomendarles que para una mayor seguridad, se implementen por mail o vía escrita, a fin de contar con un documento escrito de la consulta específica y sobre todo de la respuesta particular recibida por el Mintra.

Agradeceremos revisar el **modelo** que hemos redactado en este informe el que podrán adaptar las empresas en base a sus particularidades para la calificación de los servicios mínimos.

12. ANEXOS

12.1. MODELO DE CONTRATO O CONVENIO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS:

Por ser de interés cumplimos con adjuntar a la presente como **ANEXO 01** el **modelo del convenio individual de trabajo** en el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el **cuadro** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas remuneraciones.

12.2. MODELO DE CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO O GENERAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS:

Asimismo, cumplimos con adjuntar a la presente

como **ANEXO 02** el **modelo del convenio colectivo de trabajo** en el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el **cuadro** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas remuneraciones.

12.3. MODELO DEL AVISO INFORMANDO DECISIÓN AL PERSONAL:

Les remitimos como **ANEXO 03** el **modelo del aviso informativo** por el cual hemos implementado las opciones y/o alternativas descritas en el **cuadro** anterior y que determinan las obligaciones del personal respecto al trabajo, compensación y percepción de dichas remuneraciones.

Es pertinente precisar que las recomendaciones contenidas en el presente informe son de carácter general y no responden a una consulta específica y/o particular efectuada al Estudio en forma detallada sobre la realidad individual de cada centro de trabajo, por lo que son lineamientos e instrucciones generales y no una respuesta específica a una consulta individual de un caso concreto en particular.

Finalmente por tratarse de un informe general, autorizamos en forma expresa su difusión para una adecuada interpretación de las obligaciones laborales antes descritas.

Para toda mayor aclaración escrita que se sirvieran formularnos quedamos de

Uds. muy atentamente:

ANEXO N° 01**MODELO DEL CONVENIO Y/O CONVENIO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS**

Conste por el presente documento el que suscriben de una parte la Empresa....., identificada con RUC N°....., debidamente representada por su Apoderado y don , identificado con DNI N° y de la otra parte el trabajador don identificado con DNI N° , domiciliado en en los términos y condiciones siguientes:

Por **Decreto Supremo N° 161-2021-PCM** se han declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo.

A. Las partes acuerdan que el actor que labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días.

B. Las partes acuerdan que el actor que no labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, deberá compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos, y, por lo cual percibirán sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

C. Las partes acuerdan que el actor que no labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo y que no desee compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectivas.

Estando las partes de acuerdo lo suscriben a los días del mes de Diciembre del 2021, en tres ejemplares para constancia de las partes y de la Autoridad Administrativa de Trabajo a cuyo conocimiento será sometido en señal de conformidad.

EMPRESA

TRABAJADOR

ANEXO N° 02

MODELO DEL CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO DE TRABAJO PARA COMPENSAR LAS HORAS NO LABORADAS

Conste por el presente documento el **CONVENIO Y/O PACTO COLECTIVO** que suscriben de una parte la Empresa, identificada con RUC N°, debidamente representada por su Apoderado y don, identificado con DNI N° y de la otra parte el (Sindicato/Comité Sindical/Delegados de los trabajadores) debidamente representado por los señores miembros de su Junta Directiva, señores Secretario General, identificado con DNI N°....., ; Secretario de Defensa, identificado con DNI N°, y Secretario de Organización identificado con DNI N°, en los términos y condiciones siguientes:

Por **Decreto Supremo N° 161-2021-PCM** se han declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo.

A. Las partes acuerdan que el personal que labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días.

B. Las partes acuerdan que el personal que no labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, deber compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos, y, por lo cual percibirá sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

C. Las partes acuerdan que el personal que no labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, y que no desee compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectiva.

Estando las partes de acuerdo lo suscriben a los días del mes de Diciembre del 2021, en tres ejemplares para constancia de las partes y de la Autoridad Administrativa de Trabajo a cuyo conocimiento será sometido en señal de conformidad.

EMPRESA

SINDICATO

MODELO DEL AVISO INFORMANDO DECISIÓN

Lima de Diciembre del 2021

Señor

(nombre completo de cada trabajador si no hubiera Sindicato o nombre completo o denominación del Sindicato, Comité Sindical o nombre completo de los Delegados de los trabajadores, en caso de existir los mismos)

Ciudad

De nuestra especial consideración:

Nos referimos al **Decreto Supremo N° 161-2021-PCM** que han declarado días no laborables especiales compensables y/o recuperables los los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo.

OPCIÓN A

SE TRABAJA EN FORMA REGULAR SIN RECUPERACIÓN

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decidido laborar en forma regular y ordinaria dichos días sin recuperación, dado el hecho de que por el sistema rotativo de trabajo de la Compañía no es factible recuperar dichos días no laborables.

En base a ello, les informamos que el personal que desee libremente laborar en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, , percibirá sus remuneraciones en forma simple y no deberá por ello tener que compensar las horas recuperables de dichos días, para lo cual se deberán de anotar en el registro pertinente y que el personal que no pueda recuperar las horas no percibirá sus remuneraciones.

OPCIÓN B

NO SE TRABAJA Y SE COMPENSAR

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decidido no laborar en forma regular y ordinaria y compensar dichos días, por lo cual el personal deberá recuperar y/o sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos, y

En base a ello, les informamos que el personal que no labore en forma regular y ordinaria los días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo, deberá compensar y sustituir y/o compensar las horas no laboradas de dichos días los próximos, y, por lo cual percibirán sus remuneraciones en forma completa con cargo a sustituir dichas labores en las fechas acordadas, las cuales no serán abonadas nuevamente por ser de carácter compensatorias y/o sustitutorias.

OPCIÓN C

NO SE TRABAJA Y NO SE PUEDE COMPENSAR

Por medio de la presente les informamos que la Empresa ha decidido no laborar en forma regular y ordinaria los próximos días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022

próximo y no compensar dichos días debido al sistema de labores rotativos de la planta y a la falta de facilidades técnicas que imposibilitan dicha recuperación.

En base a ello, les informamos que el personal que no labore en forma regular y ordinaria los próximos días Viernes 24, Lunes 27 y Viernes 31 de Diciembre del 2021 así como el Lunes 03 de Enero del 2022 próximo y que no va a poder compensar las horas no laboradas en dichos días, no tendrá derecho a percibir sus remuneraciones por dichos días al no haber completado y/o compensado y/o recuperado las horas no laboradas en forma efectiva.

OPCIÓN D

CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS EN LAS EMPRESAS EN QUE SE TRABAJA EN FORMA REGULAR Y NO SE PUEDE COMPENSAR

Por medio de la presente le informamos que en base a las regulaciones de los **Decretos Supremos N°s. 059-2016-PCM y 082-2016-PCM**, en concordancia con los arts. 4° y 5° del **Decreto Supremo N° 008-2015-TR**, de las normas del art. 4° del **Decreto Supremo N° 051-2015-PCM**, así como de las normas particulares de los arts. 3°, 4° y 5° del **Decreto Supremo N° 073-2014-PCM**, del art. 1° del **Decreto Supremo N° 035-2008-PCM** y del art. 4° del **Decreto Supremo N° 074-2008-PCM**, y del art. 3° del **Decreto Supremo N° 002-019-PCM**, así como en base a las normas del art. 3° y 5° del **Decreto Supremo N° 197-2019-PCM** y de la Disposición Complementaria Final del **Decreto Supremo N° 194-2020-PCM**, la Empresa ha calificado sus servicios como labores indispensables, por lo cual le informamos de dicha calificación administrativa a fin de que tome conocimiento de que no estará comprendido dentro del día no laborable compensable.

Por ello, los siguientes trabajadores deberán de concurrir a laborar en forma regular:

NOMBRE	SECCIÓN	PUESTO
.....
.....
.....
.....

Agradeceremos se sirvan solicitar al Departamento de Recursos Humanos toda las aclaraciones que estimen pertinentes sobre el contenido de dicha decisión administrativa de la Empresa que ha sido igualmente comunicada a todo el personal en forma colectiva a través de la Vitrina del Servicio de RRII. y/o mails y en caso de desear recuperar las horas dejadas de laborar y existir posibilidad técnica de la misma, acercarse a suscribir el convenio y/o contrato individual que determine el acuerdo escrito al respecto, el que está a disposición del personal para la firma correspondiente.

Atentamente

.....

(nombre del funcionario)

(cargo del funcionario)

(nombre de la Empresa)

A dark blue, semi-transparent overlay covers the entire image. In the background, a person wearing a suit jacket and a watch is looking at a laptop screen. The person's hand is visible, resting on the laptop. The overall tone is professional and serious.

NORMAS LEGALES

Disponen la publicación de los Acuerdos de Sala Plena 01-2021 del Tribunal de Disciplina Policial, adoptados en su sesión del 3 de noviembre de 2021, respecto a normas disciplinarias del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú

TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA 0010-2021-P-TDP/IN

Lima, 22 de noviembre de 2021

VISTOS

Los Acuerdos de Sala Plena N° 01-2021 del Tribunal de Disciplina Policial de fecha 3 de noviembre de 2021;

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley N° 30714, que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, el Tribunal de Disciplina Policial es la última instancia administrativa en el procedimiento disciplinario iniciado por infracciones muy graves, así como de las sanciones impuestas a Oficiales Generales y respecto de las investigaciones extraordinarias pertinentes.

Que, de acuerdo a la norma citada, el Tribunal de Disciplina Policial depende del Ministro del Interior y, para el ejercicio de sus funciones, cuenta con autonomía técnica y funcional.

Que, el artículo 52.1 del Reglamento de la Ley N° 30714, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2020-IN, señala que la Sala Plena es el órgano máximo de deliberación del Tribunal de Disciplina Policial. La Sala Plena está conformada por el Presidente del Tribunal de Disciplina Policial y los vocales de todas las Salas del Tribunal.

Que, asimismo, el artículo 53, numeral 1, del citado Reglamento señala como atribuciones de la Sala Plena debatir y aprobar los Acuerdos de Sala Plena que interpreten de modo expreso el sentido y alcance de las normas disciplinarias del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Que, el artículo 52.5 del Reglamento de la Ley N° 30714 indica que los Acuerdos de Sala Plena se publican en el portal institucional y en el diario oficial El Peruano.

Por lo tanto en uso de las facultades previstas en la Ley N° 30714, en su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2020-IN,

SE RESUELVE

Artículo 1°.- DISPONER la publicación en el diario oficial El Peruano de los Acuerdos de Sala Plena N° 01-2021 adoptados en su sesión del 3 de noviembre de 2021 en relación a dieciséis (16) temas, que van como anexos de la presente resolución.

Artículo 2°.- PONER en conocimiento de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú; de la Oficina General de Integridad Institucional del Ministerio del Interior y de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, el contenido de la presente

resolución para los fines pertinentes.

Artículo 3°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional y de Transparencia del Ministerio del Interior.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DAVID MIGUEL DUMET DELFIN

Presidente del Tribunal de Disciplina Policial

Acuerdos de Sala Plena 01-2021

Tema 1

Determinación del cómputo del plazo de caducidad en los procedimientos administrativos disciplinarios policiales.

Acuerdos:

1. El plazo de caducidad se empieza a computar desde la fecha que se notifica la resolución de inicio (imputación de cargos) al investigado o desde la última fecha de notificación, cuando se trata de dos (2) o más investigados.

2. Cuando en segunda instancia se emite una resolución declarando la nulidad del pronunciamiento de primera instancia y ordenando que el procedimiento se retrotraiga a cualquier etapa (investigación o decisión), el cómputo del plazo de caducidad se reanuda a partir de la fecha de notificación de la resolución de segunda instancia.

3. La resolución que amplía el inicio del procedimiento disciplinario, sea para variar o ampliar las imputaciones o el número de investigados, debe ser emitida antes del vencimiento del plazo de caducidad (nueve (9) meses). En estos casos, el cómputo del plazo de caducidad inicia desde la fecha que se notifica al investigado esta resolución o desde la última fecha de notificación cuando se trata de dos (2) o más investigados.

4. La resolución de ampliación del plazo de caducidad debe ser emitida dentro del plazo ordinario de los nueve (9) meses, de lo contrario, el procedimiento

administrativo caducará sin que dicha ampliación surta sus efectos.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 2

Precisiones sobre la etapa recursiva aplicables al cómputo del plazo de caducidad en los procedimientos administrativos disciplinarios policiales.

Acuerdos:

1. Para efectos del cómputo del plazo de caducidad del procedimiento administrativo disciplinario policial, la definición de etapa recursiva contenida en el numeral 12 del artículo IX del Título Preliminar del Reglamento de la Ley 30714, debe ser entendida a la luz del numeral 1 del artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, razón por la cual comprende a todos los procedimientos elevados en segunda instancia al Tribunal de Disciplina Policial (apelación y/o consulta).

2. De acuerdo al numeral 14.1 del artículo 14 del Reglamento de la Ley 30714, el plazo de caducidad del procedimiento administrativo disciplinario policial se computa desde la notificación de la resolución de inicio del procedimiento hasta la notificación del pronunciamiento final del órgano de decisión de primera instancia, desprendiéndose que únicamente se realiza durante el procedimiento en primera instancia y no se extiende a la segunda instancia (etapa recursiva).

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 3

Lineamientos para solicitar el uso de la palabra en la etapa recursiva.

Acuerdos:

1. La solicitud del uso de la palabra prevista en el numeral 4 del artículo 52 de la Ley 30714, solo podrá

ser formulada por el investigado o su defensa técnica en el recurso de apelación, siendo improcedente toda solicitud efectuada con posterioridad a la presentación del aludido recurso.

2. El Tribunal de Disciplina Policial podrá prescindir del informe oral aun cuando haya sido solicitado por el investigado, cuando advierta vicios insubsanables que ameriten declarar la nulidad de alguna actuación.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 4

Notificación del informe administrativo disciplinario.

Acuerdos:

1. El Informe Administrativo Disciplinario debe ser notificado por el órgano de decisión de manera previa a la convocatoria de informe oral (de ser solicitado) o a la emisión de la resolución de sanción/absolución (en caso no se convoque al informe oral).

2. Omitir la notificación del Informe Administrativo Disciplinario al investigado acarrea responsabilidad funcional del órgano de decisión.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 5

Elementos constitutivos de las infracciones Muy Graves MG-89 y MG-93.

Acuerdos:

1. Establecer que las infracciones Muy Graves MG-89 "Maltratar física o psicológicamente a los miembros del grupo familiar de conformidad al inciso b) del artículo 7 de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; cuando se requiera entre 1 y 10 días de asistencia facultativa o hasta 10 días de descanso

médico, o cuando se acredite la existencia de un nivel moderado de daño psíquico" y MG-93 "Maltratar física o psicológicamente a los miembros del grupo familiar de conformidad al inciso b) del artículo 7 de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; cuando se requiera más de 10 días de asistencia facultativa o más de 10 días de descanso médico, o cuando se acredite la existencia de un nivel grave o muy grave de daño psíquico" requieren para su configuración los elementos constitutivos concurrentes siguientes: 1) subjetivo: que la persona agraviada sea miembro del grupo familiar del efectivo policial de conformidad con el literal b del artículo 7 de la Ley 30364; 2) objetivo: que el efectivo policial haya maltratado física o psicológicamente a dicha persona, circunstancia que se verifica con la correspondencia, cuando menos parcial, entre la sindicación de la persona agraviada y las lesiones descritas en el certificado médico legal, o con la afectación psicológica establecida en el informe psicológico o evaluación psicológica forense, según corresponda; y 3) cuantitativo o cualitativo: que la persona agraviada haya requerido para su recuperación la cantidad de días de atención facultativa o incapacidad médico legal o la existencia de daño psíquico, en el rango o nivel previsto en la infracción imputada, según corresponda.

2. Establecer que la convivencia es una categoría distinta a la unión de hecho. En ese sentido, para acreditar la convivencia no resulta exigible el cumplimiento de los requisitos previstos para la unión de hecho: la inexistencia de impedimento matrimonial o que la vida en común se prolongue por un periodo no menor de dos (2) años.

3. Establecer que la correspondencia parcial entre las agresiones que la persona agraviada refiere haber sufrido por parte del efectivo policial y las lesiones descritas en el resultado del certificado médico legal no es una circunstancia que por sí misma conlleve indefectiblemente a concluir que la sindicación no ha sido corroborada.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 6

Alcances y precisiones respecto a la infracción Grave G-53.

Acuerdos:

1. Establecer que la infracción Grave G-53 "Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional" requiere para su configuración que el efectivo policial realice o participe en una actividad que denigre la autoridad del policía y/o la imagen institucional, no siendo exigible que esta conducta se produzca mientras se encuentre prestando servicios y/o vistiendo el uniforme policial o que se divulgue a través de medios de comunicación masiva (televisión, radio, periódicos, redes sociales y otros), resultando suficiente que esta actividad trascienda su esfera íntima y sea de conocimiento de terceras personas.

2. Establecer que cuando los órganos de investigación puedan colegir que el efectivo policial desarrolló una conducta que implique la afectación a la autoridad del policía y/o a la imagen institucional, deberán incluir en la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario policial, la imputación de la infracción Grave G-53 "Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional" (además de las otras que pudieran corresponder).

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 7

Valoración de la retractación efectuada por la persona agraviada en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios policiales iniciados por la presunta comisión de las infracciones Muy Graves MG-89 y MG-93.

Acuerdos:

1. Establecer que si los órganos de decisión han verificado la coherencia y precisión de la sindicación primigenia formulada por la persona agraviada contra el efectivo policial como autor del maltrato físico y/o psicológico que sufrió, y que los motivos que sustentan la retractación tienen como única y exclusiva finalidad que el efectivo policial rehúya su responsabilidad administrativo disciplinaria por la comisión de la infracción imputada, deberán concluir que no corresponde estimarla ni considerarla como un elemento absolutorio de responsabilidad.

El Informe de Sala Plena que sustenta el acuerdo puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 8

Valoración de las pruebas donde el administrado reconoce su responsabilidad en los hechos imputados como infracciones.

Acuerdos:

1. Precisar que el principio de oportunidad al cual se acoge el investigado, la aceptación y/o pago de papeletas por infracción al Reglamento Nacional de Tránsito y la transacción extrajudicial y/o acuerdo preparatorio no eximen de responsabilidad al administrado ni conllevan a la conclusión del procedimiento administrativo disciplinario policial.

2. No configura una vulneración al principio de non bis in ídem, que, en los procedimientos administrativos y/o en los procesos jurisdiccionales civiles, penales u otros, el investigado haya reconocido su responsabilidad por los mismos hechos que sirven de base para disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario policial, dado que los bienes jurídicos que se tutela en esta última instancia son propios del Régimen Disciplinario Policial, contexto en el cual se valora que el infractor tiene la condición de efectivo policial.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos

puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 9

Alcances de la infracción Muy Grave MG-69.

Acuerdos:

1. La infracción Muy Grave MG-69 "Ingerir bebidas alcohólicas y/o consumir drogas o estupefacientes ilegales portando y/o usando armamento de reglamento y/o particular" no requiere literalmente que el intervenido tenga en su poder un arma de fuego al momento de la diligencia de intervención policial o registro personal.

2. De acuerdo a la interpretación finalista, la infracción Muy Grave MG-69 "Ingerir bebidas alcohólicas y/o consumir drogas o estupefacientes ilegales portando y/o usando armamento de reglamento y/o particular" busca evitar que, mientras se dedique a la ingesta de bebidas alcohólicas o al consumo de drogas o estupefacientes ilegales, el efectivo policial tenga en su esfera de control un arma y/o la use estando en ese estado, puesto que tal circunstancia coloca en riesgo inminente la integridad de cualquier persona.

3. Se debe considerar el término "portar" en su acepción amplia. Por tanto, podrá configurarse la infracción Muy Grave MG-69 "Ingerir bebidas alcohólicas y/o consumir drogas o estupefacientes ilegales portando y/o usando armamento de reglamento y/o particular", tanto en los casos en los que, luego de la intervención policial o el registro personal, se encuentre el arma en poder del efectivo policial intervenido, o cuando a pesar de no advertirse la presencia de armamento alguno al momento de la intervención o registro personal, se acredite que esta se encuentra dentro de su esfera de alcance, salvo que se haya cumplido la normativa policial respecto a la situación de protección que debe observarse cuando se tiene un arma de fuego en el ámbito de dominio.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del

Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 10

Sobre las infracciones administrativas autónomas relativas a la ingesta de bebidas alcohólicas y/o consumo de drogas ilegales.

Acuerdos:

1. Precisar que las infracciones Muy Grave MG-33 "Consumir droga(s) ilegal(es) o bebidas alcohólicas durante el servicio policial, salvo en este último caso, que responda a situaciones protocolares" y Grave G-48 "Abandonar el servicio sin motivo justificado" son autónomas por lo que pueden subsistir de manera concurrente.

2. Las infracciones Muy Grave MG-94 "Conducir vehículo motorizado con presencia de alcohol en la sangre mayor a 0.5 g/l o bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas o negarse a pasar dosaje etílico, toxicológico o examen de orina cuando es intervenido conduciendo con signos de ebriedad o drogadicción" y Grave G-23 "Ocasionar accidente de tránsito con vehículo policial, sin estar autorizado para su manejo o con vehículo particular sin poseer licencia de conducir" son autónomas por lo que pueden subsistir de manera concurrente.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 11

Valoración del desistimiento efectuado por la persona agraviada en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios policiales.

Acuerdos:

1. Aun cuando los órganos disciplinarios hayan conocido el hecho investigado a través de una denuncia, los procedimientos administrativos disciplinarios policiales siempre inician de oficio. Por tal razón, el desistimiento formulado por el denunciante no implica

la conclusión del procedimiento, pues la continuidad del mismo se justifica en el interés general que cautela este tipo de procedimientos.

El Informe de Sala Plena que sustenta el acuerdo puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 12

Alcances de la infracción Muy Grave MG-52.

Acuerdos:

1. Para la imputación de la infracción Muy Grave MG-52 “Contravenir deliberadamente los procedimientos operativos y administrativos establecidos en los planes de operaciones, órdenes de operaciones u otros documentos relacionados con el cumplimiento del servicio policial establecidos en la normatividad vigente”, la resolución de inicio debe indicar cuál es el procedimiento operativo y/o administrativo que habría contravenido el investigado, así como el dispositivo legal que lo contiene.

2. La contravención deliberada no solo se restringe a los procedimientos contenidos en los planes de operaciones u órdenes de operaciones, sino a todos aquellos documentos relacionados con el cumplimiento del servicio policial.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 13

Alcances de la infracción Muy Grave MG-41.

Acuerdos:

1. Para la imputación de la infracción Muy Grave MG-41 “Omitir auxiliar oportunamente a cualquier persona y como consecuencia de ello, se produzca la muerte o lesiones graves” se requiere la existencia de un deber de auxilio por parte del efectivo policial, se encuentre o no en servicio o en medio de una actuación policial (como sí ocurren en el caso de la infracción Muy Grave MG-61

“Actuar con negligencia en el ejercicio de su función y como consecuencia de ello, se causen lesiones graves o la muerte”); debiendo existir una relación causa-efecto entre este acto omisivo y el resultado (lesión grave o la muerte), que lo diferencia de otros tipos infractores como el contenido en la infracción Muy Grave MG-59 “No prestar auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación”.

El Informe de Sala Plena que sustenta el acuerdo puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 14

Alcances de la infracción Muy Grave MG-92.

Acuerdos:

1. Para la imputación de la infracción Muy Grave MG-92 “Difundir por cualquier medio, imágenes, documentos, anónimos u otros relacionados con el servicio o el personal de la Policía Nacional del Perú afectando la imagen institucional”, la difusión debe realizarse por cualquier medio que permita verificar la afectación objetiva de la representación de la Policía Nacional del Perú.

2. En los casos donde las imágenes y videos fueron recabados primigeniamente por el investigado y obren en su poder, opera una presunción de responsabilidad del mismo respecto de su difusión, siempre que el medio técnico utilizado haya estado bajo su dominio.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 15

Determinación del superior jerárquico en los órganos disciplinarios que conforman el sistema disciplinario policial.

1. En los procedimientos administrativos disciplinarios policiales participan un órgano de investigación y otro de decisión, los cuales constituyen la primera instancia

administrativa. Por tanto, no existe entre ambos una relación de subordinación jerárquica, como sí ocurre frente a los órganos de segunda instancia.

2. La denominación de superiores jerárquicos asignada a quienes resuelven los informes de inhibición y las solicitudes de recusación, debe ser entendida únicamente para los efectos de lo previsto en los artículos 79, 80 y 81 del Reglamento de la Ley 30714.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Tema 16

Determinación del concepto orden público y de los hechos que constituyen una afectación "grave" del mismo.

Acuerdos:

1. Para delimitar el alcance de lo que debe entenderse por orden público, se debe tener en cuenta no solo las directrices que señala el Manual de Procedimientos para las Operaciones de Mantenimiento y Restablecimiento del Orden Público, aprobado por Resolución Directoral 179-2016-DIRGEN/EMG-PNP del 22 de marzo de 2016, sino también los parámetros que establece el Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, aprobado por Resolución Ministerial 952-2018-IN, el Tribunal Constitucional, entre otros.

2. Para determinar la gravedad de la afectación al orden público se tendrá en cuenta la conducta del administrado, las consecuencias del acto, así como las propias circunstancias concurrentes del hecho.

El Informe de Sala Plena que sustenta los acuerdos puede visualizarse en el portal institucional del Tribunal de Disciplina Policial.

Aprueban la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 1275-2021/MINSA

Lima, 1 de diciembre del 2021

VISTO

El Expediente N° 21-139429-001, que contiene el Informe N° 379-2021-SDV-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 1585-2021-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, el numeral 1) del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud es competente en salud de las personas; y su artículo 4 dispone que el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en dicha Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

Que, el artículo 4-A del citado Decreto Legislativo,

incorporado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, señala que la potestad rectora del Ministerio de Salud comprende la facultad que tiene para normar, supervisar, fiscalizar y, cuando corresponda, sancionar, en los ámbitos que comprenden la materia de salud. La rectoría en materia de salud dentro del sector la ejerce el Ministerio de Salud por cuenta propia o por delegación expresa, a través de sus organismos públicos adscritos y, dentro del marco y los límites establecidos en la propia Ley, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las normas sustantivas que regulan la actividad sectorial y las normas que rigen el proceso de descentralización;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, señalan que son funciones rectoras del Ministerio de Salud, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud, entre otros;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo

de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas de prevención y control para evitar la propagación de la COVID-19, emergencia prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA;

Que, por 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; 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;

Que, de otro lado, conforme al artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2017-SA, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas en salud pública en materia de salud mental, prevención y control de discapacidad, salud sexual y reproductiva, prevención y control de enfermedades no transmisibles, raras y huérfanas, prevención y control del cáncer, inmunizaciones, salud bucal, prevención y control de enfermedades metaxénicas y zoonosis, prevención y control de VIH-SIDA, enfermedades de transmisión sexual y hepatitis, prevención y control de la Tuberculosis, intervenciones por curso de vida y cuidado integral, promoción de la salud; y pueblos indígenas u originarios;

Que, mediante el documento del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública propone la aprobación de la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con

riesgo de exposición a SARS-CoV-2;

Con el visado del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Jefe del Instituto Nacional de Salud, del Director General (e) de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y del Viceministro de Salud Pública;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud, y por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado mediante los Decretos Supremos N° 011-2017-SA y N° 032-2017-SA;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar la Directiva Administrativa N° 321 -MINS/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Derogar la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINS/DGIESP-2021.

Artículo 3.- Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el portal institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES

Ministro de Salud

2017997-1

Modifican la Directiva General 001-2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por RM 105-2015-TR

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 239-2021-TR

Lima, 2 de diciembre de 2021

VISTOS

El Memorando N° 0776-2021-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0670-2021-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 063-2021-MTPE/3/17.4 de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0859-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 456-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0898-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; y, el artículo 23 de la misma norma dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, protegiendo especialmente, entre otros, a la persona con discapacidad;

Que, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, establece como obligaciones de los Estados Partes permitir

que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a los servicios de colocación y formación profesional continua, entre otros; así como, alentar sus oportunidades de empleo en el mercado laboral y brindar apoyo para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, entre otras;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad, en todas sus políticas y programas, de manera transversal;

Que, el artículo 2 de la Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad, dispone que todas las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios públicos, implementan de forma progresiva, sobre la base de sus recursos y medios disponibles, el Servicio de Facilitación Administrativa Preferente, a través de medios tecnológicos o de atención administrativa domiciliaria, para todos los usuarios que no puedan acceder por sus propios medios a los servicios públicos que requieren; con ello se garantiza el acceso a las personas con discapacidad, entre otras personas, que se encuentran en situación que impide su movilidad o con dificultades para movilizarse por sí mismas;

Que, la Octava Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1497, Decreto Legislativo que

establece medidas para promover y facilitar condiciones regulatorias que contribuyan a reducir el impacto en la economía peruana por la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, establece la obligación a las entidades del Poder Ejecutivo de disponer la conversión de los procedimientos administrativos a iniciativa de parte y servicios prestados en exclusividad para su atención por canales no presenciales, excepcionalmente se realizan de manera presencial cuando existan restricciones operativas, por el tipo de administrado, por limitaciones de conectividad o incidentes tecnológicos;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 del Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, establece que las entidades públicas y entidades privadas que brindan servicios públicos están obligadas a otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad que lo requieran para manifestar su voluntad en la realización de actos que produzcan efectos jurídicos, permitiendo la utilización de tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria que faciliten el acceso a la información o la manifestación de la voluntad de las personas con discapacidad, así como la participación de personas de confianza;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR se aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", la cual tiene como objeto incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Centro de Empleo, incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia;

Que, de conformidad con las disposiciones legales antes citadas, a fin garantizar la accesibilidad de los servicios de empleo y facilitar su acceso a las personas

con discapacidad, la Dirección General de Promoción del Empleo remite la propuesta de modificación de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, adaptando los mecanismos de atención a través del uso de aplicativos informáticos que faciliten el acceso de manera no presencial, de acuerdo a las políticas públicas y normativas especiales vigentes;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir el acto resolutivo que modifica la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1. Modificación de diversas disposiciones de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR

Modifícanse el numeral 2.2 de la sección II. Finalidades; la sección III. Base Legal; el literal a) del numeral 4.1 y el numeral 4.2 de la sección IV. Alcance; los literales a) y b) del numeral 5.1 de la sección V. Normas Generales; el

numeral 6.1.1, los literales a), b) y d) del numeral 6.1.1.1, los literales a), c) y d) del numeral 6.1.1.2, el numeral 6.1.2, los literales d) y e) del numeral 6.1.2.1, los literales b) y c) del numeral 6.1.2.2, el numeral 6.1.3, el numeral 6.1.4, el numeral 6.3.1 y el numeral 6.3.3 de la sección VI. Mecánica Operativa; el numeral 7.1 de la sección VII. Responsabilidad; la sección VIII. Anexos, de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, los cuales quedan redactados conforme con el siguiente texto:

"II. FINALIDADES

(...)

2.2. Garantizar la accesibilidad de los servicios de empleo y facilitar su acceso a las personas con discapacidad.

(...).

III. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.

3.2. Convenio sobre el servicio de empleo, Convenio N° 88 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado Peruano el 02 de abril de 1962.

3.3. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado el 20 de junio de 1983, ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.

3.4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 03 de diciembre del 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE del 30 de diciembre del 2007.

3.5. Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público.

3.6. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.7. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

3.8. Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad.

3.9. Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

3.10. Decreto Legislativo N° 1468, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

3.11. Decreto Supremo N° 001-2012-TR, Aprueban la creación de la "Ventanilla Única de Promoción del Empleo".

3.12. Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

3.13. Decreto Supremo N° 002-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.

3.14. Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

3.15. Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030.

3.16. Decreto Supremo N° 013-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente.

3.17. Decreto Supremo N° 017-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N°

30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad.

3.18. Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, Aprueban el documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado".

3.19. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. ALCANCE

4.1. La presente Directiva es de aplicación en:

a) Las Direcciones Generales y los Programas Nacionales del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en lo que les resulte aplicables.

(...)

4.2. Asimismo, la presente Directiva es de observancia obligatoria para todo tipo de intervención dirigida a las personas con discapacidad desde los servicios de empleo, ya sea a nivel de servicios regulares, en el marco de programas presupuestales o intervenciones piloto de carácter nacional, suprarregional, regional y local.

V. NORMAS GENERALES

5.1 Principios generales.-

(...)

a) Igualdad de oportunidades. Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho, al igual que las demás, a acceder al mercado laboral formal, ordinario y competitivo, en cualquier ocupación y en base a sus competencias, contando con

los apoyos necesarios.

(...)

La intervención de los servicios de empleo también se orienta a promover la eliminación de barreras o prejuicios en contra de las personas con discapacidad desde de un enfoque de interseccionalidad, es decir por razón de edad, género, etnia, entre otros, de acuerdo a las políticas públicas y normativa especiales vigentes.

b) Autonomía individual. Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad deben recibir atención como individuos únicos, con capacidad jurídica plena, con intereses y habilidades individuales, evitando intervenciones basadas en prejuicios o generalizaciones.

Así, los servicios de empleo organizan y orientan su prestación para asegurar que las personas con discapacidad posean las competencias requeridas, promoviendo su colocación en puestos de trabajo adecuados y se les proporcione -de ser necesario- los apoyos o ajustes razonables indispensables, siempre a partir de sus intereses y habilidades/capacidades.

(...)

VI. MECÁNICA OPERATIVA

(...)

6.1.1 Para el servicio de Bolsa de Trabajo se incorporan en su prestación los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.1.1 Componentes.-

a) Registro proactivo e itinerante de personas con discapacidad que buscan empleo.- Dado que la gran mayoría de la población con discapacidad se encuentra en condición de inactividad, y aquellas que buscan empleo tienen dificultades para acceder y postular a un empleo, debido a la presencia de barreras físicas, arquitectónicas o de tecnología que restringen o dificultan su movilidad, es necesario que el servicio de Bolsa de Trabajo realice, de manera proactiva, acciones para acercar su servicio a las personas con

discapacidad, y así facilitar su registro.

Para promover el registro de personas con discapacidad en el servicio de Bolsa de Trabajo, se realizan procesos de inscripción fuera de los ambientes del servicio o de manera virtual a través de medios tecnológicos. Los lugares que faciliten su accesibilidad física pueden ser locales de Oficinas Municipales para la Atención de Personas con Discapacidad (OMAPED) o de organizaciones de personas con discapacidad, entre otros. Los medios tecnológicos son herramientas informáticas validadas por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

Para el mayor aprovechamiento de los medios tecnológicos, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, en coordinación con la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, promueve que las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo suscriban convenios interinstitucionales o actas de entendimiento con los gobiernos locales, con la finalidad de promover su utilización por parte de las OMAPED; comprometiendo la asistencia técnica respectiva a ambos niveles de gobierno.

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo prioriza la implementación de las herramientas informáticas que permitan el registro de personas con discapacidad.

Los servicios de empleo realizan al menos cuatro (4) actividades al año, o de manera razonable, todas las necesarias para cubrir la demanda laboral que se requiera en cada región."

b) Registro de las habilidades/capacidades de las personas con discapacidad que buscan empleo en la Ficha Inscripción del Postulante.-

(...)

Por ello, para la vinculación laboral de las personas con discapacidad se utiliza la Ficha de Inscripción de Postulante-PCD (Anexo N° 1) que incluye información sobre la discapacidad y un perfil de habilidades/capacidades del postulante, que permite al Consultor

de Empleo evaluar un conjunto de variables de utilidad para la vinculación laboral (aprendizaje, tolerancia, visión, audición, comprensión verbal, expresión oral, destreza manual, desplazamiento, acceso al transporte, fuerza, relaciones interpersonales, autonomía personal, orientación al entorno y manejo del dinero), con el fin, de establecer criterios comunes para una comparación entre persona-puesto (match)."

(...)

d) Criterios geo-referenciales para la identificación de postulantes con discapacidad.- (...).

(...)

6.1.1.2 Estrategias.-

a) Para contactar a las personas con discapacidad que buscan empleo y promover su registro, el servicio de Bolsa de Trabajo, como mínimo:

- Cuenta con un directorio de las organizaciones públicas locales vinculadas a la temática de discapacidad, tales como las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

- Cuando las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo celebren convenios interinstitucionales o actas de entendimiento con los Gobiernos Locales, impulsan que las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), utilizando su registro de información de personas con discapacidad en su jurisdicción, efectúen el registro itinerante en coordinación con el Centro de Empleo.

- Coordina y difunde por diversos medios de comunicación con las organizaciones, la realización de campañas, presenciales o virtuales, del registro itinerante con el propósito de que las personas con discapacidad puedan registrarse sin necesidad de acudir directamente a las oficinas del Centro del Empleo o a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

- Coordina con los servicios de Información del Mercado de Trabajo y de Asesoría para la Búsqueda de Empleo,

para la realización conjunta de dichas campañas.

(...)

c) Para la comparación entre persona-puesto (match), el servicio de Bolsa de Trabajo:

- Informa a los buscadores de empleo sobre la importancia de contar con información sobre el perfil de habilidades/capacidades del postulante con discapacidad y orienta respecto a los niveles de medición de las habilidades/capacidades para el empleo.

- Sin perjuicio del match informático y una vez que se ha identificado postulantes con discapacidad que se adecúan al perfil, se analiza la conveniencia de la persona con discapacidad para el puesto de trabajo según sus intereses y motivaciones y orienta -de ser el caso que lo requiera- sobre las adaptaciones o ajustes razonables aplicables para el adecuado desempeño en el puesto de trabajo.

- Cuando se considere necesario se coordina con el empleador la realización de un análisis del puesto de trabajo para determinar adecuadamente las habilidades/ capacidades que el puesto de trabajo requiere, a través de la observación de las tareas a desempeñar.

d) Para la identificación de postulantes con discapacidad que se adecúan a un perfil determinado, el servicio de Bolsa de Trabajo utiliza criterios geo-referenciales:

- Como primera opción, se identifica a los postulantes que residan en el mismo distrito o lugar más cercano al centro de labores.

- Como segunda opción, y en caso no hubiera postulantes o los identificados no logren ocupar el puesto de trabajo, se identifica a los postulantes que residan en los distritos o lugares aledaños al centro de labores.

- Por último, se identifica a los postulantes que residan en otros distritos o lugares más distantes. A éstos, se les informa que el centro de labores es distante a su domicilio, para que tome y comunique de manera

informada su decisión de postulación.

(...)

6.1.2 Para el servicio Acercamiento Empresarial se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.2.1 Componentes.-

(...)

d) Orientación para el análisis de los puestos de trabajo en base a las habilidades/capacidades.- Regularmente, se reciben las vacantes de empleo, pero no se comprueba in situ las condiciones de dicho puesto de trabajo. Para el caso de las personas con discapacidad, esta actividad es indispensable para lograr una inserción efectiva e incluso para orientar al empleador a identificar puestos de trabajo apropiados, o las adaptaciones necesarias a efectuar.

(...)

El análisis del puesto de trabajo busca recoger información sobre las tareas que se realizan, las habilidades/capacidades que se requieren para ejecutarlas, y las responsabilidades que demandan para un adecuado desempeño. En su defecto, el servicio de Acercamiento Empresarial orienta al empleador sobre el proceso a seguir para la identificación de los puestos de trabajo y el análisis de los mismos.

Esta orientación servirá para conocer con mayor detalle y pertinencia las exigencias que el puesto requiere y que el empleador registra en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD (Anexo N° 2) para la comparación persona-puesto.

e) Registro de las habilidades/capacidades exigidas para el puesto de trabajo.- Dadas las altas tasas de inactividad y de desempleo de las personas con discapacidad, la información sobre las calificaciones y la experiencia laboral requeridas para el puesto de trabajo, no deben agotar el registro en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal; mucho menos ser determinantes para la preselección.

Por ello, el empleador con la ayuda del servicio de Acercamiento Empresarial identifica las habilidades/capacidades requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, registrándolas en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal-PCD (Anexo N° 2) que incluye un conjunto de variables para lograr una eficaz vinculación laboral (aprendizaje, tolerancia, visión, audición, comprensión verbal, expresión oral, destreza manual, desplazamiento, acceso al transporte, fuerza, relaciones interpersonales, autonomía personal, orientación al entorno y manejo del dinero), con el fin, de establecer criterios comunes para una comparación entre persona-puesto (match).

(...)

6.1.2.2 Estrategias.-

(...)

b) Para brindar información sobre experiencias exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial:

(...)

- Selecciona y sistematiza las mejores experiencias de inserción laboral en cada región, y remite periódicamente dicha información a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad para su análisis e incorporación en el desarrollo de las "Campanas de toma de conciencia para impulsar entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad", establecidas en el Objetivo Prioritario N° 5 de la Política Nacional del Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR.

c) Orientación y asesoramiento para la implementación de ajustes razonables

El servicio de Acercamiento Empresarial, al orientar y asesorar a los empleadores en materia de ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan postular o acceder a un empleo en condiciones de igualdad realiza como mínimo:

- Orientación sobre los alcances de las obligaciones en

materia de ajustes razonables diferenciándose de las obligaciones derivadas del principio de accesibilidad o del diseño universal.

- Orientación sobre el procedimiento legal a seguir para la atención de solicitudes de ajustes razonables presentadas por personas con discapacidad sea en los procesos de selección como en el acceso a un puesto de trabajo, de acuerdo a la normatividad especial vigente.

- Asesoramiento sobre las alternativas de ajustes razonables existentes o aplicables utilizando el "Banco de casos de ajustes razonables" u otras fuentes en coordinación con la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

Las personas con discapacidad que buscan o acceden a un empleo también solicitan las orientaciones y asesoría antes señaladas.

(...)

6.1.3 Para el servicio de Información del Mercado de Trabajo se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas: (...)

6.1.4 Para el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas: (...)

(...)

6.3.1 La implementación de los mecanismos especializados en los servicios de empleo referidos en el numeral 6.1, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los gobiernos regionales en el marco de sus competencias; es permanente y sujeta a mejoras. (...).

6.3.3. Las Direcciones Generales u otras unidades orgánicas adscritas al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, incorporan en sus sistemas y/o aplicativos informáticos todas las medidas para la

implementación de los mecanismos especializados en la presente Directiva, en lo que corresponda.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1. Las Direcciones Generales y los Programas Nacionales del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral incorporan en sus documentos técnicos los mecanismos especializados para la atención a las personas con discapacidad en los servicios de empleo, según su competencia.

(...)

VIII. ANEXOS

- Anexo N° 1: Ficha de Inscripción de Postulante-PCD.
- Anexo N° 2: Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal-PCD.
- Anexo N° 3: Ficha de Seguimiento a la Colocación de personas con discapacidad.
- Anexo N° 4: Pautas específicas de accesibilidad"

Artículo 2. Incorporación de diversas disposiciones a la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR

Incorpóranse el numeral 1.4 de la sección I, Objetivos; los numerales 5.3 y 5.4 de la sección V, Normas Generales; y, el literal g) del numeral 6.1.2.1 y el numeral 6.4 de la sección VI, Mecánica Operativa, de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, los cuales quedan redactados conforme al siguiente texto:

"I. OBJETIVOS

(...)

1.4 Establecer las reglas para priorizar la implementación o adaptación de los canales de atención para la prestación de los servicios de empleo, utilizando

especialmente medios tecnológicos, para procurar el acceso a estos, de manera preferente, diligente, eficaz y sin dificultades, por parte de las personas con discapacidad.

(...)

V. NORMAS GENERALES

5.3 Reglas generales y pautas de accesibilidad para todos los servicios de empleo

5.3.1. Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo, deben cumplir con las siguientes reglas generales de accesibilidad:

a) Observar e identificar, permanentemente, las barreras físicas, tecnológicas y de comunicación que limiten la accesibilidad de las personas con discapacidad al entorno físico de los servicios o a la comprensión y captación de los mensajes, sean éstos hablados o escritos, presenciales o virtuales; eliminando las barreras físicas y digitales, adoptando mecanismos y herramientas accesibles para brindar la información y facilitar la comunicación.

b) Aplicar los principios básicos que guían el Diseño Universal del Aprendizaje – DUA en los servicios de capacitación laboral, debiendo proporcionar múltiples formas de representación, de acción, expresión e implicación en el proceso de aprendizaje y evaluación.

c) Aplicar los estándares de accesibilidad del W3C al contenido web, en el diseño, creación de las herramientas de autor, los navegadores web, aplicativos informáticos y herramientas digitales a fin de que accedan un mayor número de usuarios, personas con ceguera, con baja visión, sordas o con baja audición, limitaciones cognitivas, movimiento limitado, entre otros.

5.3.2. Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y

las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo orientan sus acciones considerando las "Pautas específicas de accesibilidad" señaladas en el Anexo N° 4.

5.4 Reglas para la implementación de los ajustes razonables para la capacidad jurídica

5.4.1 Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo, deben garantizar el pleno ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en la prestación de todos los servicios de empleo, adoptando ajustes razonables cuando algún caso particular lo requiera, conforme a la legislación vigente.

5.4.2 Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a cargo de prestar los servicios de empleo, deben seguir las siguientes reglas:

a) Otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad, que lo requieran, para facilitar la manifestación de su voluntad y de corresponder para la realización de actos que produzcan efectos jurídicos ante los servicios de empleo, siguiendo los criterios establecidos por la normativa específica en la materia.

b) Reconocer a los apoyos que hayan sido designados por la persona con discapacidad para facilitar la manifestación de su voluntad y de corresponder, para la realización de actos que produzcan efectos jurídicos ante los servicios de empleo.

c) Comunicar y difundir información en formatos accesibles en los canales de comunicación disponibles para dar a conocer a las personas con discapacidad, sus familiares y sus organizaciones, que es posible solicitar ajustes razonables para la manifestación de voluntad ante los servicios de empleo.

d) Capacitar permanentemente al personal que presta los servicios de empleo, sobre los aspectos relacionados

con el proceso de atención de solicitudes de ajustes razonables para la manifestación de la voluntad, garantizando un trato adecuado a las personas con discapacidad durante todo el proceso. Para ello, se cuenta con la asistencia técnica de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

5.4.3 Las reglas antes señaladas se complementan con aquellas dispuestas en el protocolo prescrito en la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, el cual es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades públicas.

VI. MECÁNICA OPERATIVA

(...)

6.1.2.1 Componentes.-

(...)

g) Orientación y Asesoramiento para la implementación de ajustes razonables. El servicio de Acercamiento Empresarial brinda orientación y asesoría personalizada a las empresas respecto a los ajustes razonables que se requieran en el proceso de selección o en el lugar de trabajo. Para tal fin, se utilizan las herramientas desarrolladas e implementadas por la Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, contando con su asistencia técnica y con los instrumentos técnicos elaborados para promover entornos laborales inclusivos, asimismo cuenta con un banco de casos para acceder a alternativas de propuestas de ajustes razonables.

(...)

6.4 IMPLEMENTACIÓN O ADAPTACIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN QUE FACILITEN EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

6.4.1. En el marco de la implementación del Servicio de Facilitación Administrativa Preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad, el diseño, rediseño, implementación y prestación de los servicios de empleo suponen procesos de adaptación permanente que procuran de manera preferente, diligente y eficaz, facilitar el acceso a dichos servicios por parte de las personas con discapacidad.

6.4.2. La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, es la responsable de:

a) Identificar necesidades o dificultades de las personas con discapacidad para acceder a los servicios de empleo, y promover soluciones, principalmente tecnológicas, a nivel institucional o interinstitucional, y con la cooperación de entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas. En virtud de ello, todos los componentes, estrategias y metodologías que se establecen en la presente Directiva se implementan o ejecutan de manera presencial o virtual, utilizando principalmente la última vía cuando se trate de llegar a personas con discapacidad de manera urgente o masiva o que tengan mayores dificultades para acceder presencialmente a los servicios de empleo.

b) Elaborar, proponer, ejecutar y evaluar planes de actuación piloto a efecto del desarrollo e implementación de las soluciones tecnológicas que promueva, en coordinación con la Dirección General del Servicio de Empleo o el programa nacional involucrado; para que, con la evidencia generada, se proceda a institucionalizar el mecanismo o herramienta puesta a prueba, a través del órgano o programa competente.

c) Reportar anualmente al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral las acciones previstas o desarrolladas en el marco del Servicio de Facilitación Administrativa Preferente, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de empleo.”

Artículo 3. Derogación

Derógase el literal c) del numeral 6.1.1.1 de la Directiva

General N° 001- 2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

Artículo 4. Anexos

4.1 Modifícanse el Anexo N° 1: Ficha de Inscripción de Postulante-PCD y el Anexo N° 2: Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal-PCD de la Directiva General N° 001- 2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, con los anexos que se adjuntan a la presente Resolución Ministerial.

4.2 Apruébase el Anexo N° 4: Pautas específicas de accesibilidad, en la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, que se adjunta a la presente Resolución Ministerial.

Artículo 5. Publicación

Dispónese la publicación de la presente Resolución Ministerial y de sus Anexos, en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación de la Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2018062-1

Aprueban los nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 328-2021-MINEDU

Lima, 2 de diciembre de 2021

VISTOS

El Expediente N° 0155318-2021, el Informe N° 00082-2021-MINEDU/VMGP-DIGESU de la Dirección General de Educación Superior Universitaria; el Informe N° 01458-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP de la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto; el Informe N° 01266-2021-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 numeral 5.16 del artículo 5 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece como uno de los principios que rigen a las universidades, el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación;

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, el mismo que en su numeral 51.1 del artículo 51 establece que los centros universitarios deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, en cuya elaboración deben considerar los lineamientos que para tal efecto emita el Ministerio de Educación;

Que, con Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, se aprueban los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, se modifican los artículos 4, 16, 17, 35, 48, 49 y 50 y se incorporan los numerales 14.3 y 27.4 a los artículos 14 y 27, respectivamente, del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Final del citado decreto supremo dispone que el Ministerio de Educación, en el ámbito de la educación universitaria, en un plazo de noventa (90) días calendario, debe actualizar sus Lineamientos que contienen el procedimiento para la conformación de la Secretaría de Instrucción y de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, con integrantes titulares y suplentes, el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir;

Que, el artículo 150 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, establece que la Dirección de Políticas para el Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria es la unidad orgánica responsable de formular políticas, planes, programas, proyectos y documentos normativos, para promover el desarrollo y aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria. Depende de la Dirección General de Educación Superior Universitaria;

Que, mediante el Informe N° 00082-2021-MINEDU/VMGP-DIGESU, la Dirección General de Educación Superior Universitaria sustenta ante el Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica la necesidad de aprobar la actualización de los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria", aprobados mediante la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU (en adelante, la propuesta normativa), en virtud del Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;

Que, a través del Informe N° 01458-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP, la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto emite opinión favorable a la propuesta normativa, por cuanto se encuentra alineada con los documentos de planificación institucional y su implementación no irrogará gastos adicionales al presupuesto institucional

del Pliego 010: Ministerio de Educación, ni irrogará gastos adicionales al Tesoro Público;

Que, mediante el Informe N° 01266-2021-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto de la propuesta normativa, sugiriendo proseguir con el trámite correspondiente para su aprobación;

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

De conformidad con la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, la Ley N° 30220, Ley Universitaria; la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, modificado por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU y, en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Derogar los "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria", aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU.

Artículo 2.- Aprobar los nuevos "Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria", conforme

al anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NELLY LUZ PALOMINO PACCHIONI

Viceministra de Gestión Pedagógica

2018053-1

Modifican e incorporan disposiciones en el documento normativo denominado “Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 326-2021-MINEDU

Lima, 1 de diciembre de 2021

VISTOS

El Expediente N° DIFOID2021-INT-0161745, el Informe N° 00999-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID y el Oficio N° 01022-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID de la Dirección de Formación Inicial Docente de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Informe N° 01593-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP de la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, el Informe N° 01264-2021-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO

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

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

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

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

Que, a través de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes (en adelante, la Ley), se regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior públicos y privados; así como, el desarrollo de la carrera pública del docente de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior públicos;

Que, de acuerdo con lo dispuesto por el literal a) del artículo 62 de la Ley, es competencia del Ministerio de Educación definir, aprobar, dirigir, regular, evaluar y articular la política de Educación Superior Pedagógica en concordancia con la política general del Estado;

Que, la Décima Primera Disposición Complementaria

Transitoria de la Ley establece que los Institutos de Educación Superior y los Institutos de Educación Superior Pedagógica públicos regulados por esta podrán cubrir las posiciones vacantes y las horas disponibles para completar su plan de estudios, a través de concurso público de contratación docente realizado por la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces, conforme a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación;

Que, la Vigésima Séptima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, establece que, en tanto no se implemente la contratación de docentes regulares, altamente especializados y extraordinarios para los Institutos de Educación Superior Pedagógica y las Escuelas de Educación Superior Pedagógica en el marco de lo establecido en la Ley, la contratación de docentes se sujeta a lo señalado en la Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley;

Que, a través del artículo 2 de la Resolución Viceministerial N° 040-2021-MINEDU, se aprueba el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos"; cuyo objetivo es establecer condiciones, criterios técnicos, procedimientos y responsabilidades para realizar el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos;

Que, mediante el Oficio N° 00776-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD, la Dirección General de Desarrollo Docente remitió al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica el Informe N° 00999-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID, elaborado por la Dirección de Formación Inicial Docente, y complementado con el Oficio N° 01022-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID; el cual señala que, en virtud de las consultas efectuadas por las Direcciones/Gerencias Regionales de Educación, se ha identificado la necesidad de modificar e incorporar disposiciones en el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan el concurso público de

contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos", a fin de mejorar el proceso de Contratación Pública Docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicos (en adelante, la propuesta);

Que, de la revisión de los documentos contenidos en el expediente, se advierte que la propuesta cuenta con la opinión favorable de la Dirección General de Gestión Descentralizada (DIGEGED), de la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe, y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural (DIGEIBIRA) y de la Dirección Técnico Normativa de Docentes (DITEN);

Que, mediante el Informe N° 01593-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP, la Unidad de Planificación y Presupuesto de la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica, considera factible continuar con el trámite de aprobación de la propuesta, por cuanto se encuentra alineada con las orientaciones y objetivos estratégicos e institucionales del Sector Educación y su implementación no implicará costos; por lo que, no irrogará gastos al Pliego 010: Ministerio de Educación;

Que, asimismo, con el Informe N° 01264-2021-MINEDU/SG-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable respecto de la propuesta, sugiriendo proseguir con el trámite correspondiente para su aprobación;

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

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio

de Educación; en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; y, en virtud de las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 571-2020-MINEDU;

2018052-1

SE RESUELVE

Artículo 1.- Modificar el literal c. del numeral 5.2.3; el literal a., el ítem (i) del literal b. y el ítem (i) del literal d. del numeral 6.1.9, el numeral 7.5; y, el literal f. del numeral 8.2 del documento normativo denominado “Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos”, aprobado por Resolución Viceministerial N° 040-2021-MINEDU, cuyo texto queda redactado conforme al anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Incorporar los ítems (vi) y (vii) al numeral 9.10.1; los numerales 9.11, 9.12 y 9.13 en las Disposiciones Complementarias; y el Anexo 3-A al documento normativo denominado “Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica Públicos”, aprobado por Resolución Viceministerial N° 040-2021-MINEDU, cuyo texto queda redactado conforme al anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Sistema de Información Jurídica del Ministerio de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

NELLY LUZ PALOMINO PACCHIONI

Viceministra de Gestión Pedagógica

Aprueban la “Norma Reglamentaria para el Otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del Personal Formal del Sector Privado con Menores Ingresos establecido en el Decreto de Urgencia 105-2021”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 241-2021-TR

Lima, 3 de diciembre de 2021

VISTOS

El Memorando N° 0945-2021-MTPE/3 del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0815-2021-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 0816-2021-MTPE/2/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 2261-2021-MTPE/3/17.2 de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0992-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0662-2021-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0534-2021-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0941-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario por la existencia del COVID-19, y se dictaron medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, este último prorroga

la Emergencia Sanitaria, a partir del 3 de setiembre de 2021, por un plazo de ciento ochenta días calendario;

Que, con 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 días calendario, a partir del 1 de diciembre de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19; el mismo que fue prorrogado 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, N° 167-2021-PCM y N° 174-2021-PCM, este último por el plazo de treinta y un días calendario, a partir del miércoles 1 de diciembre 2021;

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 105-2021, 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, se autorizó 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 establecidos en su Capítulo I;

Que, de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final del mencionado Decreto de Urgencia, mediante resolución ministerial, dentro de los treinta días calendario siguientes a su entrada en vigencia, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba disposiciones reglamentarias que resulten necesarias para la aplicación de su Capítulo I;

Que, mediante el Informe N° 0816-2021-MTPE/17/3.1, la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo propone un proyecto de “Norma Reglamentaria para el Otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del Personal Formal del Sector Privado con Menores Ingresos establecido en el Decreto de Urgencia N° 105-2021” con el objetivo de establecer disposiciones complementarias necesarias para el otorgamiento del “Bono Extraordinario” a favor de los trabajadores formales del sector privado que perciben menores ingresos;

Que, en mérito de las consideraciones expuestas, resulta necesario emitir una resolución ministerial que apruebe el documento denominado “Norma Reglamentaria para el Otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del Personal Formal del Sector Privado con Menores Ingresos establecido en el Decreto de Urgencia N° 105-2021”;

Con las visaciones del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; así como de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Seguro Social de Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias; el Decreto de Urgencia N° 105-2021, 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; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación

Apruébase el documento denominado “Norma Reglamentaria para el Otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del Personal Formal del Sector Privado con Menores Ingresos establecido en el Decreto de Urgencia N°105-2021”, el mismo que se incluye como Anexo y forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

NORMA REGLAMENTARIA PARA EL OTORGAMIENTO DEL BONO EXTRAORDINARIO A FAVOR DEL PERSONAL FORMAL DEL SECTOR PRIVADO CON MENORES INGRESOS ESTABLECIDO EN EL DECRETO DE URGENCIA N° 105-2021

Artículo 1. Objeto

Establecer la norma reglamentaria para operativizar el otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del personal formal del sector privado con menores ingresos (en adelante Bono Extraordinario), de conformidad con lo establecido en la Primera Disposición

Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 105-2021, 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 (en adelante, Decreto de Urgencia N° 105-2021).

Artículo 2. Finalidad

Implementar las medidas de índole operativo y económico para cumplir con el otorgamiento del Bono Extraordinario al personal formal del sector privado con menores ingresos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 105-2021.

Artículo 3. Alcance

La presente norma reglamentaria es de aplicación para el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL), la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL), la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional (OCII) y la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGETIC) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), así como para el Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), organismos adscritos al Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Acciones de los órganos involucrados en la elaboración del Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario

4.1 La DGPE, a través de la DISEL, solicita a la OGETIC la base de datos de la Planilla Electrónica correspondiente al periodo de julio a setiembre de 2021, para la determinación de los trabajadores elegibles con los criterios determinados en el artículo 5 de la presente norma reglamentaria.

4.2 La OGETIC, para atender la solicitud de la DGPE:

a. Procesa la base de datos con las variables solicitadas de la Planilla Electrónica en coordinación con la DISEL, con la finalidad que sea insumo para realizar la

determinación de los empleadores del sector privado y del listado de trabajadores elegibles.

b. Calcula la variable denominada “Remuneración bruta mensual”, de acuerdo con lo indicado en el artículo 6 de la presente norma reglamentaria.

4.3 Con la información proporcionada por la OGETIC a la DGPE, la DISEL elabora un informe y propone a la DGPE el Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario, así como la propuesta de resolución ministerial para su aprobación.

4.4 Con la conformidad de la DGPE, se eleva el informe y la propuesta de resolución ministerial al VMPECL para continuar con el trámite correspondiente para su aprobación.

Artículo 5. Criterios operativos para la calificación del trabajador del sector privado elegible para la asignación del Bono Extraordinario

5.1 A efectos de identificar a los trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario, la DGPE, a través de la DISEL, aplica los siguientes criterios operativos para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 105-2021:

a. Se verifican los requisitos establecidos en el Decreto de Urgencia N° 105-2021 utilizando la información declarada por el empleador en el Registro de la Planilla Electrónica del sector privado, al corte más reciente que se encuentre disponible para el MTPE.

b. Se identifica y se elabora la relación de empresas del sector privado que hayan declarado trabajadores como tipo de administración del sector privado de la Planilla Electrónica en los meses de julio, agosto o setiembre de 2021. De dicha relación, se eliminan los números de RUC de las entidades que figuran en el listado de instituciones públicas del sector financiero y no financiero de los meses de julio, agosto o setiembre de 2021, remitido por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

c. Se identifica a los trabajadores que figuran registrados

por lo menos una vez en las planillas electrónicas de julio, agosto o septiembre de 2021 de las empresas del sector privado, identificadas según el literal anterior, de acuerdo con su Documento Nacional de Identidad declarado con el código 01 "Documento Nacional de Identidad" de la Tabla Paramétrica N° 3 "TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD" y que cuente con un número válido.

d. Se excluye los casos que se encuentren en alguna de las siguientes condiciones:

d.1) Registros con el código 2 "SIN VÍNCULO LABORAL CON CONCEPTOS PENDIENTE DE LIQUIDAR" en los meses de julio, agosto o setiembre según Tabla Paramétrica N° 15 "TIPO DE TRABAJADOR O PENSIONISTA". Asimismo, se eliminan los registros correspondientes a servicios por terceros.

d.2) Trabajadores registrados bajo una modalidad formativa o como pensionistas por lo menos en uno de sus puestos de trabajo en los meses de julio, agosto o septiembre de 2021 en la planilla del sector privado.

d.3) Trabajadores respecto de quienes se registra una remuneración bruta igual a S/ 0,00 (Cero y 00/100 Soles) en cada uno de los meses en que ha sido registrado en planilla, independientemente del número de días que haya laborado en el mes. Si el trabajador labora en más de un puesto de trabajo en los meses referidos, se considerará la remuneración bruta acumulada, es decir, la suma de la remuneración bruta percibida en cada uno de los puestos de trabajo registrados en la planilla del sector privado en cada mes.

d.4) Trabajadores que en alguno de los meses de julio, agosto o septiembre hayan recibido una remuneración bruta mayor a S/ 2 000,00 (Dos Mil y 00/100 Soles), independientemente del número de días que haya laborado en el mes. Si el trabajador labora en más de un puesto de trabajo en los meses referidos, se considerará la remuneración bruta acumulada, es decir, la suma de la remuneración bruta percibida en cada uno de los puestos de trabajo registrados en la planilla en cada mes.

Para la verificación de este requisito en los casos de trabajadores que tengan ingresos tanto en el sector privado como en el sector público en los meses de calificación, se sumarán los ingresos de sus puestos de trabajo registrados en la planilla privada y planilla pública. Para la determinación de los ingresos declarados en la planilla del sector público, se utilizará la información de la variable "Monto total devengado" de la base de datos de la Planilla Electrónica. Asimismo, para la definición de entidades del sector público se seleccionarán aquellas entidades que hayan declarado como tipo de administración pública y se añadirán las entidades reportadas en el listado de entidades públicas financieras y no financieras remitidas por el MEF.

d.5) Trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 105-2021, Requisitos para percibir el Bono Extraordinario en favor de trabajadores del sector público con menores ingresos, de acuerdo a la información contenida en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) remitido por el MEF.

5.2 Identificados los trabajadores beneficiarios, el MTPE verifica la condición de supervivencia de los beneficiarios y emite el Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario correspondiente, para remitirlo a EsSalud.

Artículo 6. Remuneración bruta mensual

6.1 Para efectos de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 105-2021, se considera remuneración bruta mensual el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, conforme a la definición establecida en los artículos 6 y 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; Adicionalmente, deben considerarse aquellos conceptos que, aun cuando no encuadran dentro de la definición legal de remuneración, tienen carácter remunerativo por disposición expresa de la normal esto es por ejemplo, el caso de la asignación familiar.

Asimismo, deben tenerse en cuenta los subsidios por incapacidad temporal y maternidad otorgados por EsSalud, ya que son otorgados en reemplazo de la remuneración y permiten determinar a cuánto asciende la remuneración mensual del trabajador

6.2 Se excluyen de la remuneración bruta mensual, aquellos conceptos remunerativos complementarios de naturaleza variable o imprecisa, tales como, la remuneración por trabajo en sobretiempo, remuneración por trabajo en días feriados o días de descanso, comisiones eventuales u otros; así como, aquellos de periodicidad mayor a la mensual.

6.3 Para efectos operativos, se considera remuneración bruta a la suma de los conceptos remunerativos detallados en el Anexo de la presente norma reglamentaria.

Artículo 7. Procedimiento de pago del Bono Extraordinario

7.1 El MTPE remite a EsSalud, adoptando las medidas de seguridad, el Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario, que contiene el Número de Documento Nacional de Identidad del beneficiario.

7.2 EsSalud determina los canales de pago de conformidad con el numeral 7.4 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 105-2021, para tal efecto gestiona acuerdos y/o convenios con el Banco de la Nación y las demás empresas del sistema financiero y empresas emisoras de dinero electrónico que realicen los abonos.

7.3 EsSalud gestiona, de oficio, el pago del Bono Extraordinario preferentemente en la cuenta de titularidad del beneficiario que informen las empresas del sistema financiero y/o empresas emisoras de dinero electrónico del país; o que oportunamente creen estas empresas para tal propósito. Dicha cuenta debe tener la condición de intangible por el periodo de ciento cincuenta (150) días calendario de conformidad con el artículo 11 del Decreto de Urgencia N° 105-2021 siendo ésta una condición necesaria en el caso de la modalidad de depósito en cuenta.

7.4 EsSalud aprueba las disposiciones complementarias necesarias para implementar operativamente el pago del Bono Extraordinario.

Artículo 8. Consultas, atención de quejas y reclamos relacionados al beneficiario

8.1 La DGPE absuelve las consultas, quejas o reclamos relacionados a la inclusión o no de los beneficiarios dentro del Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario.

8.2 Los reclamos que ingresen respecto a trabajadores que no debieron recibir el bono por fraude, se remiten a EsSalud para que consolide dichos casos para implementar el procedimiento establecido en el artículo 12 de la presente norma reglamentaria.

8.3 EsSalud establece el procedimiento para atención de renunciaciones y devoluciones del Bono Extraordinario, a solicitud del propio beneficiario.

8.4 EsSalud absuelve las consultas, quejas y reclamos relacionados al procedimiento de pago del Bono Extraordinario que sean realizados por trabajadores incluidos en el Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario remitido por el MTPE.

8.5 Todas las denuncias o reclamos respecto a los casos de empleadores que presuntamente hayan omitido el registro de sus trabajadores en la Planilla Electrónica serán remitidos a la SUNAFIL, para que realice las acciones de fiscalización en el marco de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, según lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 105-2021.

Artículo 9. Estrategias de comunicación

9.1 La OCII en coordinación con la DGPE, diseña e implementa la estrategia comunicacional para la difusión de la aprobación del Padrón de trabajadores beneficiarios del Bono Extraordinario.

9.2 EsSalud pone a disposición de los trabajadores formales del sector privado una plataforma virtual de consulta, a través de la cual se verifique la condición de

beneficiarios del Bono Extraordinario, la asignación del canal empleado para el pago y la fecha de disponibilidad del mismo.

Artículo 10. Monitoreo del otorgamiento de Bono Extraordinario

10.1 La DGPE realiza el monitoreo del proceso de pago, con información proporcionada por EsSalud cada siete (7) días calendarios. En tal sentido, EsSalud remite al MTPE la ejecución de las transferencias realizadas y los casos de abonos que no hubiesen sido transferidos con éxito a los beneficiarios.

10.2 La DGPE prepara un reporte para el VMPECL respecto de los avances e incidencias del otorgamiento del Bono Extraordinario.

Artículo 11. Del fraude y medidas de seguridad

11.1 EsSalud realiza acciones de prevención del fraude, difundiendo a través de sus distintos canales de comunicación los alcances del artículo 13 del Decreto de Urgencia N° 105-2021.

11.2 EsSalud brinda seguridad en la consulta que realicen los trabajadores formales del sector privado, publicando únicamente la información necesaria no confidencial para efectuar el cobro del abono.

11.3 EsSalud coordina con las empresas del sistema financiero la identificación de la titularidad de las cuentas de abono o similares, según las normas reglamentarias emitidas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP-SBS, y garantiza el uso de la información conforme a lo señalado en el numeral 9 del artículo 14 de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales; únicamente con la finalidad de efectuar las transferencias de fondos, correspondientes al Bono Extraordinario en el marco del Decreto de Urgencia N° 105-2021.

Artículo 12. Acciones legales frente a casos de fraude

12.1 En el marco de lo dispuesto por la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 105-2021, EsSalud solicita a la SUNAFIL

que realice las acciones de verificación sobre reclamos o denuncias relacionadas con presuntos cobros fraudulentos del Bono Extraordinario. La SUNAFIL verifica si existió la relación laboral en el periodo de calificación, e informa de los resultados de dicha verificación en el plazo máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente en que la SUNAFIL recibe la solicitud.

12.2 En el caso de detectarse un cobro fraudulento conforme a lo señalado en el numeral anterior, EsSalud sustenta técnicamente el presunto fraude, individualiza a los responsables e informa documentalmente de dichos hechos a la Procuraduría Pública del MTPE, para que se evalúe y adopte las acciones civiles respectivas, a fin de obtener la devolución de los montos indebidamente otorgados; así como incoar las acciones penales que correspondan contra los que resulten responsables; a su vez, pone en conocimiento al MTPE.

Artículo 13. Fiscalización por omisión de registro en planilla

Los resultados de la fiscalización que realiza la SUNAFIL para atender las denuncias o reclamos por el incumplimiento del empleador en el registro en Planilla Electrónica implican las sanciones administrativas contempladas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto supremo N° 019-2006-TR, sin generar el derecho del trabajador a ser beneficiario del Bono Extraordinario regulado por el Decreto de Urgencia N° 105-2021.

Artículo 14. Financiamiento

La implementación de la presente norma reglamentaria se financia con cargo al presupuesto autorizado en el numeral 9.5 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 105-2021 y Presupuesto Institucional del MTPE y de la SUNAFIL, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Anexo

COD DESCRIPCION DE LOS INGRESOS, TRIBUTOS Y DESCUENTOS

0101 ALIMENTACIÓN PRINCIPAL EN DINERO	0905 GASTOS DE REPRESENTACIÓN (MOVILIDAD, VESTUARIO, VIÁTICOS Y SIMILARES)–LIBRE DISPONIBILIDAD
0102 ALIMENTACIÓN PRINCIPAL EN ESPECIE	
0103 COMISIONES O DESTAJO	0907 LICENCIA CON GOCE DE HABER
0108 INCREMENTO EN SNP 3.3 %	0908 MOVILIDAD DE LIBRE DISPOSICIÓN
0109 INCREMENTO POR AFILIACIÓN A AFP 10.23%	0915 SUBSIDIOS POR MATERNIDAD
0110 INCREMENTO POR AFILIACIÓN A AFP 3.00%	0916 SUBSIDIOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD
0112 PRESTACIONES ALIMENTARIAS–SUMINISTROS DIRECTOS	0918 IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORÍA ASUMIDO
0115 REMUNERACIÓN DÍA DE DESCANSO Y FERIADOS (INCLUIDA LA DEL 1° DE MAYO)	0919 SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES ASUMIDO
0116 REMUNERACIÓN EN ESPECIE	0920 SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES ASUMIDO
0118 REMUNERACIÓN VACACIONAL	0927 BONIFICACIÓN PRIMA TEXTIL
0121 REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	0929 OTRAS ASIGN, BONIF QUE FORMAN PARTE REMUNER Y EXCED VALOR DE MERCADO (DIVIDENDOS)
0122 REMUNERACIÓN PERMANENTE	
0124 REMUNERACIÓN POR LA HORA DE PERMISO POR LACTANCIA	Fuente: Tabla paramétrica N° 22: "INGRESOS, TRIBUTOS y DESCUENTOS"
0125 REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL–CUOTA	1 Código con extensión de 8 dígitos.
0128 REMUNERACIÓN QUE EXCEDE EL VALOR DE MERCADO (DIVIDENDOS)	2018643-1
0201 ASIGNACIÓN FAMILIAR	
0213 ASIGNACIONES OTORGADAS REGULARMENTE	
0303 BONIFICACIÓN POR PRODUCCIÓN, ALTURA, TURNO, ETC.	
0304 BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA	
0306 BONIFICACIONES REGULARES	
0309 BONIFICACIÓN POR TURNO NOCTURNO 20% JORNAL BASICO	
0310 BONIFICACIÓN CONTACTO DIRECTO CON AGUA 20% JORNAL BÁSICO	
0311 BONIFICACION UNIFICADA DE CONSTRUCCIÓN	

Aprueban Listado de Empleadores Elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el DU 127-2020, que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y otras disposiciones, así como el monto correspondiente al mes de setiembre de 2021

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 004-2021-MTPE/2

Lima, 3 de diciembre de 2021

VISTOS

La Hoja de Elevación N° 0494-2021-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 0094 -2021-MTPE/2/16.5 de la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Informe N° 89-2021-MTPE/2/16.3 de la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; la Nota Informativa N° 0152-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe N° 2468-2021-MTPE/4/13.2 de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Memorando N° 0987-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0531-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento

y Presupuesto; y el Informe N° 0940-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponda por dicho concepto;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, prevé que, mediante Resolución Ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mensualmente el listado de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto, de acuerdo con las condiciones reguladas en dicho Decreto de Urgencia;

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

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

Que, a través del informe de vistos, la Dirección de

Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo determina el listado de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de setiembre de 2021;

Que, en atención a lo expuesto, corresponde aprobar el listado de empleadores elegibles del sector privado que calificaron para la asignación del subsidio, así como, el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de setiembre de 2021, bajo el marco del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, y sus normas reglamentarias y complementarias, así como, encargar a la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección de Trabajo, la remisión al Seguro Social de Salud-EsSalud del referido listado y del monto correspondiente;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, prevé que la aprobación del listado puede ser materia de delegación;

Que, estando a lo anterior, el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 228-2021-TR, dispone la delegación al Viceministro de Trabajo de la facultad de aprobar, mediante Resolución Viceministerial, los listados de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio creado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, así como los montos que corresponden por dicho concepto, a partir de la entrada en vigencia de la referida Resolución Ministerial;

Con las visaciones de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización

Laboral e Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

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

SE RESUELVE

Artículo 1. Aprobación

Apruébase el Listado de Empleadores Elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones, así como, el monto que corresponde por dicho concepto, respecto al mes de setiembre de 2021, el mismo que se incluye como Anexo y forma parte integrante de la presente Resolución Viceministerial.

Los empleadores incluidos en el presente Listado gestionan el desembolso del subsidio siempre que, previamente, acrediten en la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado-VIVA del Seguro Social de

Salud-EsSalud, el cumplimiento de las condiciones indispensables establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 del referido Decreto de Urgencia.

Artículo 2. Remisión

Encárgase a la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la remisión al Seguro Social de Salud-EsSalud del Listado aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución Viceministerial.

Artículo 3. Publicación

Dispóngase la publicación de la presente Resolución Viceministerial y de su Anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en el mismo día de la publicación de la presente Resolución Viceministerial en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDILBERTO SERGIO JAIME RÍOS

Viceministro de Trabajo

2018750-1

LEY 31368

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA EL SERVICIO DE EXTENSIÓN AGROPECUARIA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el servicio de extensión agropecuaria, para incrementar la productividad y competitividad del productor agropecuario, así como, impulsar el desarrollo rural.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad la promoción y el incremento de las capacidades de los productores agrarios para lograr su productividad y competitividad a través del servicio de extensión agropecuaria.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en la presente ley y sus normas reglamentarias son de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y privadas, personas naturales o jurídicas vinculadas con el servicio de extensión agropecuaria.

Artículo 4. Objetivos específicos del servicio de extensión agropecuaria

Los objetivos específicos del servicio de extensión agropecuaria son:

a) Fortalecer y ampliar la cobertura del servicio de extensión agropecuaria en atención a las necesidades y demandas de los productores agrarios.

b) Incrementar y fortalecer la productividad y competitividad del sector agropecuario.

c) Promover el uso de tecnologías sostenibles en la actividad agropecuaria.

d) Fortalecer la articulación de los actores del Sistema Nacional de Innovación Agraria (SNIA), que participan en la prestación del servicio de extensión agropecuaria.

e) Promover la transferencia tecnológica y la asistencia técnica a nivel nacional.

Artículo 5. Articulación de los tres niveles de gobierno

La presente ley establece las competencias y mecanismos de articulación de las entidades de los tres niveles de gobierno, que participan en la prestación del servicio de extensión agropecuaria, considerando el potencial agrario y la demanda de los productores y las tendencias de los mercados nacional e internacional.

Artículo 6. Autoridades competentes

6.1. La competencia para promover la extensión agraria es una función compartida entre el gobierno nacional y los gobiernos regionales, los cuales deben articular y armonizar iniciativas y acciones con los gobiernos locales.

6.2. El Instituto Nacional de Innovación Agraria es el responsable del desarrollo normativo y supervisión de la extensión agropecuaria y el otorgamiento de la acreditación respectiva, correspondiendo a los gobiernos regionales y locales la implementación de

las disposiciones previstas en la presente norma en el marco promotor competencial dentro de los límites territoriales.

TÍTULO II

SERVICIO DE EXTENSIÓN AGROPECUARIA

Artículo 7. Servicio de extensión agropecuaria

7.1. La extensión agropecuaria es un servicio de carácter público, permanente y descentralizado; implica un proceso educativo, sistemático y de interacción y acompañamiento con los productores agropecuarios; permite atender demandas integrales que incluyen la capacitación y asistencia técnica, con el fin de facilitar la adopción, aplicación de tecnologías y conocimientos que mejoren los procesos de producción de las unidades agropecuarias, agroforestales, incorporando innovaciones del tipo tecnológico, organizacional, empresarial y ambiental, considerando el entorno sociocultural de los productores agropecuarios y potencialidad del suelo y la disponibilidad hídrica.

7.2. El servicio de extensión agropecuaria es prestado por los proveedores de extensión agropecuaria acreditados por el Instituto Nacional de Innovación Agraria de acuerdo con las condiciones y demás aspectos señalados en el reglamento de la ley.

Artículo 8. Enfoques transversales del servicio de extensión agropecuaria

El servicio de extensión agropecuaria se implementa en las cadenas productivas bajo los enfoques transversales de ordenamiento territorial, interculturalidad y género; así como la asociatividad, adaptación al cambio climático, bioenergía y manejo sostenible de residuos, control de calidad y trazabilidad, agricultura de precisión, uso de tecnologías de información y comunicación, conservación y valoración de los recursos genéticos de la agrobiodiversidad, sustentabilidad e innovación tecnológica, disponibilidad hídrica y potencialidad de suelo.

Artículo 9. Usuarios del servicio de extensión

agropecuaria

9.1. Los usuarios del servicio de extensión agropecuaria son las personas naturales, jurídicas y organizaciones que se dedican principalmente a la actividad agrícola y/o pecuaria y que acceden de manera voluntaria a recibir el servicio de extensión.

9.2. También son usuarios del servicio de extensión agropecuaria las instituciones educativas que desarrollan actividades de enseñanza relacionadas a la actividad agropecuaria.

Artículo 10. Proveedores del servicio de extensión agropecuaria

10.1. Pueden ser proveedores del servicio de extensión agropecuaria las personas naturales o personas jurídicas que tengan por objeto la prestación del servicio de extensión agraria.

10.2. Los proveedores del servicio de extensión agropecuaria además de cumplir con los requisitos que establezca el reglamento de la presente ley, deben estar debidamente registrados y acreditados por el Instituto Nacional de Innovación Agraria. Dicha acreditación se otorga a plazo determinado y de forma renovable previa calificación.

10.3. Los requisitos que permitan la inscripción en el citado registro, las modalidades y requisitos que permitan la acreditación y la certificación respectiva teniendo en cuenta el marco normativo, se establecen en el reglamento de la ley.

Artículo 11. Registro Nacional de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria

11.1. Créase el Registro Nacional de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria (RNPSEA) cuya administración e implementación progresiva está a cargo del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a través del Instituto Nacional de Innovación Agraria; el registro debe contener la experiencia y datos generales del proveedor y otra información que señale el reglamento de la ley.

11.2. Los proveedores registrados en el Registro Nacional de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria (RNPSEA) remiten al Instituto Nacional de Innovación Agraria la información referida al servicio de extensión agropecuaria que ofrecen y los informes de los mismos, para tal fin el reglamento de la ley desarrolla y precisa la información y oportunidad del envío.

Artículo 12. Seguimiento y evaluación

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a través del Instituto Nacional de Innovación Agraria, en coordinación con las direcciones regionales agrarias, o las que hagan sus veces, realizará el seguimiento y evaluación de la prestación del servicio de extensión agropecuaria, estableciendo indicadores de eficacia y cobertura, debiendo presentar informes semestrales a la Comisión Nacional para la Innovación y Capacitación en el Agro (CONICA) y a la Comisión Agraria del Congreso de la República.

Artículo 13. Financiamiento

La aplicación de la Ley se financia con recursos presupuestales del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, sin irrogar gasto público adicional.

Artículo 14. Potestad sancionadora

14.1. El Instituto Nacional de Innovación Agraria de conformidad con la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1060, Decreto Legislativo que Regula el Sistema Nacional de Innovación Agraria, cuenta con potestad sancionadora para imponer sanciones administrativas contra quienes incumplan el presente marco normativo.

14.2. Las sanciones administrativas que acorde a la gravedad de la infracción pueden aplicarse son amonestación, multa, suspensión temporal o cancelación de la acreditación, previo procedimiento garantista de determinación de responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que diera lugar.

Artículo 15. Infracciones

Son infracciones que atentan contra lo establecido en la presente ley las siguientes:

- a) Desarrollar el servicio de extensión agropecuaria sin estar inscrito en el Registro de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria.
- b) Prestar el servicio de extensión agraria sin estar debidamente acreditado y/o certificado para tal fin.
- c) Presentar documentación falsa o inexacta para los fines del registro y/o acreditación.
- d) Incumplir o prestar el servicio de extensión agropecuaria de forma deficiente.
- e) La falta de presentación oportuna por parte de los proveedores del servicio respecto de la remisión de la información conforme a las consideraciones establecidas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, elabora el reglamento de la ley, el cual debe ser publicado en un plazo no mayor de ciento veinte días calendario contados desde la vigencia de la presente ley.

SEGUNDA. Registro Nacional de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria (RNPSEA)

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a través del Instituto Nacional de Innovación Agraria, en un plazo no mayor de treinta días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación del reglamento de la presente ley, implementa el Registro Nacional de Proveedores del Servicio de Extensión Agropecuaria (RNPSEA), al que se refiere el numeral 11.1 del artículo 11 de la presente ley.

TERCERA. Extensión en las actividades agroforestales y silvicultura

El Instituto Nacional de Innovación Agraria, en coordinación con el Servicio Nacional Forestal y

de Fauna Silvestre y los gobiernos regionales en el marco de sus competencias desarrollan extensión en sistemas agroforestales, y silvicultura con el fin de lograr la promoción de las actividades agroforestales y agrosilvopastoriles a nivel nacional. Para tal fin, el reglamento de la presente ley establece los mecanismos de promoción de dichas actividades.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

2019189-1

Aprueban información del Registro del Trabajo del Hogar

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 243-2021-TR

Lima, 6 de diciembre de 2021

VISTOS

El Memorando N° 1307-2021-MTPE/2 del Viceministerio de Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0610-2021-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Informe N° 0175-2021-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Informe N° 2286-2021-MTPE/4/13.2 de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; y, el Informe N° 0937-2021-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan; asimismo, dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del/la trabajador/a;

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

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

Que, mediante el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por el Estado Peruano el 26 de noviembre de 2018, se establece que todo miembro debe adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de dichos/as trabajadores/as; estableciéndose, en particular, en el artículo 7 que todo miembro debe adoptar medidas para asegurar que los/as trabajadores/as domésticos/as sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible mediante contratos escritos;

Que, mediante el literal b) de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, se dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, diseñen e implementen un sistema para la inscripción del contrato de trabajo

doméstico y emisión de las boletas de pago;

Que, el numeral 8.1 del artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, crea el Registro del Trabajo del Hogar, que constituye una plataforma web para el registro de los contratos de trabajo del hogar, de las personas trabajadoras del hogar, de las personas empleadoras del hogar y para la emisión de boletas de pago. A su vez, los numerales 8.2 y 8.3 del mencionado artículo establecen que la implementación y funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la información que contiene dicho registro se aprueba o modificada mediante Resolución Ministerial de este Sector, previa coordinación con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR, dispone que el Registro del Trabajo del Hogar se ponga en funcionamiento en un plazo no mayor de ciento veinte días hábiles, a partir de la entrada en vigencia del referido Reglamento;

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

Que, el Informe N° 41-2020-MTPE/2/15.1, elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene el análisis técnico legal para la puesta

en funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar, con el visto bueno de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en el marco de la normativa previamente citada;

Que, a través del Acta de Conformidad Funcional y/o Actualización de Datos del Registro de Trabajo del Hogar integrados con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, de fecha 6 de octubre de 2021, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales acepta el pase a producción del Sistema de Registro del Trabajo del Hogar;

Que, se han realizado las coordinaciones y validaciones con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en el marco de las competencias de la mencionada institución, respecto a la información que contiene el Registro del Trabajo del Hogar, obteniéndose un consenso sobre el diseño del aplicativo y la información que contiene;

Con las visaciones del Viceministerio de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

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

SE RESUELVE

Artículo 1. Aprobar la información del Registro del Trabajo del Hogar

Apruébase la información del Registro del Trabajo del Hogar que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2. Disponibilidad de la información

La información que contiene el Registro de Trabajo del Hogar está disponible a nivel nacional, con el objetivo que la persona empleadora del hogar conozca, con antelación, la información que se requiere para cumplir con las obligaciones descritas en la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR.

Artículo 3. Administración y actualización

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, con el apoyo técnico de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, tiene a su cargo administrar, proponer y coordinar la actualización de la información que contiene el Registro del Trabajo del Hogar, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Artículo 4. Difusión y Promoción

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales y la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encarga de difundir el Registro del Trabajo del Hogar.

Artículo 5. Financiamiento

La actualización, difusión y promoción de la información que contiene el Registro del Trabajo del Hogar, se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin irrogar gastos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 6. Publicación

Publicase la presente Resolución Ministerial y su Anexo en la sede digital 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. Funcionalidades generales del aplicativo de registro

El aplicativo del Registro del Trabajo del Hogar permite registrar a las personas trabajadoras del hogar y personas empleadoras del hogar, así como a los contratos de trabajo del hogar y sus adendas.

El aplicativo del Registro del Trabajo del hogar también permite dar de baja a las relaciones del trabajo del hogar extintas.

Segunda. Registro para documentos distintos a los previstos en el aplicativo

En el caso del registro de una persona trabajadora o empleadora del hogar con documentos distintos a los previstos en el aplicativo, la persona empleadora del hogar debe ponerse en contacto a través del correo electrónico de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, detallado en la interface del aplicativo.

Los documentos distintos a los previstos son:

- En el caso de documentos emitidos en el país, el carné de identidad emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, carné de solicitante de refugio, u otros.
- En el caso de documentos emitidos fuera del país, tales como pasaporte o cualquier documento de identidad, adicionalmente se requiere indicar el país emisor del documento.

La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales realiza un proceso de validación de datos del documento con la entidad emisora del mismo. De ser un documento válido, procede a ingresarlo a sus registros manuales.

Tercera. Documentos para el registro de la relación laboral y modificación de registro del aplicativo

Para el registro de la relación laboral y modificación del registro a las que se hace mención en la Primera Disposición Complementaria Final de la presente Resolución Ministerial, se deben presentar los siguientes documentos:

- Para el registro del contrato del hogar en el aplicativo, se debe adjuntar en archivo PDF, el contrato del trabajo firmado por ambas partes.

- Cuando se deseen realizar modificaciones al contrato, se tiene que adjuntar en archivo PDF, la adenda firmada por ambas partes, la cual debe contener las modificaciones realizadas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Registros realizados previos a la puesta en funcionamiento del aplicativo del registro del trabajo del hogar en el marco de la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar

Los registros de contratos de trabajo del hogar realizados de forma previa a la puesta en funcionamiento del aplicativo del registro del trabajo del hogar en el marco de la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, pueden ser visualizados en el nuevo aplicativo del Registro del Trabajo del Hogar.

Segunda. Registros realizados previos a la publicación de la presente Resolución Ministerial

Los registros del trabajo del hogar realizados de forma previa a la publicación de la presente Resolución Ministerial a partir de la puesta en funcionamiento del aplicativo de registro del trabajo del hogar en el marco de la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, se consideran válidos para todo efecto legal.

Tercera. Transferencia de información entre la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobada la presente Resolución Ministerial, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de

Administración Tributaria, transfiere la información de los registros efectuados en el registro del empleador de trabajadores del hogar, trabajadoras del hogar y derechohabientes.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite la información de los registros efectuados a partir de la puesta en funcionamiento del aplicativo del Registro del Trabajo del Hogar, en el marco de la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2019169-1

Decreto Supremo que crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas - RENUPSEP

DECRETO SUPREMO N° 021-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, dictando normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales;

Que, el numeral 7.4 del artículo 7 de la Ley citada en el considerando precedente, determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias exclusivas, cumple la función de establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia;

Que, la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno, aprobada por Decreto Supremo N° 002-2010-TR, establece que en materia de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene competencias para administrar los Registros necesarios en materia de intermediación laboral y articulación de servicios de empleo, en el ámbito nacional, mientras que, en correlación a ello, los gobiernos regionales

y locales tienen competencia para implementar, suministrar y remitir la información necesaria en materia de intermediación laboral y articulación de servicios de empleo, en el ámbito regional y local, respectivamente;

Que, mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF, aprueban el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, el cual establece como Objetivo Prioritario N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno;

Que, en ese marco, la Medida de Política 5.7 sobre Modernización del Servicio Nacional de Empleo, señalada en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, considera el fortalecimiento y ampliación de la cobertura territorial de la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo; precisándose que el proceso incluirá el rediseño de las bolsas de trabajo y la creación de sistemas de perfilamiento que mejoren la intermediación laboral y permitan la mejor inserción de los usuarios;

Que, con relación a esta medida, se estableció como un hito de cumplimiento la elaboración de una resolución ministerial que apruebe los lineamientos para la creación y funcionamiento de las unidades locales de empleo; sin embargo, buscando fortalecer y ampliar la cobertura territorial de la Red del Servicio Nacional del Empleo, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicitó al Consejo Nacional de Competitividad y Productividad

el cambio de hito hacia un decreto supremo que crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas - RENUPSEP; habiendo señalado el Director Ejecutivo del citado Consejo que dicha solicitud ha sido incluida en los informes situacionales que mensualmente remiten a las entidades responsables de la implementación del Plan Nacional de Competitividad y Productividad;

Que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 96 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 318-2019-TR, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo es el órgano de línea responsable de la articulación de los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se prestan a nivel nacional a través de la Red del Servicio Nacional del Empleo;

Que, asimismo, el literal a) del artículo 97 de la norma citada en el considerando anterior, señala como función específica de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, la de regular los lineamientos y criterios técnicos para la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y sus instrumentos en materia de intermediación laboral pública y privada, así como la articulación de los servicios de la Red del Servicio Nacional del Empleo; asimismo, el literal f) del mencionado artículo establece que, constituye función específica de la citada Dirección General, la de dirigir, monitorear y supervisar el cumplimiento del marco normativo establecido para la prestación descentralizada de los servicios de intermediación laboral, así como el funcionamiento de la Red del Servicio Nacional del Empleo;

Que, ante lo señalado, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, mediante el Informe N° 0247-2021-MTPE/3/18, propone la creación del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas - RENUPSEP;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir la norma que

crea el Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas - RENUPSEP, el cual coadyuvará al cumplimiento del Objetivo Prioritario N° 5 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el artículo 96 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto crear el Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas (RENUPSEP), a fin de contar con información sistematizada, actualizada y disponible de dichas unidades a nivel nacional.

Artículo 2. Finalidad

El RENUPSEP tiene por finalidad el fortalecimiento del Servicio Nacional del Empleo, contribuyendo a la articulación de las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la presente norma las entidades públicas a nivel nacional, regional y local que brindan servicios de promoción de empleo y empleabilidad.

Artículo 4. Definición de Unidades Prestadoras de Servicio de Empleo Públicas

4.1 Las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas son dependencias de entidades públicas que proveen servicios de promoción de empleo y

empleabilidad, que operan a nivel nacional, regional y local.

4.2 Se consideran Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas, en función a la cartera de servicios establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las siguientes dependencias de entidades públicas que brindan los servicios de promoción del empleo y empleabilidad:

- a) Centros de Empleo dependientes de los Gobiernos Regionales.
- b) Agencias locales de empleo.
- c) Otras dependencias públicas que brinden los servicios de empleo y empleabilidad.

Artículo 5. Obligaciones de las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas

Las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas, en relación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Entregar o registrar la información, de acuerdo con las disposiciones que se establezcan mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) Informar oportunamente sobre los cambios en las condiciones registradas o informadas previamente.
- c) Cumplir los lineamientos y la normativa para la gestión y prestación de los servicios de promoción del empleo y empleabilidad.

Artículo 6. Naturaleza del RENUPSEP

6.1 El RENUPSEP constituye un registro público de carácter informativo. La inscripción de las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas en el mismo es obligatoria.

6.2 Las Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas registradas pueden recibir asistencia técnica y capacitación de parte del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo para el fortalecimiento del servicio a su cargo.

Artículo 7. Requisitos de inscripción

Para la inscripción en el RENUPSEP, la entidad pública correspondiente debe presentar el documento que acredite la creación de la Unidad Prestadora de Servicio de Empleo Pública, la misma que debe contener el informe sustentatorio y la descripción de los servicios a prestar.

Artículo 8. Responsable de la conducción del RENUPSEP

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, o el órgano que haga sus veces, administra, conduce y supervisa el correcto funcionamiento del RENUPSEP.

Artículo 9. Publicación

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

Artículo 10. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

Primera. Regulación del mecanismo para la incorporación al RENUPSEP

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, mediante resolución ministerial, regula el mecanismo para la incorporación al RENUPSEP y su funcionamiento, así como la normativa de desarrollo que sea necesaria para la implementación de Registro, dentro del plazo de noventa (90) días hábiles, a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo.

Segunda. Vigencia

La presente norma tiene vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la resolución ministerial a que se refiere la Primera Disposición Complementaria Final del presente Decreto Supremo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2019189-4

LEY 31369

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 30483, LEY DE LA CARRERA FISCAL, A FIN DE FORTALECER LAS COMPETENCIAS SANCIONADORAS DEL MINISTERIO PÚBLICO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 56, 58, 59 y 60 de la Ley 30483, Ley de la Carrera Fiscal, que regulan el procedimiento disciplinario aplicable a los fiscales, a fin de fortalecer las competencias sancionadoras del Ministerio Público.

Artículo 2. Modificación de los artículos 56, 58, 59 y 60 de la Ley 30483, Ley de la Carrera Fiscal

Se modifican los artículos 56, 58, 59 y 60 de la Ley 30483, Ley de la Carrera Fiscal, en los términos siguientes:

"Artículo 56. Procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario es aquel en el cual se determina o no la comisión de una falta, a través de la actuación y valoración de todas las pruebas existentes, aplicándose la sanción correspondiente, de ser el caso.

El plazo máximo para resolver el procedimiento disciplinario es de un (1) año contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos al fiscal. Este plazo no incluye el procedimiento recursivo.

Artículo 58. Indagación preliminar

La indagación preliminar es aquella en la cual el órgano encargado investiga una presunta falta en busca de los elementos de prueba necesarios que le permitan sustentar la respectiva investigación o queja, la cual, de ser atendible, dará inicio al procedimiento disciplinario.

El plazo máximo para realizar una indagación

preliminar es de treinta (30) días hábiles desde que el órgano competente toma conocimiento del hecho. El plazo de la indagación preliminar puede prorrogarse, excepcional y motivadamente, por el mismo tiempo.

Artículo 59. Apartamiento preventivo del cargo de los fiscales sometidos a procedimiento disciplinario por faltas muy graves

El apartamiento preventivo en el ejercicio de la función fiscal se adopta en situaciones excepcionales y de suma gravedad que comprometan la dignidad del cargo y desmerezcan al fiscal en su concepto público. Corresponde decidir el apartamiento al órgano encargado del procedimiento disciplinario.

Es de naturaleza cautelar y se dicta en forma motivada a fin de asegurar la ejecución de la resolución final, así como una adecuada labor fiscal. Esta medida no constituye sanción y vence a los seis (6) meses de consentida o ejecutoriada la decisión. Esta medida puede prorrogarse por un plazo máximo de seis (6) meses y por una sola vez en decisión debidamente motivada, cuando concurren circunstancias que importen una especial dificultad o complejidad de los hechos.

El fiscal apartado preventivamente percibirá el ochenta por ciento (80%) de la retribución mensual que le corresponde, la misma que, en caso de ser destituido, se tiene como pago a cuenta de la compensación por tiempo de servicios que le corresponda.

Asimismo, el órgano encargado del procedimiento disciplinario puede solicitar al juez competente el levantamiento del secreto bancario y de las comunicaciones del investigado, conforme a ley.

Artículo 60. Plazo de prescripción, rehabilitación y antecedentes disciplinarios

La facultad para determinar la existencia de faltas administrativas e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe, de oficio o a instancia de parte, a los cuatro (4) años de cometida la falta.

El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias comienza a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día en que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes.

Son aplicables las disposiciones sobre suspensión, declaración del plazo de prescripción y determinación de responsabilidades por inacción administrativa, previstas en el artículo 233 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Cumplida la sanción, el fiscal queda rehabilitado automáticamente al año de haberse impuesto la misma, siempre que la sanción sea de apercibimiento, multa o suspensión.

Los plazos de prescripción y la rehabilitación no impiden que sean considerados como antecedentes disciplinarios al momento de la medición del desempeño”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

2019189-2

Aprueban el documento denominado “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/ de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 245-2021-TR

Lima, 10 de diciembre de 2021

VISTOS

Los Informes N° 0082-2021-MTPE/2/15.2 y N° 0163-2021-MTPE/2/15.2 de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; las Hojas de Elevación N° 0352-2021-MTPE/2/15 y N° 0619-2021-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; los Memorandos N° 802-2021-MTPE/2 y N° 1304-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y, el Informe N° 0943-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú reconoce que todos tienen derecho a la protección de su salud;

Que, asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como área programática de acción

del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras, a la seguridad y salud en el trabajo;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce competencias exclusivas y excluyentes, respecto a otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Que, el artículo 49 del Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias, prescribe que mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece el procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/ de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, de conformidad a la normatividad antes señalada y a los documentos de vistos, es necesario emitir la resolución ministerial que apruebe el documento que

oriente a los/las empleadores/ras, organizaciones sindicales y a los trabajadores en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Decreto Supremo N° 001-2021-TR, Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1. Objeto

Apruébase el documento denominado "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo"; el mismo que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el

Trabajo" es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios a nivel nacional y comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el amparo de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias; excepto para quienes están sujetos a la aplicación de la "Guía para el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el subcomité de seguridad y salud en el trabajo en obras de construcción" u otros documentos similares en el marco de reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 3. Vigencia

El "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo" es obligatorio desde el día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano.

Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo; los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo; o, Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo instalados se regirán por las reglas acordadas al momento de su constitución hasta que culmine su vigencia; y, en la siguiente convocatoria, estarán sujetos a la aplicación del anexo de la presente resolución ministerial.

Artículo 4. Derogación

Derógase la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, que aprueba la Guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – CSST y su instalación en el sector público.

Artículo 5. Publicación

Publicase la presente resolución ministerial y su anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo

día de su publicación en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/ de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Glosario de términos

a) CSST: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.

b) LSST: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante la Ley N° 29783 y sus modificatorias.

c) RLSST: Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias.

d) Subcomité de SST: Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.

e) Supervisor/a de SST: Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.

f) JE: Junta Electoral

2. Determinación de la obligatoriedad de conformar el

CSST

a. Obligación de constituir un CSST

Están obligadas a constituir un CSST, aquellas entidades públicas o privadas que tienen veinte (20) o más trabajadores/as.

b. Consideración de "trabajador/a" a efectos de determinar la obligatoriedad de conformar un CSST

Se considera trabajador/a a toda persona que presta un servicio personal, remunerado y subordinado, para un/a empleador/a del sector privado o público.

El/La trabajador/a del sector público es aquella persona que presta servicios en cualquier sede o centro de trabajo de una entidad pública de los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 1024, regímenes especiales, fuerzas armadas y policiales.

Los/as trabajadores/as del régimen público destacados/as en otra entidad pública serán considerados/as dentro del conteo de la entidad de destino sólo si a la fecha de la probable elección cuentan con seis (6) o más meses de destaque o si se prevé que la duración de destaque será de por lo menos seis (6) meses.

c. Sobre los/as trabajadores/as de dirección y de confianza

El personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del/de la empleador/a, con poderes propios de él/ella. Por su parte, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el/la empleador/a o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del/de la empleador/a o del referido personal de dirección.

De conformidad al artículo 49 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias, los/las trabajadores/as o personal de dirección y de confianza no participan en el procedimiento para la elección de los/las

representantes de los/las trabajadores/as ante el CSST; por lo tanto, no pueden elegir ni ser elegidos/as como tales.

3. Número de miembros del CSST

a. Determinación del número de miembros del CSST

El CSST es bipartito y paritario. Es bipartito por contar con representación del/ de la empleador/a y de los/las trabajadores/as; y, es paritario porque ambas partes tienen igual número de representantes.

En tal sentido, de conformidad con lo señalado en el artículo 43 del RLSST, el CSST no puede estar integrado por menos de cuatro (4) ni más de doce (12) miembros. Asimismo, a efectos de determinar el número de integrantes del CSST, el/la empleador/a comunica a todos/as los/as trabajadores/as por un medio masivo (correo electrónico institucional, intranet, paneles y otros) su propuesta de número de miembros del CSST y los criterios utilizados para su formulación.

Si en un plazo de tres (3) días naturales, el sindicato mayoritario, los sindicatos minoritarios que representan a la mayoría de los/as trabajadores/as o la coalición de trabajadores/as, no formula oposición; se considera aceptada la propuesta del/de la empleador/a. En caso de manifestarse el desacuerdo con la propuesta del/de la empleador/a, es de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del mencionado artículo 43 del RLSST.

Es decir, a falta de acuerdo, el número de miembros no puede ser menor a seis (6) en el caso de los/las empleadores/as con más de cien (100) trabajadores/as, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores/as, hasta un máximo de doce (12) miembros.

Por convenio colectivo suscrito con una organización sindical mayoritaria, podrá acordarse el número de integrantes del CSST. En este supuesto, el acuerdo será aplicable desde la siguiente elección del CSST.

4. Elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST

a. Trabajadores/as aptos para ser representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST

Todos los/as trabajadores/as que, de acuerdo con el organigrama de la entidad pública o privada, no sean considerados/as como personal de dirección y confianza, podrán ser elegidos/as como representantes de los/as trabajadores/as.

Además, deberán observar los requisitos establecidos en el artículo 47 del RLSST.

b. Posibilidad de conformar listas para elegir a los/as representantes de los/las trabajadores/as ante el CSST

Conforme a la normativa vigente, no existe impedimento para elegir a los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST individualmente o por listas conformadas por los/as candidatos/as, siempre que se garantice el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a postular y ser elegidos/as. La lista debe identificar claramente a los/as trabajadores/as que postulan como titulares y suplentes, estableciendo un orden de prelación y teniendo el número completo de titulares y suplentes.

5. Convocatoria a elecciones

a. Responsabilidad de la convocatoria a las elecciones de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST

De existir un sindicato mayoritario, éste convoca con transparencia y la mayor difusión posible. De no existir sindicato mayoritario, convoca el sindicato más representativo del/de la empleador/a.

Excepcionalmente, corresponde al/a la empleador/a organizar el proceso electoral en los siguientes casos:

a) A falta de organización sindical.

b) En caso la organización sindical que afilie a la mayoría de los/as trabajadores/as no cumpla con convocar a elecciones dentro de los treinta (30) días calendario de recibido el pedido por parte del/de la empleador/a, o incumpla el cronograma sin retomar en un plazo

máximo de cinco (5) días hábiles.

b. Sindicato mayoritario y sindicato que agrupa al mayor número de trabajadores/as

Sindicato mayoritario es aquel sindicato que agrupa a más de la mitad de los/as trabajadores/as. Si agrupa a un número menor, el sindicato es minoritario.

El sindicato más representativo se determina de acuerdo a los siguientes supuestos:

- Si la entidad pública o privada cuenta con un sindicato mayoritario, este será a su vez el más representativo.

- Si coexisten dos o más sindicatos minoritarios, se considerará el más representativo al que agrupa (independientemente que sean sindicatos por tipo de contratación o profesión) a la mayor cantidad de trabajadores/as.

- Si existe un único sindicato minoritario, se considerará que este es el más representativo.

c. Realización de la convocatoria

Como mínimo, antes de los sesenta (60) días calendario de vencido el mandato de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST, el/la empleador/a remite una comunicación al sindicato mayoritario o al más representativo, según el caso, poniendo en conocimiento la necesidad de elegir a los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST. En dicha comunicación, debe precisarse el número de representantes titulares y suplentes que deben ser elegidos/as y el plazo de vigencia del CSST, de acuerdo a lo previsto en el artículo 62° del RLSST. La comunicación también debe precisar el lugar que la entidad pública o privada pone a disposición del convocante para la realización del procedimiento de elección.

Una vez recibida esta comunicación, el sindicato respectivo realiza la convocatoria a elecciones mediante la publicación en un medio interno masivo o herramienta digital que mantenga la organización, en sitios visibles de los lugares de trabajo o cualquier medio que garantice la difusión del proceso electoral.

d. Información contenida en la convocatoria

La convocatoria debe contener al menos la siguiente información:

- La conformación de la JE.

- Número de representantes titulares y suplentes a ser elegidos/as.

- Plazo del mandato de los miembros del CSST.

- Requisitos que deben cumplir los/as trabajadores/as que desean postular (artículo 47 del RLSST).

- Modalidad en la que se llevará a cabo el proceso de elecciones: Presencial, no presencial, semipresencial.

- Fecha en que pueden inscribirse los/as candidatos/as.

- Fecha en que se publicará la lista de candidatos/as inscritos/as.

- Fecha en que se darán a conocer la lista de candidatos/as aptos/as.

- Fecha, lugar y horario en que se realizará la elección. Entre la publicación de los/as candidatos/as inscritos y la fecha de la elección deben mediar quince (15) días hábiles.

- La nómina de los/as trabajadores/as habilitados/as para elegir a los/as representantes de los/as trabajadores/as, de conformidad con lo señalado en el numeral 2 del presente documento.

- Plazo para las tachas e impugnaciones ante la JE.

6. Procedimiento para la elección

a. Responsabilidad del proceso de elección

El proceso de elección está a cargo de la JE.

b. La Junta Electoral (JE)

Es el organismo que tiene a su cargo todo el proceso electoral hasta la proclamación de los/as elegidos/as, dejando constancia de todo lo actuado en un legajo que formará parte del archivo del CSST.

Independientemente a quien corresponda la responsabilidad de la convocatoria al proceso electoral, el sindicato mayoritario, el sindicato más representativo o el/la empleador/a deberán conformar una JE para el procedimiento de elecciones de los/las representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST.

Para ser parte de la JE, se requiere ser trabajador/a del empleador/a, no ser trabajador/a de dirección y confianza y tener dieciocho (18) años como mínimo.

Los/as integrantes de la JE están prohibidos/as de participar como personeros/as y candidatos/as ante el CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST, en el proceso electoral del cual están a cargo.

c. Conformación de la JE

La JE está conformada por:

- Presidente/a: Es el/la encargado/a de convocar, presidir y dirigir las reuniones de la JE, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de ésta. Representa a la JE ante el/la empleador/a y los/as trabajadores/as, durante el proceso electoral.
- Secretario/a: Está encargado/a de las labores administrativas de la JE.
- Primer/a Vocal: Aporta iniciativas, fomenta y hace cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por la JE.
- Segundo/a Vocal: Aporta iniciativas, fomenta y hace cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por la JE.

Los/las integrantes de la JE y los cargos que asumen son designados por el sindicato mayoritario, el sindicato más representativo o el/la empleador/a, dependiendo de quién tuvo a su cargo la convocatoria a elecciones.

d. Funciones de la JE

La JE tiene las siguientes funciones:

- Presidir, dirigir y realizar el proceso electoral.

- Designar por sorteo al personal necesario para el funcionamiento de las Mesas de Sufragio o Plataforma Digital, de ser el caso, y publicar el listado. No podrán ser elegidos/as los/as candidatos/as, los/as integrantes de la JE y el personal de dirección y de confianza.

- Decidir la modalidad en la que se llevará a cabo el proceso de elecciones, en coordinación con el sindicato mayoritario, el sindicato más representativo o el/la empleador/a, según a quien le corresponda llevar a cabo el proceso de elecciones.

- Autorizar la impresión y la disponibilidad de las cédulas de votación o preparar los materiales para el proceso electoral a través del voto electrónico, de corresponder.

- Recibir y evaluar la admisión o denegatoria de las solicitudes de los postulantes para representantes de los/as trabajadores/as.

- Realizar el cómputo general de las elecciones, previa verificación del Padrón de trabajadores/as.

- Proclamar a los/as trabajadores/as titulares y suplentes elegidos/as.

- Resolver todas las cuestiones que se susciten por consenso, o en su defecto por mayoría simple. En caso de empate, el/la Presidente/a tiene el voto dirimente.

- Designar, facultativamente, por escrito a un/a representante de la JE en cada lugar de trabajo del/de la empleador/a.

- Realizar la acreditación de los/as personeros/as.

- Evaluar y resolver las tachas e impugnaciones al proceso electoral.

e. Personeros/as

El/La personero/a es el/la trabajador/a designado/a, de manera facultativa, por el sindicato que agrupa a la mayoría de trabajadores o por las listas o candidatos/as que postulan. La designación se realiza ante la JE, hasta cinco (5) días hábiles después de la publicación de la lista de candidatos/as aptos/as.

El número máximo de personeros/as que se designan lo determina la JE.

Para ser personero/a, se requiere ser trabajador/a del/ de la empleador/a, no ser trabajador/a de dirección y confianza, tener dieciocho (18) años como mínimo, no participar como candidato/a de los/as trabajadores/as ante el CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST, y no ser parte de la JE. Su función es velar y representar los intereses de los/as postulantes en el desarrollo del proceso electoral.

f. Realización de la votación

En el caso que la elección sea presencial, se llevará a cabo en el día, lugar y horas fijadas previamente. Las cédulas de sufragio y el ánfora respectiva donde se depositarán las cédulas de votación estarán a disposición de los/as trabajadores/as. La firma y huella digital del/de la elector/a son requisitos indispensables para que éste pueda depositar su voto en el ánfora.

Para el caso del voto electrónico no presencial, el/ la empleador/a dispone una solución tecnológica a través de un navegador web para interactuar con los/as electores/as, a efectos de que estos/as puedan elegir a sus candidatos/as. Esta solución tecnológica dispone de mecanismos de contingencia que permiten y aseguran la continuidad del servicio.

g. Escrutinio de los votos y establecimiento de los/as elegidos/as

Terminada la etapa de votación, la JE procederá a efectuar el correspondiente escrutinio. La elección es por mayoría simple de votos, es decir, por el mayor número de votos recibidos. Terminado el escrutinio, la JE levantará un acta del proceso donde consten los nombres de los/as trabajadores/as elegidos/as como representantes de los/as trabajadores/as, tanto los titulares como los suplentes y proclamará el resultado. En esta etapa, se permite la presencia de personeros/as, a efectos de verificar el conteo de los votos.

Los empates técnicos son resueltos por sorteo en presencia de los/as trabajadores/as involucrados.

h. Comunicación de los nuevos representantes de los/as trabajadores/as

Mediante una comunicación, la JE remite el acta del proceso electoral al/ a la empleador/a, a fin de que se haga entrega de la credencial correspondiente a los/as nuevos/as representantes de los/as trabajadores/as.

i. Reconformación del CSST a falta de miembros suplentes

Cuando el cincuenta por ciento (50%) de los/as representantes de los/as trabajadores/as, incluidos/as titulares y suplentes, finalizan su vínculo laboral o incurrir en causal de vacancia, se debe iniciar el proceso de reconformación del CSST para cubrir los puestos vacantes; siempre que el plazo para que concluya el mandato de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST sea mayor o igual a seis (6) meses.

El proceso de reconformación se sujeta al proceso y plazos previstos para la elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST. Dichos plazos comienzan a contarse desde el día siguiente en que el/la responsable de la convocatoria al proceso electoral tome conocimiento de que los/as representantes de los/as trabajadores/as, titulares y suplentes, constituyen el cincuenta por ciento (50%) de su cantidad inicial.

j. Proceso de elección presencial, no presencial o semipresencial

La elección de los representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el CSST puede llevarse a cabo de forma presencial, no presencial o semipresencial, mediante votación secreta y directa.

El/La empleador/a debe garantizar la participación de los/as trabajadores/as y la transparencia del proceso de elecciones que se lleva a cabo usando medios electrónicos.

k. Tachas e impugnaciones

Las tachas se presentan por escrito con la debida

sustentación desde el momento en que se publique la lista de candidatos/as inscritos/as y será resuelta dentro de las 24 horas siguientes.

Los/as trabajadores/as, de considerarlo, realizan impugnación al acta del proceso electoral en el plazo establecido por la JE, lo cual se resuelve en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles.

I. Posibilidad de tercerizar el proceso electoral

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, el/la empleador/a puede suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la ejecución del proceso electoral. La empresa contratista que prestará servicios o brindará soportes o herramientas digitales para llevar a cabo total o parcialmente el proceso de elecciones deberá coordinar con la JE todas sus intervenciones.

7. Comunicación del/ de la observador/a en caso de sindicato mayoritario

a. Cuando corresponde contar con un/a observador/a

Las entidades públicas o privadas que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan al CSST un/a integrante del respectivo sindicato en calidad de observador/a.

b. Comunicación del/de la observador/a

En caso de que exista sindicato mayoritario, éste dirigirá al/a la empleador/a una comunicación escrita designando a su observador/a, quien actuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 61° del RLSST. El/La observador/a participará en las reuniones del CSST desde la sesión siguiente a la fecha en que se comunicó su designación.

c. Funciones del/de la observador/a

El/La observador/a podrá participar en las reuniones del CSST, y tendrá las siguientes facultades:

- a) Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité;
- b) Solicitar información al Comité, a pedido de la

organización sindical que representa, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y;

c) Alertar a los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST de la existencia de riesgos que pudieran afectar la transparencia, probidad o cumplimiento de objetivos y de la normativa correspondiente.

8. Instalación del CSST

a. Cumplimiento del plazo para la instalación del CSST

El/La empleador/a debe convocar a la reunión de instalación del CSST en un plazo que no debe exceder de diez (10) días hábiles desde la fecha de la elección. En la reunión, el/la titular de la entidad pública o privada o su representante debe instalar el CSST; para ello, los miembros titulares deben proceder a la elección del/de la Presidente/a y del/de la Secretario/a del CSST. Esta reunión debe quedar consignada en el Libro de Actas.

El cuadro que sigue resume los plazos aplicables al proceso:

b. Elección de la presidencia y secretaría del CSST

La elección de la presidencia y secretaría se realiza por consenso entre los miembros del CSST.

Si no se alcanza consenso en la elección de estos cargos, el/la empleador/a convoca nuevamente a la instalación del CSST, la cual se debe llevar a cabo dentro de los diez (10) días siguientes como máximo. Si en la siguiente sesión tampoco se alcanza consenso, la designación del/de la presidente/a se decide por sorteo; y la otra parte asume automáticamente la secretaría.

c. Vigencia del mandato de los/as representantes ante el CSST

El mandato de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST dura un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. El plazo del mandato deberá aparecer en la convocatoria.

El plazo del mandato de los miembros del CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST

inicia desde el día de la instalación. Para la instalación, regirán las reglas del quórum establecidas en el artículo 69 del RLSST.

d. Reelección de los miembros del CSST

Los miembros del CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST pueden volver a postular al cargo. Podrán ser reelegidos/as hasta por un periodo adicional.

9. Procedimiento para la elección del/de la Supervisor/a de SST

Los/as trabajadores/as de las entidades públicas o privadas con menos de 20 trabajadores/as deben elegir un/a Supervisor/a de SST.

Cualquier trabajador/a del/de la empleador/a, que no sea considerado personal de dirección o de confianza, podrá ser elegido/a Supervisor/a de SST, siempre que cumpla con lo establecido en el artículo 47 del RLSST.

Para la elección del/de la Supervisor/a de SST, se aplican las reglas establecidas para el procedimiento de la elección de los/las representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST, quedando a consideración del/de la responsable de la convocatoria a elecciones contar con una JE para llevar a cabo el proceso, así como determinar el número de miembros que la conforman, el cual no puede ser superior a cuatro (4) miembros.

10. Procedimiento para la elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante el Subcomité de SST

Cuando el/la empleador/a cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un/a Supervisor/a de SST o Subcomité de SST, en función al número de trabajadores/as. La elección de los miembros está sujeta al mismo procedimiento previsto para la elección de los miembros del CSST, dentro del ámbito de su competencia, y ambos procesos se pueden llevar a cabo en un mismo acto o por separado.

Los miembros del Subcomité de SST o el/la Supervisor/a de SST de cada centro de trabajo, dependiendo el

número de trabajadores/as, no necesariamente son miembros del CSST.

A fin de coadyuvar en el proceso de elección, la JE podrá designar por escrito a un/a representante en cada centro de trabajo del/de la empleador/a. La designación se realizará con acuerdo del sindicato mayoritario, el sindicato más representativo o el/la empleador/a, según a quien le corresponda llevar a cabo el proceso de elecciones.

El mismo día de la elección, la persona designada por la JE en el lugar de trabajo donde se realiza el proceso o los/as responsables de las mesas de sufragio o plataforma digital, informan el resultado de la votación a la JE; para ello, preferentemente utilizan medios electrónicos o digitales y dejan constancia de la comunicación.

En el caso de elecciones presenciales, al día siguiente del sufragio, las actas de cada lugar de votación y las cédulas de votación deberán ser enviadas por el designado o los responsables de las mesas de sufragio a la Sede Central donde se conservarán por un periodo de treinta (30) días por la JE.

11. Anexos

Anexo N° 1: Modelo de carta que el/la empleador/a debe enviar en caso de existir sindicato mayoritario o sindicato más representativo, solicitando la convocatoria para la elección de los/las representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo N° 2: Modelo de convocatoria al proceso de elección de los/as representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 3: Modelo de carta presentando la candidatura para ser representante titular o suplente de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 4: Modelo de lista de candidatos/as inscritos para ser elegidos/as como representantes titulares y

suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 5: Modelo de resolución de tachas a candidaturas.

Anexo N° 6: Modelo de lista de candidatos/as aptos/as para ser elegidos/as como representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 7: Modelo de acta de inicio del proceso de votación para la elección de los/as representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 8: Modelo de acta de conclusión del proceso de votación para la elección de los/as representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 9: Modelo de acta del proceso de elección de los/as representantes titulares y suplentes de los/as trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo N° 10: Modelo de resolución de impugnación.

Anexo N° 11: Modelo de acta de instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1 Sólo en caso de existir organización sindical mayoritaria

2020524-1

Disponen que, excepcionalmente, pueden seguir realizando actividad laboral presencial los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto; y dictan otras disposiciones

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 1302-2021/MINSA

Lima, 14 de diciembre del 2021

VISTO

El Expediente N° 21-157056-001, que contiene el Informe N° 457-2021-SDV-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 1648-2021-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO

Que, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, el numeral 1) del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud es competente en salud de las personas; y su artículo 4 dispone que el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades

vinculadas a las competencias establecidas en dicha Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

Que, el artículo 4-A del citado Decreto Legislativo, incorporado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, señala que la potestad rectora del Ministerio de Salud comprende la facultad que tiene para normar, supervisar, fiscalizar y, cuando corresponda, sancionar, en los ámbitos que comprenden la materia de salud. La rectoría en materia de salud dentro del sector la ejerce el Ministerio de Salud por cuenta propia o por delegación expresa, a través de sus organismos públicos adscritos y, dentro del marco y los límites establecidos en la propia Ley, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las normas sustantivas que regulan la actividad sectorial y las normas que rigen el proceso de descentralización;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, señalan que son funciones rectoras del Ministerio de Salud, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control

de las enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud, tecnologías en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; así como dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud, entre otros;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas de prevención y control para evitar la propagación de la COVID-19, Emergencia prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA;

Que, por 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; 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, N°167-2021-PCM y N° 174-2021-PCM;

Que, el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 159-2021-PCM, N° 163-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 168-2021-PCM, N° 174-2021-PCM y N° 179-2021-PCM, establece, entre otras disposiciones que, a partir del 10 de diciembre de 2021, toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el

supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias, siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA se aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, teniendo como objetivos específicos, entre otros, establecer disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores que realizan actividades durante la pandemia por la COVID-19;

Que, conforme al artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2017-SA, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas en salud pública;

Que, mediante el documento del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública propone, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, supuestos de excepción y disposiciones complementarias a lo establecido en el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y sus modificatorias;

Con el visado del Director General de la Dirección

General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Director General (e) de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y del Viceministro de Salud Pública;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por la Ley N° 30895, Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud, y por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado mediante los Decretos Supremos N° 011-2017-SA y N° 032-2017-SA;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Excepcionalmente, durante un plazo máximo de treinta (30) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución Ministerial, pueden seguir realizando actividad laboral presencial los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, siempre que se presenten conjuntamente los siguientes supuestos:

a) El puesto de trabajo se encuentre clasificado como de "Riego bajo de exposición" de conformidad con lo establecido en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA; y,

b) Los servicios sean prestados, durante toda su jornada laboral, en espacios al aire libre.

Artículo 2.- Durante el plazo dispuesto en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial se mantienen vigentes las exigencias establecidas en la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para

la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, que no se opongan a la excepción establecida.

Artículo 3.- Son obligaciones del empleador:

a) Verificar el cumplimiento de los supuestos establecidos en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial. b) Informar a los prestadores que, de no contar con el esquema completo de vacunación una vez cumplido el plazo establecido en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, operará de pleno derecho lo establecido en el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 159-2021-PCM, N° 163-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 168-2021-PCM, N° 174-2021-PCM y N° 179-2021-PCM.

Artículo 4.- Para efectos de lo dispuesto en el numeral 14.7 del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por los Decretos Supremos N° 159-2021-PCM, N° 163-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 168-2021-PCM, N° 174-2021-PCM y N° 179-2021-PCM, se entiende por esquema completo de vacunación contra la COVID-19, a la aplicación de la primera y segunda dosis, acreditado por su certificado de vacunación, o la aplicación de una dosis en caso de las vacunas que así lo requieran.

Artículo 5.- Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el portal institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES

Ministro de Salud

2021559-1

Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias para facilitar y garantizar la adquisición, conservación y distribución de vacunas contra la Covid-19

DECRETO DE URGENCIA 110-2020

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia al haberse extendido en más de ciento veinte países del mundo de manera simultánea;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control del Coronavirus (COVID-19); dicho plazo ha sido prorrogado por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA y N° 027-2020-SA, concluyendo el 06 de diciembre de 2020;

Que, con Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de la COVID-19, y sus precisiones y modificaciones, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de la COVID-19; la misma que fue prorrogada a través de los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 135-2020-PCM y N° 146-2020-PCM;

Que, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 7 que todos tienen derecho a la protección

de su salud, y en su artículo 9, dispone que el Estado determina la política nacional de salud, el Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación, y que es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud. Asimismo, el artículo 44 de la norma constitucional prevé que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación;

Que, en la misma línea, los numerales I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que la protección de la salud es de interés público, siendo responsabilidad del Estado vigilarla y promoverla;

Que, mediante Resolución Suprema N° 079-2020-RE se crea la Comisión Multisectorial de naturaleza temporal encargada de realizar el seguimiento de las acciones a cargo de las entidades competentes para el desarrollo, producción, adquisición, donación y distribución de las vacunas y/o tratamientos contra la COVID-19, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores;

Que, la citada Comisión Multisectorial tiene entre sus funciones efectuar las coordinaciones con las entidades competentes, gobiernos de otros Estados, organizaciones internacionales multilaterales, y

con el sector privado, en el Perú y en el extranjero, según corresponda, que coadyuven al acceso, al descubrimiento, producción, adquisición, donación, y distribución de las vacunas y/o tratamientos contra la COVID-19; así como emitir recomendaciones para la definición de ventajas comparativas del Perú, requerimientos y procedimientos para el descubrimiento, producción, adquisición, donación y distribución de las vacunas y/o tratamientos contra la COVID-19;

Que, en el marco del resultado de las acciones a cargo de la Comisión Multisectorial creada mediante la Resolución Suprema N° 079-2020-RE, es necesario aprobar medidas extraordinarias, en materia económica financiera, a fin de establecer mecanismos para facilitar y garantizar el acceso, adquisición, y distribución de las vacunas que generen la producción de anticuerpos e inmunidad en la población con lo que se contrarrestaría el avance de la COVID-19;

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

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, para facilitar y garantizar el acceso, adquisición, conservación, distribución y aplicación de las vacunas que generen la producción de anticuerpos e inmunidad en la población, a fin de contrarrestar el avance de la COVID-19.

Artículo 2. Disposición para facilitar la adquisición, conservación, distribución y aplicación de vacunas contra la COVID-19

2.1 Exclúyase de la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado los actos necesarios para la adquisición, conservación, distribución y aplicación de vacunas

contra la COVID-19. Estas contrataciones se realizan de acuerdo con los usos y costumbres internacionales y las condiciones establecidas por el mercado para ello.

2.2 Facúltese al Ministerio de Salud (MINSA) a suscribir contratos, acuerdos y/o convenios con el sector privado que resulten necesarios a fin de que este último financie, cofinancie o brinde colaboración de cualquier índole para las contrataciones a que se refiere el numeral 2.1, de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Comisión Multisectorial de naturaleza temporal encargada de realizar el seguimiento de las acciones orientadas al desarrollo, producción, adquisición, donación y distribución de las vacunas y/o tratamientos contra la COVID-19, creada por Resolución Suprema N° 079-2020-RE.

2.3 El financiamiento, cofinanciamiento o colaboración al que se hace referencia en el numeral precedente puede estar orientado también a cubrir los riesgos que implique la aceptación de las condiciones que imponga el mercado comercializador de las vacunas, así como a financiar, cofinanciar o colaborar en las acciones y/o contrataciones destinadas a la conservación, distribución y/o aplicación de las vacunas.

2.4 Mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Salud, el MINSA puede delegar o encargar en entidades públicas, las contrataciones para la adquisición, conservación, distribución y/o aplicación de las vacunas, así como la celebración de contratos, acuerdos y/o convenios con el sector privado en los términos establecidos en los numerales 2.2 y 2.3.

2.5 Para efectos de los contratos, acuerdos y/o convenios que se celebren para el financiamiento, cofinanciamiento o colaboración a que se refieren los numerales 2.2 y 2.3, se autoriza al MINSA o a la entidad pública delegada o encargada, a efectuar gastos con cargo a su presupuesto institucional, orientados al cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco de tales contratos, acuerdos o convenios.

Artículo 3. Convenio de cooperación técnica con organismos internacionales, asociaciones u

organizaciones para adquisición de vacunas contra la COVID-19

3.1 Autorízase, durante el Año Fiscal 2020, al MINSA para efectuar adquisiciones de vacunas contra la COVID-19, a través de organismos internacionales u otras formas de asociación u organización conformadas con dicho fin. Para tal efecto, el titular del MINSA suscribe convenios de cooperación técnica u otros de naturaleza análoga, incluidas sus adendas con dichos organismos internacionales, asociaciones u organizaciones, previo informe técnico del MINSA, que demuestre las ventajas del convenio en términos de eficiencia económica, así como las garantías de una entrega oportuna. Dicho informe debe contar con el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces, el cual demuestre la disponibilidad de recursos para su financiamiento, así como con un informe legal de la Oficina de Asesoría Jurídica de la entidad.

3.2 Para efecto de lo señalado en el numeral precedente, el MINSA queda autorizado a realizar transferencias financieras, con cargo a su presupuesto institucional, a favor de organismos internacionales, asociación u organización respectivo, para la ejecución de los convenios de cooperación técnica u otros de naturaleza análoga celebrados en el marco de lo establecido en el presente artículo. Dichas transferencias financieras se autorizan mediante resolución del titular de la entidad, que se publica en el Diario Oficial El Peruano, previa suscripción del convenio, quedando prohibido, bajo responsabilidad, destinar los recursos autorizados por el presente artículo a fines distintos para los cuales son transferidos.

3.3 Los saldos no utilizados de los recursos transferidos por el MINSA, con cargo a los recursos de su presupuesto institucional, a favor de los organismos internacionales, asociaciones u organizaciones, en el marco de lo establecido en el presente artículo, deben ser devueltos al Tesoro Público una vez culminada la ejecución objeto de los convenios de cooperación técnica u otros de naturaleza análoga, de conformidad con lo establecido

por el numeral 8 del artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería.

Artículo 4. Transparencia y control

4.1 Los contratos, acuerdos y/o convenios que celebren las entidades públicas en el marco de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia, deben ser publicados en su portal electrónico institucional dentro de los 15 días útiles siguientes a la celebración del respectivo contrato, acuerdo o convenio.

4.2 El MINSA, bajo la responsabilidad de su titular, debe proveer información relacionada con los actos y adquisiciones autorizadas en el presente Decreto de Urgencia a la Contraloría General de la República y al Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), cuando le sea requerida. El MINSA informa trimestralmente a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República sobre el avance o ejecución de las adquisiciones autorizadas en el presente Decreto de Urgencia.

4.3 Corresponde al Sistema Nacional de Control, en el marco de sus competencias, efectuar el control simultáneo de las acciones realizadas por las entidades públicas al amparo del presente Decreto de Urgencia, sin perjuicio del control posterior, conforme lo dispuesto en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Artículo 5. Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia, en cuanto se refiere a las entidades públicas involucradas, se financia con cargo a su presupuesto institucional.

Artículo 6. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 28 de julio de 2021.

Artículo 7. Refrendo

El presente Decreto de Urgencia es refrendado por el

Presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de Salud y la Ministra de Economía y Finanzas.

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

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

WALTER MARTOS RUIZ

Presidente del Consejo de Ministros

MARÍA ANTONIETA ALVA LUPERDI

Ministra de Economía y Finanzas

PILAR E. MAZZETTI SOLER

Ministra de Salud

1884114-1

Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad

DECRETO SUPREMO N° 358-2021-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

Que, el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, señala que las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones

para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de la gratificación correspondiente por Navidad en diciembre;

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

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

Que, al amparo de dicho marco normativo, resulta necesario dictar disposiciones reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Navidad, toda vez que en el Presupuesto del Sector Público para el

Año Fiscal 2021, se han consignado recursos en los presupuestos institucionales de las entidades públicas para el otorgamiento del referido concepto, a fin que dichas entidades puedan efectuar adecuadamente las acciones administrativas pertinentes conforme a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 063-2021 y en la Ley N° 31084;

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

DECRETA

Artículo 1. Objeto

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

Artículo 2. Alcance

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

19846 y N° 20530, el Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N° 28091.

2.2 De acuerdo a lo dispuesto por el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 31084, los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Ley N° 29849, perciben por concepto de Aguinaldo por Navidad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a diciembre de 2021, hasta el monto al que hace referencia el literal a) del numeral 7.1 del artículo 7 de la citada Ley.

Artículo 3. Financiamiento

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

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

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

3.4 Las entidades públicas comprendidas en el alcance del numeral 2.1 del artículo 2 del presente Decreto Supremo, que financian sus planillas con una Fuente de Financiamiento distinta a la de Recursos Ordinarios,

otorgan el Aguinaldo por Navidad hasta por el monto que señala el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, y en función a la disponibilidad de los recursos que administran.

Artículo 4. Requisitos para la percepción

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

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

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

Artículo 5. De la percepción

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

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

Artículo 6. Incompatibilidades

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

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

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

7.2. Para el caso de los servidores comprendidos en regímenes de carrera propia que laboran a tiempo parcial o jornada laboral incompleta, el Aguinaldo por Navidad es de aplicación proporcional a su similar que labora a tiempo completo, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces en la entidad respectiva.

Artículo 8. Proyectos de ejecución presupuestaria directa

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

Artículo 9. De las Aportaciones, Contribuciones y Descuentos

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

Artículo 10. Régimen Laboral de la Actividad Privada

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

10.2 Asimismo, no están comprendidas en los alcances

de los artículos 2 y 8 del presente Decreto Supremo, las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que por dispositivo legal o negociación colectiva, vienen otorgando montos por concepto de gratificación con igual o diferente denominación, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces.

Artículo 11. Disposiciones complementarias para la aplicación del Aguinaldo por Navidad

11.1 Las entidades públicas que habitualmente han otorgado el Aguinaldo por Navidad, independientemente de su régimen laboral, no pueden fijar montos superiores al establecido en el numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto de Urgencia N° 063-2021, bajo responsabilidad del Jefe de la Oficina de Administración o quien haga sus veces, salvo que sea de aplicación el supuesto regulado en el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 31084.

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

Artículo 12. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

2021654-3

Aprueban listado de actividades del sector construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 251-2021-TR

Lima, 14 de diciembre de 2021

VISTOS

El Informe N° 0160-2021-MTPE/2/15.2 de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; la Hoja de Elevación N° 0609-2021-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorando N° 1295-2021-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y, el Informe N° 0956-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar;

Que, el artículo 23 de la Carta Magna señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, los artículos I y V del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecen que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, debiendo considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos

en la salud laboral; y, asimismo, que todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 011-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, se establecen disposiciones mínimas en seguridad y salud en el trabajo para el sector construcción, a nivel nacional;

Que, el artículo 3 del citado Reglamento señala que éste es aplicable a todas las actividades del sector construcción a nivel nacional, comprendiendo a los empleadores del sector privado, sus trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación o vínculo laboral. También es aplicable a contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores, personas bajo modalidades formativas y trabajadores independientes, así como a quien, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del referido Reglamento precisa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los ciento ochenta días hábiles contados desde el día siguiente a la entrada en vigencia del presente reglamento, constituye un grupo de trabajo con la participación de la Cámara Peruana de la Construcción-CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú-FTCCP, así como con los representantes de los sectores involucrados, para determinar el listado de actividades del sector construcción;

Que, por Resolución Ministerial N° 270-2019-TR, se crea el “Grupo de Trabajo de naturaleza temporal con el objeto de elaborar un informe que contenga el listado de actividades del sector construcción”, conformado por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú–FTCCP y de la Cámara Peruana de la Construcción–CAPECO;

Que, el mencionado Grupo de Trabajo, a través de la Hoja de Elevación N° 0428-2021-MTPE/2/15, remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el informe que contiene el listado de actividades del sector construcción;

Que, mediante el Informe N° 160-2021-MTPE/2/15.2, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hace suyo el listado de actividades del sector construcción, presentado por el Grupo de Trabajo señalado anteriormente; y, precisa que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción es aplicable a las actividades contenidas en dicho listado;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir el acto resolutivo que apruebe el listado de actividades del sector construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-TR;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por

Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1. Objeto

Apruébase el listado de actividades del sector construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-TR, el cual contiene las siguientes actividades:

a) Las actividades de construcción, siendo estas las actividades económicas contenidas en la sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4. Estas actividades son las siguientes:

1. Construcción de edificios (Clase 4100 de la CIIU Revisión 4), incluidos edificios prefabricados de diferentes materiales.
2. Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril (Clase 4210 de la CIIU Revisión 4).
3. Construcción de proyectos de servicio público (Clase 4220 de la CIIU Revisión 4).
4. Construcción de otras obras de ingeniería civil (Clase 4290 de la CIIU Revisión 4).
5. Demolición (Clase 4311 de la CIIU Revisión 4).
6. Preparación del terreno (Clase 4312 de la CIIU Revisión 4).
7. Instalaciones eléctricas (Clase 4321 de la CIIU Revisión 4).
8. Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado (Clase 4322 de la CIIU Revisión 4).
9. Otras instalaciones para obras de construcción (Clase 4329 de la CIIU Revisión 4).
10. Terminación y acabado de edificios (Clase 4330 de la CIIU Revisión 4).
11. Otras actividades especializadas de construcción (Clase 4390 de la CIIU Revisión 4).

b) Las actividades conexas a las actividades de

construcción son las que se realizan de manera complementaria y que permiten el cumplimiento de las actividades de construcción. Estas actividades son las siguientes:

1. Servicios de comedores, campamentos, vigilancia, entre otros.
2. Servicios generales.
3. Servicios médicos.
4. Servicios de topografía en el proceso de construcción.
5. Actividades de otro tipo de prestación de servicios en el proceso de construcción.

Artículo 2. Actualización del listado

La actualización del listado de actividades del sector construcción, dentro del ámbito de aplicación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-TR, se realiza de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Cada tres años, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye un grupo de trabajo con la participación de la Cámara Peruana de la Construcción-CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú-FTCCP, así como con los representantes de los sectores involucrados, para la revisión de las actividades del sector construcción y su actualización, de ser el caso. Este plazo puede ser menor a petición fundamentada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

b) Este grupo de trabajo realiza la revisión de las actividades del sector construcción teniendo en consideración los cambios normativos, la casuística, y las peticiones de los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de las entidades del Estado, de manera individual o conjunta, las cuales deben ser dirigidas a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

c) La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo evalúa los cambios normativos, la casuística, y las peticiones de parte, elaborando un informe técnico que formará parte del acervo documental, los mismos que serán revisados por el grupo de trabajo para la elaboración de su informe.

d) El informe que elabora el grupo de trabajo es derivado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de que evalúe la viabilidad de la modificación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 3. Publicación

Publícase la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

TRANSITORIA

ÚNICA. Clasificación Industrial Internacional Uniforme aplicable al listado

Para aquellas actividades económicas que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Resolución Ministerial se encuentren clasificadas de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 3, los empleadores realizan la respectiva concordancia con la Revisión 4, a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2021628-1

Aprueba Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones

RESOLUCIÓN JEFATURAL 141-2021-ONP/JF

Lima, 25 de noviembre de 2021

VISTOS

El Informe N° 0562-2021-ONP/DPR del 11 de noviembre de 2021 de la Dirección de Producción; el Informe N° 402-2021-ONP/OPG del 17 de noviembre de 2021 de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; y el Informe N° 792-2021-ONP/OAJ del 24 de noviembre de 2021 de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Jefatural N° 018-2021-JEFATURA/ONP se aprueba la Directiva N° 001-2021-JF/ONP, Directiva sobre regulación de los dispositivos normativos en la Oficina de Normalización Previsional, con el objetivo de establecer lineamientos que regulen la elaboración y aprobación de dispositivos normativos que emita la Oficina de Normalización Previsional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 354-2020-EF se aprueba el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, que tiene por objeto reglamentar las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y unifica sus normas reglamentarias, integrando en forma coherente y clara el desarrollo de las disposiciones legales vinculadas con el SNP;

Que, conforme al marco normativo precitado, mediante Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF se aprueba la Directiva N° 003-2021-ONP/JF, Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, publicada en el diario oficial El Peruano el 9 de abril de 2021;

Que, con posterioridad a la emisión del Reglamento Unificado antes referido, se emite la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, cuyo objeto es establecer medidas que garanticen el acceso a una pensión a favor de los asegurados del SNP, que no logren acceder a una pensión regulada por el Decreto Ley N° 19990; siendo que mediante Decreto Supremo N° 282-2021-EF se aprueba la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco de la Ley N° 31301, y otras disposiciones, a fin de modificar e incorporar la reglamentación necesaria para implementar lo dispuesto en la Ley N° 31301, y otras disposiciones vinculadas al Sistema Nacional de Pensiones;

Que, mediante el Informe N° 0562-2021-ONP/DPR del 11 de noviembre de 2021, la Dirección de Producción sustenta la propuesta de Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, cuyo objeto es establecer los lineamientos para regular la calificación de prestaciones previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, con la finalidad de incorporar las reglas relacionadas a la normativa detallada en el considerando precedente;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión mediante Informe N° 402-2021-ONP/OPG del 17 de noviembre de 2021, y la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 792-2021-ONP/OAJ del 24 de noviembre de 2021, opinan que resulta técnica y legalmente viable, respectivamente, la aprobación del proyecto de Directiva sobre la

Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones; derogando, en consecuencia, la Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF que aprueba la Directiva N° 003-2021-ONP/JF, Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones;

Que, de conformidad con los informes técnico y legal indicados en los considerandos precedentes, corresponde aprobar la Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, así como derogar la Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF;

Que, la Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones constituye una regulación de carácter general que contiene información relevante y de interés para los usuarios de los servicios que presta la ONP, en consecuencia, corresponde disponer su publicación en diario oficial El Peruano, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS;

En uso de las atribuciones conferidas en el artículo 5 de la Ley N° 28532, Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); en el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado por Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10, en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF, en el inciso 1 de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, y en lo dispuesto en la Directiva N° 001-2021-JF/ONP, Directiva sobre regulación de los dispositivos normativos de la Oficina de Normalización Previsional, aprobada por Resolución Jefatural N°

018-2021-JEFATURA/ONP;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones

Apruébase la Directiva N° 005-2021-ONP/JF, Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, la que, en Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Difusión

Dispónese que la presente Resolución y su Anexo sean puestos de conocimiento de las/los servidoras/es de la entidad.

Artículo 3.- Publicación

Publícase la presente Resolución y su Anexo en el diario oficial el Peruano, así como en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe/onp) y en el Portal de Transparencia Estándar del Estado (www.transparencia.gob.pe) el mismo día de su publicación en el diario oficial.

Artículo 4.- Derogatoria

Derógase la Resolución Jefatural N° 026-2021-ONP/JF.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WALTER EFRAIN BORJA ROJAS

Jefe

2023376-1

LEY 31378

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, PARA INCORPORAR EN SUS ALCANCES A LOS PROFESORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y TÉCNICO-PRODUCTIVA ADMINISTRADAS POR EL MINISTERIO DE DEFENSA Y EL MINISTERIO DEL INTERIOR

Artículo único. Modificación del artículo 1 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial

Se modifica el artículo 1 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, en los siguientes términos:

“Artículo 1. Objeto y alcances de la Ley

La presente ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico-productiva y en las instancias del Sistema Educativo administradas por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos”.

DISPOSICIONES

COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Financiamiento

Lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, modificado por la presente ley, se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Defensa y del Ministerio del Interior, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

SEGUNDA. Ubicación de los profesores nombrados por

el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, en las escalas magisteriales

Los profesores nombrados que pertenecen al régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, con uno a tres años de servicio son ubicados en la primera escala magisterial; con cuatro a diez años de servicio, en la segunda escala magisterial; y con once a más años de servicio, en la tercera escala magisterial.

TERCERA. Adecuación de normas

El Ministerio de Educación adopta las medidas necesarias para adecuar las normas que correspondan, en el marco de sus competencias, en un plazo máximo de 120 días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogatoria del artículo 6 del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público

Se deroga el artículo 6 del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público.

Comuníquese al señor Presidente de la República para

su promulgación.

En Lima, a los veintiún días del mes de diciembre de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

2024511-1

Aprueban Cronograma Anual Mensualizado para el pago de las remuneraciones y pensiones en la Administración Pública, así como de las Pensiones correspondientes al Decreto Ley 19990, financiadas con cargo al Presupuesto Institucional de la ONP, a aplicarse durante el Año Fiscal 2022

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 004-2021-EF/52.01

Lima, 22 de diciembre de 2021.

CONSIDERANDO

Que, es necesario garantizar la adecuada distribución de los recursos públicos por concepto de Gasto de Personal y Obligaciones Sociales (Remuneraciones) y Gasto por Pensiones y Otras Prestaciones Sociales, a cargo de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, mediante la aprobación de un Cronograma de Pagos para la atención oportuna de dichos conceptos durante el proceso de ejecución presupuestal y financiera del Año Fiscal 2022;

Que, asimismo, resulta necesario incluir como parte del indicado Cronograma a los pensionistas comprendidos en el régimen del Decreto Ley N° 19990, a cargo de la Oficina de Normalización Previsional, de acuerdo con la información remitida para tal efecto por el citado organismo mediante el Oficio N° 688-2021-ONP/GG;

Que, el mencionado Cronograma es aplicable a los pagos que por los indicados conceptos se realizan con cargo a Recursos Ordinarios y otras fuentes de financiamiento que se centralizan y administran a través de la Cuenta Única del Tesoro Público (CUT), para cuyo efecto el Director General de Administración, o quien haga sus veces, es responsable de la adopción de las medidas administrativas que resulten necesarias

para contar con el respectivo financiamiento, así como para un eficiente y oportuno proceso de elaboración de las respectivas planillas de pago, que garantice su adecuado cumplimiento;

Que, la aprobación del citado Cronograma de Pagos tiene por finalidad contribuir a una mayor efectividad en el cumplimiento de las obligaciones del Estado, por parte de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, así como a una mejor atención en este aspecto a los trabajadores y pensionistas del Sector Público;

De conformidad con los incisos a) y c) del artículo 10 del Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por la Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41;

SE RESUELVE

Artículo 1. Aprobación del Cronograma Anual Mensualizado

1.1 Apruébese el Cronograma Anual Mensualizado para el Pago de las Remuneraciones y Pensiones en la Administración Pública, así como de las Pensiones correspondientes al Decreto Ley N° 19990, financiadas

con cargo al presupuesto institucional de la Oficina de Normalización Previsional, a aplicarse durante el Año Fiscal 2022, el mismo que se detalla en los siguientes Anexos que forman parte de la Resolución Viceministerial:

a) Anexo N° 01: Cronograma de Pagos Anual Mensualizado de Remuneraciones para el Año Fiscal 2022, a cargo de las Unidades Ejecutoras de los Pliegos del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales.

b) Anexo N° 02: Cronograma de Pagos Anual Mensualizado de Pensiones (Decreto Ley N° 20530) para el Año Fiscal 2022, a cargo de las Unidades Ejecutoras de los Pliegos del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales.

c) Anexo N° 03: Cronograma de Pagos Anual Mensualizado de Pensiones (Decreto Ley N° 19990) para el Año Fiscal 2022, a cargo de la Oficina de Normalización Previsional.

1.2 El Cronograma del Anexo N° 01 incluye los pagos del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), así como otros de carácter periódico y no remunerativo tales como Estipendio por Servicio Civil de Graduandos (SECIGRA) y Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud (SERUMS), Propinas para practicantes, animadoras, alfabetizadoras y alumnos de Escuelas Militares y Policiales, entre otros de similar naturaleza.

1.3 Las obligaciones relacionadas con la Bonificación por Escolaridad y los Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad se atienden conforme a los Anexos del referido Cronograma, en los meses que corresponda.

Artículo 2. Responsabilidad

El Cronograma Anual Mensualizado a que se refiere el artículo precedente es aplicable al pago de las obligaciones que por concepto de Remuneraciones y/o Pensiones se realiza con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, así como a otras fuentes de financiamiento que se centralizan y administran a través de la Cuenta Única del Tesoro

Público (CUT), para cuyo efecto el Director General de Administración, o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es responsable de adoptar las medidas administrativas que resulten necesarias para contar con el financiamiento que garantice su adecuado y oportuno cumplimiento, así como para el correspondiente registro de las operaciones en el SIAF-SP, bajo responsabilidad.

Artículo 3. Atención de otras obligaciones relacionadas

3.1 La atención de otras obligaciones relacionadas con los conceptos de pago de Remuneraciones y/o Pensiones, tales como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Gratificaciones (Régimen Laboral 728), Indemnizaciones o similares, se efectúa en las fechas u oportunidad que señala la legislación aplicable.

3.2 Aquellas Unidades Ejecutoras que cuentan con personal del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 pueden realizar el pago de los conceptos de Remuneraciones y Gratificaciones de los meses de julio y diciembre en una sola planilla, en la fecha en que corresponda atender dichos conceptos.

Artículo 4. Publicación

La presente Resolución Viceministerial y sus anexos se publican en la Sede Digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GUSTAVO GUERRA GARCÍA PICASSO

Viceministro de Hacienda

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

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000423-2021-CE-PJ

Lima, 23 de diciembre del 2021

VISTA

La Resolución Administrativa N° 000399-2021-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° 000399-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2021 la vigencia del Protocolo denominado “Medidas de reactivación

de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ. Asimismo, se establecieron diversas medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

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

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

las medidas preventivas para resguardar la salud de jueces, juezas, personal jurisdiccional y administrativo; así como de los/las usuarios/as del sistema judicial, garantizando la continuidad del servicio de justicia con las labores presenciales diarias en forma parcial, complementadas con el trabajo remoto; a efecto de alcanzar la jornada laboral de ocho horas diarias y evitar que se acumulen las horas de trabajo pendientes de devolución (Decreto Legislativo N° 1505, Decreto de Urgencia N° 078-2020, prorrogado mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021); todo ello con la finalidad de incrementar la producción jurisdiccional que a nivel nacional ha sufrido una reducción que perjudica a los usuarios y usuarias del servicio de justicia; resultando necesario optimizar la atención al justiciable y sus abogados y abogadas en jornadas laborales presenciales para el mes de enero de 2022, continuando con el proceso de normalización del funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos.

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

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1634-2021 de la septuagésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 22 de diciembre 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.- Prorrogar hasta el 31 de enero de 2022, 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 31 de enero de 2022, 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, el personal jurisdiccional y administrativo, asistirá en dos turnos, mañana y tarde; modificándose en este extremo el protocolo mencionado en el artículo precedente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7 Los/las Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia, deberán implementar las mesas de partes físicas

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

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

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

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

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

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

2.12 Las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura efectuarán el control del trámite de expedientes y producción jurisdiccional de los jueces y juezas que realizan trabajo presencial y/o remoto.

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

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

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

Artículo Tercero.- Disponer que los jueces y juezas que no estén en el grupo de riesgo determinado por ley y debidamente comprobado, realizarán trabajo presencial diario, considerando que cuentan con despacho privado que garantiza las medidas de bioseguridad establecidas, salvo que existan problemas de conectividad o de continuidad de audiencias, en cuyo caso los Presidentes/as quedan facultados para dictar medidas extraordinarias orientadas a garantizar la eficacia del servicio de justicia en todas las especialidades.

Artículo Cuarto.- Los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país pueden adoptar las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico.

Artículo Quinto.- 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 31 de enero de 2022, 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 Sexto.- Delegar facultades a la señora Presidenta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y a los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, a fin que emitan las medidas pertinentes respecto a las modificaciones de los niveles de alerta por provincia y departamento que dicte el Gobierno Central, para la prevención y control de la propagación del COVID-19.

Artículo Séptimo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, 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

2025688-2

Aprueban el “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.04)”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000425-2021-CE-PJ

Lima, 23 de diciembre del 2021

VISTO

El Oficio N° 000043-2021-PCSST-CE-PJ cursado por el señor Vicente Espinoza Santillán, Consejero Representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, por el cual remite el “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.04)”.

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° 000399-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó hasta el 31 de diciembre 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, la Resolución Administrativa N° 000375-2020-CE-PJ aprobó el “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.03)”.

Cuarto. Que, mediante Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA del 3 de diciembre de 2021, la autoridad sanitaria nacional, dispuso que toda entidad pública y privada debe adecuar su Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo, según las nuevas disposiciones emitidas, debiendo además dicho nuevo plan ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

Quinto. Que, en ese contexto, el señor Consejero Representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial remite a este Órgano de Gobierno el “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.04)”, previamente aprobado en sesión extraordinaria de fecha 9 de diciembre de 2021 por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin que se emita la resolución que oficialice dicho plan, en concordancia con las disposiciones vigentes emitidas por el Ministerio de Salud.

Sexto. 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, adoptar acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficacia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1625-2021 de la septuagésima quinta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 15 de diciembre de 2021, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Lama More por tener que asistir a una 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.- Aprobar el “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.04)”; que como anexo forma parte integrante de la presente decisión.

Artículo Segundo.- Dejar sin efecto la Resolución Administrativa N° 000375-2020-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, que aprobó el Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo del Poder Judicial (V.03”).

Artículo Tercero.- Disponer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, emitan las disposiciones complementarias que se requiera para su difusión y cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento adjunto en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su debida difusión y cumplimiento.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Presidentes/as de las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la

República, Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

Consejo Ejecutivo

2025688-4

Aprueban el “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial - 2022”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000426-2021-CE-PJ

Lima, 23 de diciembre del 2021

VISTO

El Oficio N° 000046-2021-PCSST-CE-PJ cursado por el señor Vicente Espinoza Santillán, Consejero Representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, por el cual se remite el “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial-2022”.

CONSIDERANDO

Primero. Que mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado; y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, con el fin de velar por la promoción, difusión y cumplimiento de las normas sobre la materia.

Segundo. Que, el artículo 22° de la mencionada Ley, establece que el empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tercero. Que, asimismo, la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR señala que el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial, o de evaluaciones posteriores; o

de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.

Cuarto. Que, en ese contexto, el señor Consejero Representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial remite a este Órgano de Gobierno el “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial-2022”, el mismo que ha sido revisado y aprobado en la sesión extraordinaria del referido Comité, llevada a cabo el 9 de diciembre de 2021.

Quinto. Que, el referido Plan Anual tiene la finalidad de dirigir los esfuerzos a la vigilancia, prevención y control de la pandemia del COVID-19 en todas las sedes de la entidad; y tiene los siguientes objetivos: a) Gestionar la implementación progresiva de la seguridad y salud en el trabajo; y b) Vigilar la salud ocupacional de los servidores ante el COVID-19.

Sexto. 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 deviene en pertinente aprobar el referido documento.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1636-2021 de la septuagésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 22 de diciembre

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 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar el “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial–2022”; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución; con cargo a la disponibilidad presupuestal.

Artículo Segundo.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial dicte las medidas complementarias, para la ejecución del referido plan de trabajo.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado en el Portal Institucional del Poder Judicial; para su difusión y cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura, Presidentes/as de las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2025688-5

Decreto de urgencia n° 115-2021 decreto de urgencia que modifica los decretos de urgencia n° 026-2020 y n° 078-2020 y el decreto legislativo n° 1505

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, regula la modalidad del trabajo remoto, aplicada de manera obligatoria a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, conforme a lo establecido en el numeral 20.1 de su artículo 20; asimismo, el numeral 20.2 del citado artículo establece el otorgamiento de licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, en los casos que la naturaleza de las labores de los trabajadores no sea compatible con el trabajo remoto; título que se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificado por la Segunda Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo 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, se establece el

marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer las medidas temporales excepcionales que resulten necesarias para asegurar que el retorno gradual de los/las servidores/as civiles a prestar servicios en sus centros de labores se desarrolle en condiciones de seguridad, garantizando su derecho a la salud y el respeto de sus derechos laborales; el mismo que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final de dicho Decreto de Urgencia, modificada por la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19 en el sector público, se regulan los supuestos de aquellos/as servidores/as civiles o trabajadores/as del sector público que no lograran compensar las horas de licencia con goce de haber debido a la extinción de su vínculo laboral con la entidad; cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021;

Que, teniendo en cuenta la actual situación de la propagación de la COVID-19, a fin de prevenir los efectos de una potencial tercera ola señalada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades en su Boletín Epidemiológico del Perú SE 43-2021 publicado el 2 de diciembre de 2021 e Informe

Técnico IT-CDC N° 076-2021, así como a fin de que se continúe protegiendo la salud de los trabajadores del sector público y privado hasta luego de la culminación la Emergencia Sanitaria, resulta necesario ampliar hasta el 31 de diciembre de 2022, la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020;

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 prorrogar la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional; de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo 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; y, de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.

Artículo 2. Modificación del numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en

el territorio nacional

Modifícase el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Cuarta.- Vigencia

(...)

2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)"

Artículo 3. Modificación de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo 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

Modifícanse la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo 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, en los siguientes términos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Segunda. Vigencia

Lo establecido en el presente Decreto Legislativo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)

Cuarta. Variación excepcional de funciones del/la

servidor/a civil

De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2022, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares”.

Artículo 4. Modificación de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público

Modificanse el literal b) del numeral 3.1 y el numeral 3.2 del artículo 3, y el artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público, en los siguientes términos:

Artículo 3. Compensación de horas de licencia con goce de haber en caso de desvinculación por renuncia o no renovación de contrato del/de la servidor/a civil o trabajador/a del sector público

3.1 (...)

b) En caso de que luego de la aplicación de las medidas previas aún existieran horas restantes pendientes de compensación, dicho/a servidor/a civil o trabajador/a debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2022.

3.2 En caso hasta el 31 de diciembre de 2022 el/la

servidor/a civil o trabajador/a no hubiera cumplido con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, la entidad del sector público dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente al/a la servidor/a civil o trabajador/a al momento de su cese, debiendo asimismo poner en conocimiento de ello a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a efectos de la actualización del registro a que se refiere el artículo 5 del presente Decreto de Urgencia.

Artículo 8. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo plazos distintos establecidos en los artículos correspondientes”.

Artículo 5. Vigencia

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 6. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2026383-6

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

23374-2017 LIMA

Materia: Pago de beneficios económicos sindicales - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Cuando el Convenio Colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender sus efectos a los no afiliados.

Lima, doce de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veintitrés mil trescientos setenta y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cuarenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y cinco, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución del once de mayo de dos mil quince, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Gilberto Ari Salluca sobre Pago de beneficios económicos sindicales.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta

y tres a sesenta y seis del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada por la causal de: Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto, resultando necesario señalar previamente que la citada causal denunciada deberá ser entendida como una infracción normativa en sentido amplio y no en forma específica como inaplicación.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito iv.1. Pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda que corre en fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y ocho, que el demandante solicite que se le abone el pago de beneficios sindicales dejados de percibir desde el año dos mil cuatro hasta el dos mil trece, así como, el pago de los beneficios sociales como incidencia de dichos beneficios sindicales, más intereses legales, costas y costos. iv.2. Sentencia de primera instancia: Mediante resolución número seis, de fecha once de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y cinco, el Séptimo

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada en parte la demanda, bajo el argumento de que al no haber acreditado la demandada que el Sindicato SOMMI tenga la condición de sindicato minoritario y encontrándose demostrado el status laboral a plazo indeterminado del actor desde el uno de enero de dos mil cuatro, los convenios colectivos celebrados por dicha organización sindical no tienen eficacia limitada a sus miembros como pretende la demandada, por lo que, de conformidad con el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, sus efectos le alcanzan desde el uno de enero de dos mil cuatro hasta agosto de dos mil once, en tanto que desde setiembre de dos mil once a julio de dos mil trece estuvo afiliado al Sindicato SUTRAOMUN.

iv.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Tercera Sala Laboral Especializada de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete confirmó la sentencia apelada, bajo similares fundamentos.

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 de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones

Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR El referido dispositivo legal establece lo siguiente: "Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados." Cuarto: Sobre el Convenio Colectivo en la Constitución Política del Perú El Convenio Colectivo constituye una fuente del Derecho del Trabajo que tiene reconocimiento constitucional en el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)" Quinto: Respecto al Convenio Colectivo en la doctrina Conforme a la doctrina, el convenio colectivo puede definirse como: "acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales. Las notas características del convenio son, según la definición anterior: 1) los sujetos que lo concluyen—representantes de trabajadores y empresarios-; 2) el procedimiento transaccional a través del cual se alcanza el acuerdo; 3) el

objeto sobre el que incide, y que constituye su contenido posible -regulación de las condiciones de empleo y trabajo, y de las relaciones laborales-; y 4) la forma escrita, exigida como elemento sustancial en atención a la eficacia frente a terceros de la regulación contenida en el mismo. Así definido, el convenio colectivo es el objetivo y el resultado principal de la negociación colectiva desarrollada por representantes de trabajadores y empresarios¹. Sexto: El artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: “En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos”. Todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio, independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador. Por ello, el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y artículo 42° del mencionado Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Séptimo: Respecto a la Libertad Sindical El Tribunal Constitucional en el

fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01978-2011-PA/TC, establece que: “El artículo 28°, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, este Colegiado ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado de un sindicato u organización análoga. Igualmente el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados (STC 03169-2006-PA/TC, fundamentos 17 y 18)”. Octavo: Se debe tener en cuenta que nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de la pluralidad sindical, lo que permite la coexistencia de varios Sindicatos en una misma empresa. Asimismo, es importante precisar que también se ha establecido el “sistema de mayor representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al Sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, y que de existir varios Sindicatos

1 MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, GARCÍA MURCIA, Joaquín. Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2008, página 342.

dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los Sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. La “mayor representación sindical” establecida en la legislación, no significa la exclusión de la participación de un Sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, ni limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación, lo que busca es precisamente representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también a las minorías sindicales². Cabe anotar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen que el Sindicato más representativo; es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de estos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados y no afiliados); en cambio, el Sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. Noveno: Respecto a los Sindicatos minoritarios esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial lo siguiente: “cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues de

igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”. Décimo: Análisis del caso en concreto 10.1 En el caso de autos, se aprecia de las Actas de Negociación Colectiva de los años dos mil tres al dos mil once que obran de fojas cuatro a ochenta y ocho y el laudo arbitral del año dos mil doce, que obra en fojas ochenta y nueve a noventa y dos, suscritos por la Municipalidad demandada y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Distrital de Miraflores (SOMMI), donde se advierte que en los convenios colectivos dos mil tres a dos mil cinco, se ha señalado su aplicación para “trabajadores obreros permanentes”; sin embargo, no se ha acreditado que el SOMMI gozará de la representación mayoritaria en aquel entonces para beneficiarse de sus alcances. 10.2 Asimismo, de los convenios dos mil seis a dos mil once y laudo arbitral de dos mil doce, literalmente sí se ha establecido que el ámbito de aplicación de los Convenios se circunscribe a los afiliados de dicho Sindicato. Por ello, como ya se indicó anteriormente no existe medio probatorio que acredite que tal organización sindical represente a la mayoría de los trabajadores de la citada entidad municipal. Por lo tanto, los beneficios señalados en los referidos Convenios serán de aplicación solo a los afiliados a dicho Sindicato, no habiendo demostrado la parte demandante que se encuentre afiliada al Sindicato de Obreros de la Municipalidad Distrital de Miraflores (SOMMI). 10.3 Debe tenerse en cuenta además que conforme a las boletas de pago del demandante, desde el mes de setiembre de dos mil once se encontró afiliado al SUTRAOMUN, organización sindical distinta a la firmante de los Convenios Colectivos cuya aplicación reclama. Décimo Primero: En ese sentido, y en

² STC NÚMERO 03655-2011-PA/TC.

atención a la causal que motiva la declaración de procedencia del recurso de casación, ha quedado establecido que el demandante no ha acreditado que el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (SOMMI) haya sido la organización sindical con mayor representación, por lo que, no le corresponde percibir los beneficios reclamados; tanto más, si ha quedado acreditado que desde setiembre de dos mil once se encontraba afiliado a otro sindicato (SUTRAOMUN), por lo que, la causal formulada debe ser declarada fundada. ALVARADO.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cuarenta y cinco; en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y cinco; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha once de mayo de dos mil quince, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola, declararon **INFUNDADA** la demanda, **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Gilberto Ari Salluca sobre Pago de beneficios económicos sindicales; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CALDERÓN PUERTAS,
UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO

CASACIÓN LABORAL

23786-2017 LIMA

Materia: Pago de Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Los trabajadores de dirección no resultan responsables solidarios, por la decisión asumida por el directorio de la empresa, cuando no se ha demostrado fehacientemente que el supuesto daño generado a la empresa, sea por alguna negligencia de éstos.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veintitrés mil setecientos ochenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A.–Editora Perú S.A., mediante escrito de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y dos a trescientos noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista del veinte de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas trescientos setenta y tres a trescientos setenta y nueve, que confirmó la Sentencia apelada del veinticinco de julio de dos mil dieciséis que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos treinta y siete, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Otto Mauro Vento Delgado y Marcela María Raquel Truel Fernández Dávila, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución del veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y cinco del cuaderno formado, por las causales de: i) infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la

Constitución Política del Perú, ii) Infracción normativa del artículo 191° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto. Primero: Antecedentes judiciales a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y cinco, la empresa demandante solicitó el pago de ciento diez mil setecientos cuarenta y siete con 10/100 soles (S/ 110,747.10) por indemnización por daños y perjuicios que comprende el lucro cesante y daño moral, ocasionado por los trabajadores demandados al haber dado por concluido el vínculo laboral en el cargo de Gerente de Comercialización al señor Ricardo Benigno Ayestas Butler, sin causa justificada y el consecuente pago por indemnización por despido arbitrario, sin considerar la jubilación obligatoria como causal de extinción del contrato de trabajo; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia: El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, al sostener que según el alegato del abogado de la parte demandada en la audiencia de juzgamiento, en enero de dos mil nueve los demandados presentaron un informe anual a la junta directiva dando cuenta de la baja de productividad en el área de comercialización. En razón a este informe la junta directiva, mediante acuerdo directorio toma la decisión de cesar al Gerente del área de comercialización, señor Ayestas. La obligación incumplida por los demandados,

según la parte demandante, consistía en no informar a la junta directiva que el mencionado servidor iba a cumplir 70 años para que la junta pueda desistir de su decisión de retirarle la confianza hasta que se ponga a conocimiento del gerente. La Ley General de Sociedades en su artículo 188°, define las atribuciones de un Gerente, estableciendo que éstas se encuentran vinculadas a actos de representación para actividades económicas y asistir a las sesiones de directorio y de junta general, pero sin ningún poder de decisión. Según su Manual de Organización y Funciones–MOF, ofrecido por la empresa demandante, en ninguna parte de su texto le asigna la función a los demandados de controlar, revisar o cuestiones arribadas por la junta directiva. Se advierte la ausencia de medio probatorio que acredite que los demandados tenían la obligación de informar sobre la edad del funcionario, a efectos de que la junta desista de su decisión. c) Sentencia de Vista: La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta y tres a trescientos setenta y nueve, confirmó la sentencia apelada agregando que los demandados tenían la obligación de informar sobre la edad del funcionario, a efectos de que la junta directiva desista de su decisión. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además

otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida. Cuarto: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Sexto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido

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.

en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Séptimo: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso'". Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las

resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Octavo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se verifica que la decisión adoptada se ha circunscrito a fundamentos claros y congruentes, cuyo análisis se ha delimitado a la situación de hecho planteada por las partes; en consecuencia, no puede ser cuestionada por vulneración del debido proceso, por ausencia o defecto en la motivación (motivación aparente), en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas pertinentes que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su "razón suficiente"; más aún, si el ostentar un criterio distinto al que ha ostentado el Órgano Jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación; además, que se verifica un trámite regular del proceso. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales; por lo cual, no se infraccionó inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal denunciada por la entidad demandada en el ítem i). Noveno: Respecto a la causal material, se encuentra referida al artículo 191° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, que establece: "Artículo 191.- Responsabilidad solidaria con los directores El gerente es responsable, solidariamente con los miembros del directorio, cuando participe en actos que den lugar a responsabilidad de éstos o cuando, conociendo la existencia de esos actos, no informe sobre ellos al directorio o a la junta general". Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a que si los demandados actuaron o no negligentemente ocasionando perjuicio a la demandante. Décimo Primero: Pronunciamiento sobre el caso concreto Se

advierte de autos que los demandados, Otto Mauro Vento Delgado, Gerente de Administración y María Marcela Truel Fernández Dávila, Jefe de Recursos Humanos, cesaron al señor Ricardo Benigno Ayestas Butler, quien se despedía como Gerente de Comercialización, debido a un supuesto incumplimiento de metas, indemnizándolo por despido arbitrario por la suma de ciento diez mil setecientos cuarenta y siete con 10/100 soles (S/ 110,747.10) por el tiempo que prestó servicios en la empresa demandante. Corre a fojas ciento veintiocho el Memorandum 032-G0000-EP-2009 del tres de febrero de dos mil nueve, en el que el Gerente General de la empresa informa al Gerente de Administración y Finanzas—uno de los codemandados— que el Directorio, con fecha veintinueve de enero de dos mil nueve, acordó por unanimidad, dar por concluida la designación del señor Ricardo Ayestas Butler en el cargo de Gerente de Comercialización a partir del cuatro de febrero de dos mil nueve. Se aprecia en fojas treinta y seis a treinta y ocho y de fojas cuarenta y cinco a cuarenta y ocho, las funciones generales y específicas del Gerente de Administración y Finanzas y el Jefe de Departamento de Recursos Humanos, según el Manual de Organización en Funciones. Décimo Segundo: De lo expuesto se colige que fue la junta directiva quien tomó la decisión de cesar al Gerente de Comercialización por baja productividad; además, se advierte del MOF que dentro de las funciones de los codemandados no se encontraba la de informar qué personal estaba próximo a cumplir setenta años, edad necesaria para el cese por jubilación; ni mucho menos debatir las decisiones de la junta directiva. En efecto, se puede señalar que los codemandados actuaron con diligencia al cumplir sus funciones de comunicar a la junta directiva respecto a la actividad económica de la empresa. Décimo Tercero: Si bien la norma denunciada se encuentra referida a que tanto el gerente y los miembros del directorio, son responsables de los actos que den lugar a responsabilidad; sin embargo las decisiones adoptadas fueron asumidas por la junta directiva, lo que se corrobora con el Memorandum 032-G0000-EP-2009 del tres de febrero de dos mil nueve, en el que el Gerente General de la empresa informa al Gerente de Administración y Finanzas—uno de los codemandados—

que el Directorio, con fecha veintinueve de enero de dos mil nueve, decidió cesar al gerente de comercialización, señor Ayestas. En esa línea de ideas, si bien los demandados tienen la condición de personal de dirección, ello no significa que por algún acto dañoso a la empresa, recaiga la responsabilidad en ellos, señalándose que no solo debían ejecutar las decisiones de la junta directiva, sino también advertir y poner en conocimiento que la decisión adoptada por el directorio era perjudicial para la empresa, cuando de acuerdo a las funciones generales y específicas establecidas en el MOF, no se encontraba ella. En consecuencia, los codemandados no resultan responsables solidarios, por la decisión asumida por el directorio de cesar al señor Ayestas, toda vez que la empresa demandante no ha demostrado contundentemente que el supuesto daño generados a la empresa, sea por alguna negligencia de los demandados. Décimo Cuarto: De lo antes anotado, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido infracción normativa del artículo 191° de la Ley N° 26887; en consecuencia, la causal bajo análisis deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A.—Editora Perú S.A., mediante escrito de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y dos a trescientos noventa y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veinte de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas trescientos setenta y tres a trescientos setenta y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con los demandados, Otro Mauro Vento Delgado y Marcela María Raquel Truel Fernández Dávila, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

23868-2017 LIMA

Materia: Pago de indemnización por daños y perjuicios - PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Es obligación del empleador probar el cumplimiento de todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, así como haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores.

Lima, veintidós de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintitrés mil ochocientos sesenta y ocho, guion dos mil diecisiete guion LIMA; en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores Jueces Supremos: Rodríguez Chávez, Ato Alvarado y Álvarez Olazábal; con el voto en minoría de la señora Juez Suprema: Ubillús Fortini; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recursos de casación interpuesto por la demandante, Khaterine Roxana Oblitas Durand, mediante escrito del nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dieciocho a trescientos veintiuno; contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos, que revocó la Sentencia apelada de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda ordenando el pago de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000.00) por daño moral y daño a la persona; reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con la parte demandada, Minera Barrick Misquichilca S.A., sobre pago de indemnización por daños y perjuicios .

CAUSALES DEL RECURSO

Por resoluciones de fecha veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve, que corren en fojas cincuenta y seis a sesenta y cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandante, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas ciento nueve a ciento diecisiete, la demandante solicita se le indemnice por daños y perjuicios, en la modalidad de daño emergente, lucro cesante, daño moral, daño a la persona y daño al proyecto de vida como consecuencia de la enfermedad e invalidez que padece, en la suma ascendente a cuatrocientos setenta mil con 00/100 soles (S/ 470,000.00); más el pago de intereses legales; con costas y costos del proceso. b) Sentencia: El Juez del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el dieciocho de enero de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que de acuerdo al cargo ocupado y las funciones realizadas por la actora de operador

multifuncional de procesos de laboratorio, fueron realizadas de pie en una mesa de laboratorio, debiendo traer las muestras que pesaban de diez kilos a más y alzarla al laboratorio. De las enfermedades acaecidas conforme a los informes médicos de los años dos mil trece y dos mil catorce, se reflejan las siguientes enfermedades: dorsalgia: dolores originados en las vértebras dorsales; sinusitis simple: inflamación de las mucosas producida por agentes bacterianos; hernia del núcleo pulposo: enfermedad que produce síntomas de invalidez y que son productos de desplazamiento de estructuras que se encuentran entre los cuerpos de las vértebras; cervicobraquialgia: es una lesión causada por la inflexión de una raíz cervical; tenosinovitis de bíceps braquial: se originan por flexiones de bíceps braquial; tendinosis del subescapular: inflamación del tendón; fibromialgia: dolores musculares y fatiga; lumbociática: dolores de espalda que afectan los nervios de la espina dorsal; artritis reumatoide: afecta las articulaciones o coyunturas. Conforme a la ficha médica del tres de marzo de dos mil seis, en el extremo referido a sus antecedentes, la actora no contaba con ninguna enfermedad; que pasado un año, la actora comienza a sufrir dolores de cuello y en el año dos mil diez ya comienza a padecer las enfermedades antes mencionadas. Siendo ello así, la demandada no ha cumplido con acreditar la entrega de los implementos de seguridad para el desarrollo de sus funciones, quedando acreditada la presencia de nexo causal, amparando los extremos de daño moral y daño a la persona. c) Sentencia de Vista: La Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos, revocó la sentencia apelada, declarando infundada la demandada, al señalar que según los diagnósticos de la actora, las zonas afectadas por los dolores que la aquejan son: hombro, columna cervical dorsal y zona lumbar extendida a brazo y piernas. Agrega que culminado el vínculo laboral entre las partes, la actora fue sometida a un examen médico ocupacional de retiro en la que se concluyó: emetropía normoacusia, síndrome de abducción dolorosa del

hombro, dorsalgia. Asimismo, del documento denominado antecedentes laborales se observa en el rubro riesgos: posturas prolongadas, movimientos repetitivos, lo que quiere decir que dichos riesgos fueron descritos por los médicos como antecedentes, del cuestionario nórdico de signos y síntomas respondido por la actora como parte de su declaración efectuada a los médicos. El hecho en sí no acredita el nexo causal entre la enfermedad diagnosticada y las labores y funciones desempeñadas por la actora. El juez otorga mérito probatorio a la historia ocupacional expedida por el jefe de salud ocupacional de la minera (fs. 71) si bien dicho documento es suscrito por el médico evaluador, pero fue llenado por la trabajadora, es decir también es parte de su declaración. De acuerdo al detalle de funciones realizadas por la actora en calidad de Operador Multifuncional de Procesos, no se advierte que durante todo el procedimiento de las muestras de laboratorio ella tenía que estar de pie o agachada recogiendo muestras. Del total de funciones de la demandante guardan relación con hacer efectivo los análisis de muestra de laboratorio, funciones que desempeña como tal, más no permanecer de pie o realizar diversos movimientos que afecten la zona cervical lumbar dorsal. No ha cumplido con demostrar que las enfermedades que padece y que en su mayoría afectan la zona del hombro y columna cervical dorsal y zona lumbar, sea atribuible a la empresa, ya que los informes médicos no precisan que dichas enfermedades sean productos de las labores que la actora ha desempeñado; es decir las funciones que realiza no guarda relación con las enfermedades que adolece. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas

a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida. Cuarto: En el caso concreto, la infracción normativa está referida al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que 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". Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Sexto: 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. Sétimo: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-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". Así también, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido

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.

constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Octavo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se verifica que la decisión adoptada se ha circunscrito a fundamentos claros y congruentes, cuyo análisis se ha delimitado a la situación de hecho planteada por las partes; en consecuencia, no puede ser cuestionada por vulneración del debido proceso, por ausencia o defecto en la motivación (motivación aparente), en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas pertinentes que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su "razón suficiente"; más aún, si el ostentar un criterio distinto al que ha ostentado el Órgano Jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación; además, que se verifica un trámite regular del proceso. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales; por lo cual, no se infraccionó inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal denunciada por la entidad demandada en el ítem i). Noveno: Respecto a la causal ii), infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, que prescriben: "Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño

emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída". "Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento". Décimo: Normas sobre seguridad y salud en el trabajo Las normas sobre la seguridad e higiene en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación de trabajo. Velar por la seguridad e higiene en el trabajo puede considerarse derivación del derecho a la vida y a la integridad física, con lo cual se reconoce el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. Si bien la Constitución Política del Perú no reconoce de manera directa el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, sí consagra derechos que le sirven de fundamento: artículo 2.2, que regula el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física; artículo 7°, que reconoce el derecho a la protección de la salud, concordante con lo dispuesto en el artículo 10° del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; artículo 22°, concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre, que señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas; y, artículo 23°, que contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los derechos del trabajador (derecho a la vida, a la integridad moral, física y a la salud), deben ser respetados dentro de la relación laboral. Teniendo en cuenta ese marco constitucional, el legislador expidió el Decreto Supremo N° 003-2005-TR, primer dispositivo que estableció disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, recogiendo en su Título Preliminar los Derechos de Protección, Prevención y Responsabilidad los que se ha señalado precedentemente, para luego expedir la Ley N° 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Décimo Primero:

Conforme a lo expuesto, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario, el incumplimiento de esas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia, conforme al artículo 1321° y 1322° del Código Civil. Décimo Segundo: Naturaleza de la indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional La enfermedad profesional puede definirse como todo aquel estado patológico, crónico o temporal, que afecta la salud física o mental del trabajador, cuyo origen se encuentra en la naturaleza de las labores realizadas por él o el medio donde desempeña dichas labores. En ese sentido, cuando se celebra un contrato de trabajo, verbal o escrito, se origina como obligación principal en relación al empleador la de pagar la remuneración correspondiente, y con respecto al trabajador, efectuar la prestación personal de sus servicios; sin embargo, estas no son las únicas obligaciones que se originan en dicho contrato, sino también otras, como es el caso del deber de seguridad o protección que tiene el empleador frente a sus trabajadores, cuyo cumplimiento resulta trascendental, desde que previene los riesgos profesionales. Si bien las medidas de seguridad e higiene laboral se encuentran contenidas mayormente en normas legales y reglamentarias, ello no desvirtúa el carácter contractual del cual se encuentra revestido el deber de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que estos se originan producto del contrato laboral o con ocasión de su ejecución; por lo tanto, siendo el empleador el responsable del control y la forma como se desempeñan las labores dentro del centro de trabajo, la responsabilidad que se le atañe es la responsabilidad civil contractual, la cual se encuentra regulada por el Título IX del Libro VI del Código Civil sobre “Inejecución

de Obligaciones”. Décimo Tercero: Resulta pertinente señalar además que para la determinación de la existencia de responsabilidad civil, deben concurrir necesariamente cuatro factores, a saber: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. En cuanto a los elementos que configuran la responsabilidad civil, es preciso indicar lo siguiente: La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. Según REGLERO: “Por antijuricidad se entiende una conducta contraria a una norma jurídica, sea en sentido propio (violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado), sea en sentido impropio (violación del genérico deber «alterum non laedere»²”. Por su parte, el daño podemos conceptualizarlo como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En tal sentido los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Serán daños patrimoniales, el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos y por lo tanto merecedores de la tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. Del mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente. El nexo causal viene a ser la relación de causa–efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. Por último, los factores de atribución, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa

2 REGLERO CAMPOS, Fernando: “Tratado de Responsabilidad Civil”, 2ª. Edición, Editorial Aranzadi S.A., Navarra – España 2003. p. 65.

del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual. Elementos que analizados en conjunto deberán concluir en el valor del resarcimiento. En los casos de enfermedades profesionales la responsabilidad contractual comprende tanto el daño patrimonial, daño emergente y lucro cesante, así como el daño moral. Décimo Cuarto: En cuanto a las normas materiales referidas al artículo 1321° y 1322° del Código Civil. El primero de ellos, consagra la teoría de la causa inmediata y directa, el cual considera que el daño puede ser imputado causalmente al agente, requiriendo que el nexo causal no haya sido roto por la interferencia de otra serie causal ajena a la anterior. En tal sentido, en el caso de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo; el nexo de causalidad, supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (incumplimiento sus obligaciones legales o convencionales en materia de higiene, seguridad y protección minera) que origina el daño sufrido por el trabajador (enfermedad profesional) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo. Por otro lado, esta teoría de la causa directa o inmediata permite indemnizar al dañado por lucro cesante y daño emergente siempre y cuando se acredite que estos sean consecuencia directa del daño evento producido por el dañante. De otro lado, el segundo articulado, regula lo concerniente al daño moral, derivado del daño evento producido por el dañante que puede conceptualizarse como la lesión a los sentimientos que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima, pues la adquisición de la enfermedad de la neumoconiosis (silicosis), "per se", genera un sentimiento colectivo de aflicción, que impone la necesidad de la tutela legal y resarcimiento a la víctima, dado que resulta imposible la tutela restitutoria, pues la enfermedad profesional es irreversible. Décimo Quinto: El I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, realizado el cuatro y catorce de mayo de dos mil doce, en el literal c) del Tema número 02, acordó lo siguiente: "Que el trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus

obligaciones legales, laborales y convencionales". Décimo Sexto: Análisis del caso En el caso concreto, se advierte que la recurrente prestó servicios para la demandada desde el veinticuatro de enero de dos mil cinco hasta el veintinueve de setiembre de dos mil catorce, conforme se acreditó con el certificado de trabajo que corre en fojas ciento seis, emitido por la empresa Minera Barrick Misquichilca S.A. En relación al daño, se advierte que lo señalado por la demandante sobre que estuvo expuesta a riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, por estar en contacto con minerales, gas cianhídrico, mercurio y químicos, al haber laborado de pie, o con mucha inclinación corporal, o sentada en sillas sin ajuste ergonómicos, o porque tenía que jalar bolsas o cargar cajas con materiales y muestras. Por ello, a partir del dos mil diez, se le diagnosticó: dorsalgia, sinusitis múltiple, cervicodorsalgia, hernia de núcleo pulposo cervical en C3-C4, cervicobraquialgia, tenosinovitis de bíceps braquial y tendinosis del subescapular, fibromialgia, lumbociática, artritis reumatoide seronegativa; se encuentra acreditado con los informes médicos del veinticinco de setiembre de dos mil diez que corre en fojas cinco, del nueve de octubre de dos mil diez que corre en fojas seis, del informe médico del seis de noviembre de dos mil trece corriente a fojas quince, informe del veintiocho de diciembre de dos mil trece que corre en fojas diecisiete, veinticuatro y veinticinco, informe del ocho de abril de dos mil catorce que corre en fojas sesenta y tres, en las que se señala que el demandante padece de las enfermedades antes mencionadas. Asimismo, a fojas setenta corre el informe médico de retiro privado del veintiuno de octubre de dos mil catorce, cuyo diagnóstico entre otros, se encuentra: dorsalgia (dolor de espalda), gonalgia izquierda (dolor de rodilla), artritis, hernia cervical. Décimo Séptimo: Conclusiones Se debe tener en cuenta que a la fecha de ingreso de la actora, no contaba con ninguna enfermedad que ahora la aqueja producto de las labores realizadas, ello se demuestra con el documento denominado Ficha Médica Ocupacional que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y seis vuelta. Asimismo, de las historias clínicas que

corren en autos ha quedado demostrado que la actora adolece de las enfermedades ocupacionales antes señaladas, desde el año dos mil diez. Para la configuración del elemento de factor de atribución de la responsabilidad civil, se aplica la inversión de la carga de la prueba, verificándose los siguientes hechos: i) la actora ha demostrado que de acuerdo a las labores que realizaba, tenía que agacharse, jalar bolsas de diez kilos de mineral, para luego subirlos en una mesa, (hechos no cuestionados por la parte demandada); de lo que se advierte que la demandada no ha cumplido con acreditar el cumplimiento de sus obligaciones respecto a las normas de seguridad y salud del trabajo, de conformidad con la Ley N° 29783, pues no corre en autos documento que demuestre que le haya proporcionado a la actora para sus labores diarias, una silla ergonómico, fajas o personal que le ayude para el jalado y subida a la mesa de los minerales de diez kilos, siendo atribuible la responsabilidad de indemnizar a la actora. Décimo Octavo: De lo antes expuesto, se corrobora el elemento del factor de atribución por culpa inexcusable, para efectos de amparar el pago de una indemnización por daños y perjuicios postulada en el proceso los cuales fueron adquiridos en la ejecución de sus labores para la empresa demandada, por lo que le corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios, toda vez que dicha indemnización deriva del incumplimiento de las disposiciones legales y laborales por parte del empleador, al no haber proporcionado los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones, ni garantizando la seguridad dentro del lugar donde se prestaban los servicios, lo que conllevó al menoscabo no solo de la salud de la recurrente, sino de su dignidad como persona. Décimo Noveno: Siendo ello así, la demandada es generadora del daño irrogado al trabajador, en este caso, por la enfermedad ocupacional que adolece y teniendo en consideración cualquiera de los factores antes enunciados, esta Sala Suprema concluye que la Sala Superior incurrió en infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil al desestimar la indemnización correspondientes por el daño acreditado; por lo cual corresponde declarar fundada la causal denunciada,

actuando en sede de instancia, confirmar la apelada, confirmando la sentencia de primera instancia. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Khaterine Roxana Oblitas Durand, mediante escrito del nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dieciocho a trescientos veintiuno; en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y uno, que declaró fundada la demanda; que ordena el pago de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000.00) por concepto de daño moral y daño a la persona; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, Minera Barrick Misquichilca S.A. sobre indemnización por daños y perjuicios; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ MALCA GUAYLUPO ATO
ALVARADO ÁLVAREZ OLAZÁBAL

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 parte demandante, Katherine Roxana Oblitas Durand, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos veintiuno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos noventa y cinco a trescientos,

que revocó la sentencia de primera instancia, de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y uno, que declaró Fundada la demanda, reformándola la declararon Infundada; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Minera Barrick Misquichilca S.A., 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 veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y cuatro del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa de los incisos 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° 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 de fojas ciento nueve a ciento diecisiete, que la demandante plantea como pretensión; la indemnización por daños y perjuicios por la suma de cuatrocientos setenta mil con 00/100 Soles (S/ 470,000.00); más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda al considerar que la enfermedad de la ex trabajadora fue a consecuencia de la negligencia de la demandada, dado que no la dotó de manera integral con los protectores necesarios para el desempeño de sus labores. Además no adjuntó medio probatorio alguno que acredite que cumplió con las medidas necesarias para prevenir los daños que pudieron ocurrir. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de

fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada la demanda, reformándola la declararon infundada, argumentando que no se acreditó debidamente en autos que las funciones desempeñadas por la actora como ingeniera química en calidad de Operador Multifuncional de Procesos no guardan relación con las enfermedades que adolece. De tal forma, determina que no se encuentra probado el nexo causal invocado por la actora, en consecuencia no está demostrada la responsabilidad civil atribuida a la demandada. 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: 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. (...) Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto

y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497³, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la 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 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. Sexto: 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). Séptimo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado de mérito, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: “Este Colegiado considera que la parte acora no ha cumplido con demostrar fehacientemente que las enfermedades que padece y que su mayoría afectan la zona del hombro y columna cervical dorsal y zona lumbar hacia los brazos y manos sea atribuible a la empresa demandada, ello en razón de que los Informes Médicos que obran en autos no precisan que dichas enfermedades sean producto de las labores que la actora ha desempeñado (...)”. 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; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en infundada la causal procesal denunciada por la parte recurrente. Octavo: La causal material declarada procedente, está referida a la Infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil. Las normas en mención, prescriben lo siguiente: “Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”. “Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado también es susceptible de resarcimiento.” Noveno: Aspectos Generales Resulta pertinente señalar que la indemnización por daños y perjuicios se encuentra prevista en los artículos 1321° a 1332° del Código Civil dentro del Título IX del Libro VI sobre “Inejecución de Obligaciones”, constituyendo una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación. En tal sentido, para su determinación requiere de la concurrencia necesaria de cuatro factores, los que a saber son: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Décimo: La conducta antijurídica puede definirse como

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.

todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. Según REGLERO: “Por antijuricidad se entiende una conducta contraria a una norma jurídica, sea en sentido propio (violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado), sea en sentido impropio (violación del genérico deber «alterum non laedere»⁴). Por su parte, el daño podemos conceptualizarlo como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En tal sentido los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Serán daños patrimoniales, el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos y por lo tanto merecedores de la tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. Del mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente. El nexo causal viene a ser la relación de causa-efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. Por último, los factores de atribución, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual. Elementos que analizados en conjunto deberán concluir en el valor del resarcimiento. Décimo Primero: Solución al caso concreto La recurrente sostiene, que en autos está probada la concurrencia copulativa de los

elementos que configuran la responsabilidad civil contractual, por lo que existe la obligación de que se le indemnice. Como se precisó líneas arriba para estar ante un supuesto de responsabilidad civil se debe probar el daño, el nexo causal y el factor de atribución. En cuanto al daño este debe ser cierto e injusto. En lo que se refiere al nexo causal, es la relación causa-efecto que existe entre la conducta que se reprocha y el resultado dañino. Esto es, en el caso en concreto para acreditar la existencia del nexo causal resulta necesario que se hubiera podido comprobar que el estado patológico de la trabajadora sea una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; puesto que, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existirá posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador. En atención a ello, se aprecia de autos que a la demandante se le practicó los exámenes médicos ocupacionales de retiro conforme a los documentos de fojas ciento noventa a ciento noventa y ocho (vuelta), en la cual los médicos ocupacionales describieron los riesgos de salud que padecía; sin embargo los mismos si bien reflejan dolencias, no concluyen que las mismas sean consecuencias de las labores que realizaba. De igual forma, en la historia ocupacional de la actora expedida por el jefe de salud ocupacional de la emplazada (fojas setenta y uno) se aprecia que los riesgos ergonómicos como posturas y movimientos repetitivos han sido declarados por la actora. Es por ello, que la referida documentación no acredita por sí misma el nexo causal entre la enfermedad diagnosticada y las labores y funciones desempeñadas por la demandante. En efecto, considerando que las funciones realizadas por la actora (operadora multifuncional de procesos) no evidencian que durante todo el procedimiento que conllevó efectuar las muestras de laboratorio, aquella hubiere estado constantemente en posturas que afecten la zona cervical lumbar dorsal, no puede concluirse que se configure una relación de causalidad entre las enfermedades que padece y las labores desempeñadas.

4 REGLERO CAMPOS, Fernando: “Tratado de Responsabilidad Civil”, 2ª. Edición, Editorial Aranzadi S.A., Navarra – España 2003. p. 65

Es así, conforme lo han determinado las instancias de mérito, en el presente caso no concurren los factores exigidos para determinar que existe una relación de causa-efecto entre los hechos imputados y los daños aludidos, de ahí que no se dé un supuesto de responsabilidad contractual en los términos propuestos. Décimo Segundo: Así las cosas, al no configurarse la infracción normativa material en los términos denunciados, este supremo tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, la demandante no ha desvirtuado mediante prueba alguna que la enfermedad profesional peticionada haya sido consecuencia de las labores prestadas para la empresa demandada, pues no basta con alegar un derecho sino probarlo de manera fehaciente. Décimo Tercero: En consecuencia, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior no incurrió en: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y ii) Infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil; en consecuencia corresponde declarar infundadas las causales citadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Katherine Roxana Oblitas Durand, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos veintiuno; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos noventa y cinco a trescientos; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Minera Barrick Misquichilca S.A., sobre Indemnización por daños y perjuicios; y devuélvase.

S.S.

UBILLUS FORTINI.

CASACIÓN LABORAL 24095-2017 AREQUIPA

Materia: Reposición laboral por despido fraudulento. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Se afecta el derecho constitucional al debido proceso, cuando el fallo se fundamenta a partir de hechos no claros o sin contenido que pudieron haber sido dilucidados en las audiencias, en cumplimiento del principio de oralidad, elemento distintivo en el nuevo proceso laboral de la Ley N° 29497 que posibilita al juez a proponer preguntas, incluso pedir de oficio medios de prueba, respecto a algún hecho que amerite su esclarecimiento.

Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

VISTA

La causa número veinticuatro mil noventa y cinco, dos mil diecisiete, Arequipa, en audiencia pública, con la intervención de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte (Presidente), Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Dennis Elfer Sueros Pacori mediante escrito de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre en seiscientos ochenta y nueve a seiscientos noventa y dos, contra la sentencia de vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas seiscientos setenta y nueve a seiscientos ochenta y cinco, en cuanto confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos treinta y siete a seiscientos cuarenta y seis, que declaró infundada la demanda en el extremo que solicita se desnaturalice el Contrato de Tercerización suscrito entre Unión de Cerveceras Peruanas Backus y Johnston

Sociedad Anónima Abierta¹ y CGS Serviclean Perú Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada², así como la inclusión en planillas y su reposición en Unión de Cerveceras Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y seis a cincuenta y nueve, se declaró procedente el recurso por la causal de infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha diecisiete de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y ocho, y demanda acumulada de fojas cuatrocientos sesenta y cuatro a cuatrocientos ochenta, el demandante pretende que se declare la desnaturalización de los contratos de tercerización a plazo determinado, celebrado entre Serviclean Perú y el actor y; en consecuencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada entre el actor y

¹ En adelante Backus.

² En adelante Serviclean Perú

su real empleadora Backus, a partir del ocho de febrero de dos mil catorce en adelante, en aplicación del artículo 5 de la Ley N° 29245, así como se ordene su reincorporación en la planilla de trabajadores permanentes de Backus en el cargo de operario de paletizado. Alega que ingresó a laborar en el plano formal el ocho de febrero de dos mil catorce para la demandada Serviclean Perú, firmando un contrato de trabajo por plazo determinado del primero de abril del dos mil catorce al treinta de junio del dos mil catorce a efecto que desarrolle labores de operario de paletizado y servicio complementario; posteriormente la demandada le hizo firmar otro contrato a plazo determinado del diez de setiembre de dos mil quince al treinta y uno de diciembre de dos mil quince, a efecto que desarrolle labores de naturaleza permanente y no temporal de la codemandada Backus, como: limpieza de cadenas, trasvase, paletizado, limpieza de líneas, trabajos técnicos especializados; además, de realizar labores de termocontraible de cerveza 330, sanetización de la maquina llenadora, sanetización de la maquina etiquetadora, máquina de inspección de botellas. Señala que durante la prestación de sus labores no recibió ningún tipo de información sobre la actividad empresarial a ejecutar al interior de la empresa principal conforme los señala el artículo 8 del Decreto Supremo N° 006- 2008-TR. Refiere que la demandada “tercerizadora” Serviclean Perú, no cuenta con autonomía empresarial, debido a que no cuentan con una pluralidad de clientes, equipamiento propio, ya que las máquinas empleadas por sus trabajadores son de propiedad de la empresa usuaria Backus; además, de contar con un capital social ínfimo e irrazonable dada las características y la naturaleza de las labores desempeñadas, lo que hace presumir que se encuentra ante una naturalización no válida o ilícita, lo que se encuentra prohibido por ley. Arguye que la demandada, Serviclean Perú, no cumple con la definición dada por la Corte Suprema, ya que nunca se hizo responsable de una parte integral del proceso productivo de la empresa Backus, sino que actuó simplemente destacando personal a la empresa usuaria para que realice una determinada actividad; sin embargo, en realidad hizo varias actividades que son parte del ciclo productivo de

la empresa usuaria, es decir, existió una simple provisión de personal constituyéndose en una tercerización fraudulenta. Finalmente, sostiene que conforme se aprecia de los cuadernos de asistencia y faltas que forman parte de los anexos de la demanda, estos se encontrarían firmados por los supervisores de turno del área de envasado de la empresa Backus, como son los señores José Antezana y Mauricio Díaz; además, de los señores José Téllez y Giovanni Burgos, siendo estos últimos técnicos de inyector de envasado, quienes controlaban el registro de asistencia y faltas de los trabajadores de la empresa tercerizadora, incluido el actor, tanto en el área de trasvase así como paletizado, entre otros; las mismas que han sido identificadas plenamente por los actores en el proceso inspectivo signado con la Orden de Inspección N°1320-2015-SDISST, llevada a cabo por un inspector del Ministerio de Trabajo en fecha veintiocho de octubre del dos mil quince en las instalaciones de la empresa Backus, no aproximándose ningún representante de la empresa Serviclean Perú, a efecto que de que ejerza el poder de dirección, control y supervisión sobre sus trabajadores; por el contrario, en dicha diligencia quienes participaron activamente fueron los representantes de Backus, hecho que lleva a colegir que el demandante no estaba bajo exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora como se señala, sino más bien, quien tenía el poder de dirección, control, supervisión y organización de las actividades a realizar eran los supervisores de la empresa usuaria. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha catorce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos treinta y siete a seiscientos cuarenta y seis, declaró entre otras, que el despido del demandante es un despido fraudulento; así también, declaró infundada en el extremo que solicita la desnaturalización del contrato de tercerización entre Backus y Serviclean Perú, así como su inclusión en planillas y su reposición en Backus. Asimismo, considera que de acuerdo a la Cláusula Segunda del contrato de locación suscrito entre las codemandadas, se advierte que Serviclean Perú asumía el riesgo del negocio; y de las Cartas de fecha uno de enero de dos

mil catorce y de fecha veinte de julio de dos mil quince, se acredita que la demandada Serviclean Perú controlaba la asistencia del personal destacado a Backus. De igual forma, la Jueza considera que los cuadernos en las que consta las firmas de los supervisores de Backus, donde se detallaban las actividades del personal de Serviclean Perú, desplazados a las instalaciones de Backus, constituye únicamente la supervisión de Backus a la calidad del servicio mas no así para controlar al personal de la empresa tercerizadora. Agrega la Jueza que el demandante no ha acreditado que la empresa tercerizadora haya tenido como único cliente a Backus, así como tampoco ha acreditado que los equipos utilizados para realizar su labor no hayan sido de propiedad de la empresa tercerizadora, y no acreditó que Serviclean Perú no haya sido la única responsable de la producción. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, confirmó la sentencia apelada, reproduciendo sus argumentos, agregando que si bien, en el informe de actuación inspectiva, de fojas seiscientos ochenta y cuatro del expediente administrativo acompañado, se precisa que las maquinarias y equipos con que los trabajadores desplazados cumplen sus labores son de propiedad de la empresa usuaria inspeccionada, entregadas en administración a Serviclean Perú; sin embargo, el inspector laboral no precisó de donde ha obtenido tal información. Asimismo, señala que si bien de los cuadernos de asistencia, aparecen los nombres de los supervisores de la demandada Backus; sin embargo, su intervención fue a manera de coordinación con los representantes de la demandada Serviclean Perú, tal como se encuentra estipulado en la cláusula décimo sexta del contrato de tercerización; más aún, si no aparecen otros medios probatorios que acrediten la subordinación del actor para con las órdenes de los

representantes de la empresa demandada Backus. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención, prescribe: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1. 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 a la afectación al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497³, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la

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.

afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 4.2 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".⁴ 4.3 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que: "La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no

atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo"⁵. 4.4 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la 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 (...) "⁶. 4.5 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que "[...] [E]l deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha"⁷. Quinto: Deficiencia en la motivación de las instancias de mérito 5.1 Este Supremo Tribunal, al revisar la causa, ha determinado que existen incongruencias y falta de motivación que afectan el debido proceso, las mismas que a continuación se enuncian: a) La sentencia de vista materia de casación, refiere como premisa que las cláusulas insertas en el contrato de tercerización

4 Expediente N° 0078-2008 HC

5 Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

6 Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC.

7 Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.

suscrito entre Backus y Serviclean Perú acreditan la existencia de una tercerización válida, justificando por sí misma el cumplimiento de los requisitos para la validez de esta forma contractual, sin considerar que precisamente la teoría del caso del demandante cuestiona la regulación inserta en dicho contrato, toda vez que en la realidad de los hechos la tercerizadora no habría cumplido con los requisitos para una tercerización válida al no asumir por cuenta y riesgo el servicio brindado a Backus, no contar con equipamiento propio, no tener autonomía económica y financiera para llevar a cabo el servicio, no brindar servicios a una pluralidad de clientes, y permitir que la empresa usuaria, Backus, supervisara las actividades de los trabajadores desplazados, subordinando la prestación del servicio, argumento que no ha merecido una adecuada respuesta por parte de las instancias de mérito. b) Las instancias de mérito no han valorado con profundidad los medios de prueba que han sido ofrecidos por las partes, como son las copias del denominado cuaderno de asistencia y faltas en el que aparece la descripción de la asistencia y detalle de las actividades que realizaba el personal destacado con las firmas de los señores José Carlos Antezana, Rodolfo Zegarra, supervisores de Backus. Así, no ha fundamentado la razón por la que considera que dichos medios de prueba no acreditan el control del servicio prestado por los trabajadores destacados hacia la empresa principal por parte de la usuaria y, por qué considera que dichos documentos únicamente se tratan de coordinaciones de los supervisores de Backus con los representantes de la empresa Serviclean Perú, si en la realidad de los hechos por sí mismo no representan actos de coordinación alguno. c) Las instancias de mérito no han dilucidado si el equipamiento utilizado por el demandante para la prestación de labores de sanetizado de la llenadora de botella, el mantenimiento de accesorios de la llenadora de botellas, el paletizado de cajas, la manipulación de la equitadora de botellas, entre otras, eran de propiedad de la empresa Serviclean Perú, o si pertenecían a la empresa Backus; más aún, si en el informe de actuación inspectiva de fecha dos de febrero de dos mil dieciséis, el inspector de trabajo detalló que las maquinarias y

equipos utilizados por los trabajadores desplazados son de Backus. d) Las instancias de mérito no han determinado si la demandada Backus recibía alguna contraprestación de parte de la empresa tercerizadora por el uso de sus instalaciones; más aún, si en el contrato de tercerización no existe regulación al respecto. Cabe precisar que el principio de oralidad es un elemento distintivo en el nuevo proceso laboral de la Ley N° 29497, y este principio se manifiesta específicamente durante las audiencias, cuando el demandante expone sus alegatos y corrobora su demanda y el demandado la contesta, y se propone y practica la prueba en presencia del magistrado, quien tiene la posibilidad de proponer preguntas, incluso pedir de oficio medios de prueba, respecto a algún hecho que amerite su dilucidación. En ese sentido, las instancias de mérito deben de procurar que ningún hecho quede en oscuridad, o sin contenido, de modo que se dé al justiciable una adecuada respuesta a su petitorio, lo contrario supone la afectación del derecho constitucional al debido proceso. 5.2 De lo expuesto precedentemente, se advierte que la Sala Superior al resolver la controversia de autos, no ha expresado una motivación suficiente y congruente respecto a los hechos alegados por las partes, por lo que los fundamentos de la sentencia apelada y la sentencia de vista no se sujetan a las reglas contenidas en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordantes con los artículos 50° inciso 6), y 122° incisos 3) y 4) del Código Procesal Civil, lo que constituye un defecto de motivación que no es posible enmendar en sede casatoria, pues ello implicaría recortar el derecho de defensa de las partes, a quienes les asiste el derecho de cuestionar la aplicación de las normas que sustenten la dilucidación del caso concreto. 5.3 En consecuencia, en resguardo del contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales y de las deficiencias advertidas que contravienen el debido proceso, corresponde declarar la nulidad de la sentencia de vista e Insubistente la sentencia de primera instancia por la causal de infracción normativa de los incisos 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, siendo correcto retrotraer el proceso a la primera instancia a efecto de

que el Juez subsane los defectos advertidos, realice una adecuada valoración probatoria y emita un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente.

DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Dennis Elfer Sueros Pacori mediante escrito de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre en seiscientos ochenta y nueve a seiscientos noventa y dos; en consecuencia, declararon **NULA** la sentencia de vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas seiscientos setenta y nueve a seiscientos ochenta y cinco; e **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fecha catorce de julio de dos mil diecisiete que corre en fojas seiscientos treinta y siete a seiscientos cuarenta y seis, que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento, fundamentando adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el recurrente contra Unión de Cerveceras Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y CGS Serviclean Perú Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre reposición laboral por despido fraudulento; Interviene como ponente el Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 24109-2017 DEL SANTA

Materia: : Indemnización por despido arbitrario. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Cuando de los medios probatorios actuados en el proceso se evidencia la falta grave previsto en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no corresponde otorgar una indemnización por despido arbitrario.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticuatro mil ciento nueve, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Richard Elder Escobedo Toledo, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintisiete a doscientos treinta y seis, contra la Sentencia de Vista del once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos dieciocho a doscientos veintitrés, que revocó la Sentencia apelada de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa, que declaró fundada la demanda respecto a la indemnización por despido arbitrario, y reformándola declaró infundada; en el proceso laboral seguido con la empresa demandada, Pesquera Hayduk S.A., sobre Indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y siete a sesenta, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: i) Infracción normativa establecida en el

inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y nueve a sesenta y dos, el actor solicita como pretensión principal, se ordene a la demandada cumpla con pagarle la suma de treinta y cuatro mil ochocientos cincuenta y dos con 96/100 soles (S/ 34,852.96) como indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que no solo era responsabilidad del actor sino que también le alcanzaba al señor Carlos Díaz, por lo que, las dos personas debieron responder frente al faltante del producto para el embarque, más aun si no se habían probado las funciones específicas a desarrollar a fin de determinar que el actor era responsable; asimismo, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo no se procedió con un seguimiento exhaustivo para determinar la responsabilidad de los hechos materia del proceso pues no existe documentación que el jefe haya realizado es

esclarecimiento del proceso proponiendo la sanción respectiva. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Sede Periférica I de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de setiembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declaró infundada la demanda, al argumentar que el demandante no comunicó al personal sobre el faltante de producto de 700 cajas, tampoco comunicó a su Jefatura inmediata sobre dicho faltante a fin de ver que acciones realizar en dicho caso. Asimismo, entre sus funciones se encontraba coordinar y controlar el despacho físico de materia primera, lo que no fue desarrollado por el actor ya que en la audiencia de vista indicó que a fin de elaborar el Packing List lo realizaba únicamente con la información que contiene la computadora. Por ello, considerando que fue el actor quien efectuó las coordinaciones pertinentes para que complete los contenedores con los productos faltantes, es de concluir que es el responsable directo de realizar dichas gestiones, por lo que, infringió sus obligaciones laborales. 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: Respecto a la causal de infracción normativa establecida en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cabe precisar que dicho dispositivo legal, prescribe: "Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.(...)" Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha incurrido en infracción normativa o no de la causal tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que promovió el despido del actor. Quinto: Alcances sobre el despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. El iuslaboralista Pasco Cosmópolis se refiere al despido como: "(...) un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria"¹. En esta misma línea de pensamiento, Alonso Olea lo

1 PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Extinción de la relación Laboral en el Perú". En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aele Editorial, 1987, p. 245-248.

describe como "(...) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario". Y Alonso García como: "(...) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". Concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante², destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que, se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber: a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Sexto: La falta grave La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas³. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Séptimo: Análisis del caso concreto

De los autos se aprecia lo siguiente: c.1. Mediante carta de preaviso de despido que corre de fojas cuatro a siete, se le imputó al actor la comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la comisión de las siguientes infracciones: i) No ejerció un control adecuado de ingresos y salidas de los productos congelados para el consumo humano directo (CHD) que se depositan en el almacén; ii) No solicitó la búsqueda del producto faltante ni comunicó de manera oportuna a la jefatura correspondiente sobre lo sucedido; iii) Mintió sobre no tener conocimiento respecto del producto faltante en el almacén; y, iv) Quebrantó gravemente las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa. c.2. Al efecto, el demandante efectuó sus descargos mediante carta que corre de fojas once a veinticuatro, entre los que señaló como argumentos: "(...) al percatarme del incidente suscitado el día del embarque 17.01.2017 realice las coordinaciones respectivas con el Ing. Jennry Arroyo Miranda, proponiéndole alternativas de solución para cumplir con dicho embarque, Sin embargo, al día siguiente, mi persona no podía estar presente en la empresa, como bien tienen conocimiento, por estar programado el inicio de mi descanso compensatorio obligatorio por contingencia el día 18.01.2017, por lo cual, realice las coordinaciones pertinente con el Sr. Carlos Díaz Quezada a fin de solucionar dicho inconveniente (...)". Asimismo, indicó; "(...)17. Respecto Del Punto N° 9; 10 y 11; Existe una equivocación, puesto que mi persona al comunicarse con el Ing. Jennry Arroyo fue para solucionar el inconveniente (...)". c.3. Por carta notarial de fecha cuatro de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas veinticinco a veintisiete, la demandada procedió a despedir al demandante por haber cometido la falta grave tipificada en el dispositivo legal precitado, con base a las infracciones aludidas precedentemente. Octavo: Con relación a la falta grave imputada, se aprecia lo siguiente: h.1. Del Informe de Embarque N°

2 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1° ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48.

3 Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

1200003818 de fecha veinte de enero de dos mil diecisiete, que corre a fojas ocho, dirigido por el señor Carlos Díaz Quezada al señor Jennry Arroyo Miranda, aquel manifestó lo siguiente: "El día 13 de enero del 2017 por la tarde, me comunica el señor Richard Escobedo que ya había fecha de embarque para los 8 contenedores del pedido de venta N° 1200003818, correspondiente al cliente J MARR (SEAFOODS) LIMITED, por lo que, el mismo día le indicó a un grupo de trabajadores que usen los planos de los almacenes para identificar donde se encontraban los productos, los cuales al terminar su jornada le alcanzaron los datos solicitados, que no concordaban con las cantidades establecidas en el Packing list que el señor Richard Escobedo había enviado al Área Comercial el día once de enero de dos mil diecisiete." h.2. Así mismo, se precisó que el día sábado catorce de enero de dos mil diecisiete se revisó nuevamente la información para corroborar y tener un alcance real de la situación respecto al pedido de venta N° 1200003818, y en ese mismo día alrededor de las 12:30 p.m., antes que el señor Richard Escobedo salga de la oficina, se le detalló lo revisado y validado por su persona y se le reportó que faltaban aproximadamente 700 cajas para completar el embarque del pedido de venta, habiéndose procedido a revisar en la pantalla de la computadora, habiendo indicado el demandante que eso se vería el día del embarque. h.3. El día diecisiete de enero de dos mil diecisiete el demandante informó sobre el producto faltante por dar cumplimiento al pedido de venta N° 120003818. h.4. Aunado a ello, del Informe N° 001-2017-JFVS-ADM/HAYDUK CORP de fecha veintitrés de enero de dos mil diecisiete, de fojas nueve a diez, emitido por Jennry Arroyo Miranda, Jefe de Distribución, y dirigido a los señores Luis Enrique Espinoza Castillo, Sub Gerente de Administración y Recursos Humanos, y Julio Francisco Vera Salazar, Jefe de Administración - Planta Coishco, se aprecia que se indicó que respecto a lo sucedido el día diecisiete de enero de dos mil diecisiete, con relación a los faltantes de los contenedores, del pedido de venta N° 1200003818, y las acciones que se tomaran el día dieciocho de enero de dos mil diecisiete para completar el faltante. h.5. De igual forma, el día catorce de enero de dos mil diecisiete,

el señor Carlos Díaz le informó al señor Richard Escobedo (el actor), durante su relevo que se efectuó aproximadamente al medio día, sobre el faltante de producto de aproximadamente 700 cajas, respecto al pedido de venta N° 1200003818, ante lo cual el demandante le indicó que lo iba a solucionar al momento del embarque. Noveno: En atención a lo expuesto, es preciso resaltar que el actor ostentaba el cargo de Asistente de Embarque, y entre sus funciones se encontraba el controlar todos los ingresos y salidas de los productos que se manejan en el congelado y despacho de embarque. Asimismo, de acuerdo a la descripción del puesto, que corre de fojas ciento dieciséis a ciento dieciocho, el demandante tuvo como funciones, entre otros: Controlar diariamente el ingreso y salida de mercadería del almacén de productos terminados congelados de CHD, para fines de almacenamiento, comercialización, controlar la recepción e ingreso de los lotes del producto terminado al almacén, verificando la consistencia de los reportes del proceso de producción con los productos físicos recibidos, ejecutar las acciones de corrección y recuento del producto en caso de diferencias, coordinar y controlar el despacho físico de materia primera (congelado) para el proceso productivo. Décimo: Así las cosas, se encuentra acreditado que el demandante era el responsable directo de efectuar concretamente los pedidos y el control respectivo, mas no el trabajador Carlos Díaz. Ello se corrobora con la propia carta de descargos del actor al manifestar, que tuvo conocimiento del producto faltante, aproximadamente 700 cajas para poder completar el embarque del pedido de venta N° 1200003818. Por tanto, este Supremo Tribunal asume que el actor infringió sus obligaciones laborales al no realizar efectivamente sus funciones, por lo que, el procedimiento de despido seguido en su contra no constituye un despido arbitrario como pretende el actor. Décimo Primero: En tal medida, al encontrarse justificado el despido del demandante, por la causal tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, se concluye que el

Colegiado Superior no ha infraccionado la norma en comento, deviniendo en infundada la causal materia de análisis. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Richard Elder Escobedo Toledo, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintisiete a doscientos treinta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos dieciocho a doscientos veintitrés; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la empresa demandada, Pesquera Hayduk S.A., sobre Indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y se devuelva.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

2411-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticuatro mil ciento once, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el dieciséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos ochenta y tres, y, por la parte demandante, Juana Medina Panduro, mediante escrito presentado el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos seis, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos sesenta, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha catorce de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y siete a cuatrocientos diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante

Resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento veintiuno, y en fojas ciento veintitrés a ciento veintisiete del cuaderno de casación, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR 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 doscientos trece a doscientos treinta y seis, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados desde el nueve de mayo de dos mil ocho al quince de octubre de dos mil once; reintegro de remuneraciones diminutas en relación a lo establecido por FONAFE y los Convenios Colectivos, el pago de las cinco gratificaciones anuales; vacaciones truncas, compensación por tiempo de servicios, bonificación por cierre de pliegos, asignación

por escolaridad, utilidades, bonificación por éxito grupal y uniforme, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha catorce de septiembre de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se ha verificado los tres elementos característicos de un contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), en aplicación del principio de primacía de la realidad; por lo que, se debe reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes desde el dos de marzo de dos mil once en adelante, conforme 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. Bajo esa premisa, procede el pago de los beneficios solicitados en el proceso. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que las funciones o actividades desempeñadas por el demandante eran de carácter eminentemente personal, no pudiendo delegarlas a terceros; asumiendo la total de responsabilidad sobre la ejecución de la misma. Asimismo, se verifica que la demandada aplicaba sus facultades para normar las labores del actor, dictando las directivas necesarias para la ejecución de las mismas, pues es quien determinaba el lugar y forma del servicio que prestaba, lo que implica que el demandante estaba bajo supervisión y control de la demandada, percibiendo una remuneración periódica e uniforme. De otro lado, manifiesta que el Juez de Primera Instancia ha errado su pronunciamiento respecto al pago sobre bonificación por éxito grupal, por lo que revoca dicho extremo, ordenando el pago de

quince mil con 00/100 soles (S/ 15,000.00) por el mismo, toda vez que la no evaluación fue por causa imputable a la propia demandada. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal denunciada en el ítem i), está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención prescribe lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley

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.

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-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/ TC. FJ 2) ha tenido la

oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente 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 La parte demandada sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior no ha señalado los medios probatorios que demuestran el ejercicio del poder de dirección y fiscalización sobre el demandante, mientras que la parte demandante señala que habiendo establecido la condición de trabajadora, le corresponde percibir los derechos peticionados. De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado Superior, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: a) De la prestación de servicios en diversas sucursales de la demandada, como la Agencia Breña, Sucursal Plaza Pizarro y Agencia Villa María del Triunfo, se verifica el ejercicio de las facultades de dirección de la demandada, para disponer o asignar las funciones y sede de trabajo en sus diferentes sucursales, lo que se corrobora con los

2 QUIROGA LEÓN, Aníbal. "El Debido Proceso Legal". 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA, p.125

informes emitidos a la demandada, desarrollo de actividades permanentes vinculadas al objeto social de la demanda y la percepción de remuneraciones fijas y permanentes, por lo que se evidencia rasgos de laboralidad fijados en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes N° 03015-2010-PA/ TC y N° 01193-2011-PA/TC, y b) Estando a que el actor ingresó a prestar servicios desde el nueve de mayo de dos mil ocho, fecha en la cual dejó de tener vigencia el convenio de mil novecientos noventa y ocho, que reguló el otorgamiento del beneficio de las cinco gratificaciones, por lo que no le corresponde percibir dicho beneficio. 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 al ostentando por el 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 precedente. Octavo: La causal denunciada en el ítem ii), está referida a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de

tiempo parcial sin limitación alguna". Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si existe una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el dos de marzo de dos mil once, de acuerdo al 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 o por el contrario una relación de naturaleza civil. 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

2 QUIROGA LEÓN, Aníbal. "El Debido Proceso Legal". 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA ¿, p.125

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

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 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 empleada; 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: Solución al caso concreto En el caso en concreto, se aprecia que el actor ha prestado servicios formalmente bajo contratos de locación de servicios desde el nueve de mayo de dos mil ocho, en cuya cláusula sexto (DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE EL CONTRATISTA) del

4 ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Palestra, 2013, p. 415.

5 NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". 2 ed. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2003, pp.29-30.

contrato, que corre en fojas dos a seis, se advierte: "EL CONTRATISTA se compromete y se obliga bajo responsabilidad además de cumplir con las obligaciones y/o responsabilidades pactadas en el resto de EL CONTRATO (...)" 5. EL CONTRATISTA se compromete a guardar absoluta confidencialidad respecto a los documentos entregados por EL BANCO, así como de la información a la que pueda tener acceso en razón del servicio prestado, siendo su incumplimiento causal de resolución del presente contrato. 6. EL CONTRATISTA se obliga a facilitar una adecuada revisión de la prestación de servicios materia del presente contrato, por parte de EL BANCO, (...)" Asimismo, de la cláusula décima (DE LA CONFORMIDAD DEL SERVICIO) se aprecia: "(...) EL BANCO ejercerá control de la ejecución y cumplimiento de los términos contractuales a través del Departamento Red de Agencias, quien deberá elaborar y suscribir el Acta de Conformidad respectiva y un Informe Final al culminar EL SERVICIO (...)". (Negrita es nuestro). Al respecto, de la cláusula tercera del contrato indicado precedentemente, se advierte que el actor prestó los siguientes servicios: "Apoyo en la recepción y verificación de la documentación requerida para acceder al préstamo Multired en sus distintas modalidades. Apoyo a la evaluación y determinación del monto disponible a otorgarse al solicitante del préstamo Multired en sus distintas modalidades. Apoyo a la ejecución en el sistema electrónico de las transacciones realizadas para la obtención de los préstamos Multired en sus distintas modalidades." A su vez, se desprende de la cláusula cuarta del citado contrato, que la demandada estableció una retribución económica en forma periódica (mensual) por la prestación del servicio. Décimo Cuarto: De acuerdo a lo anotado, se acredita que el actor prestó servicios en forma personal y permanente, no pudiendo delegarlas a terceros y ostentar la responsabilidad íntegra de la misma; además, que las funciones se encuentran vinculadas al objeto de la parte demandada. Por otro lado, se corrobora que el actor se encontraba bajo el poder de dirección de la demandada y que las funciones realizadas no son autónomas, pues debía desarrollar las actividades asignadas por la demandada; además,

que por el cargo desarrollado, debía tener comunicación constante con la parte demandada, la cual supervisaba y contralaba la ejecución de sus servicios. Asimismo, está acreditado, que percibía una remuneración como contraprestación de su trabajo, como se verifica de los contratos de locación de servicios y los recibos por honorarios, que obran en autos. Décimo Quinto: En ese sentido, en aplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en observancia del principio de primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos, se concluye que al verificarse los elementos de la relación laboral se determina que el actor ha prestado servicios desde el dos de marzo de dos mil once, bajo una relación de naturaleza laboral, sujeto al régimen de la actividad privada. Décimo Sexto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por aplicación indebida 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; por consiguiente, la causal denunciada por la parte demandada, deviene en infundada. Décimo Séptimo: La causal denunciada en el ítem iii), está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada

sindicato representa únicamente a sus afiliados". Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, que indica: "Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9° y 47° de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados". Décimo Octavo: Del derecho a la libertad sindical El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú. De acuerdo al Convenio N° 87° de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical. La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad

sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales. Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC. Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo⁷ se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su

6 En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

7 En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Décimo Noveno: La negociación colectiva El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales. ROJAS LUGO, señala sobre la negociación, que: “La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción”⁸ Por su parte, RENDON VÁSQUEZ citado por DIAZ AROCO, señala lo siguiente: “La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación”.⁹ El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/

TC, señala sobre la negociación colectiva, lo siguiente: “El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”¹⁰. Aunado a ello, resulta ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nos 98¹¹ y 151¹², que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señalan que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. Al respecto, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las

8 ROJAS LUGO, Osvaldino. “El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político”. Puerto Rico: ¿, 1997, p.57.

9 RENDON VÁSQUEZ, Jorge, citado por DIAZ AROCO, Teofila. “Derecho colectivo del trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p.411.

10 Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/ TC

11 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

12 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

partes en la relación laboral¹³. Vigésimo: Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical. En aplicación del derecho a la libertad sindical, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses que pretendan defender. Asimismo, cuando coexisten varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, puede originarse que los sindicatos de un mismo ámbito, tienen la facultad de ejercer la representación de la totalidad de trabajadores de manera conjunta; así como, el “sistema de mayor representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores. La “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales¹⁴. Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, “(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario.

Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritario y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas”.¹⁵ En mérito a lo expuesto, corresponde señalar que en la Casación N° 12901-2014-CALLA, se ha dispuesto que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el sindicato más representativo, es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. Siendo así, el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados¹⁶. Vigésimo Primero: Pronunciamiento de la Corte Suprema sobre un Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario. Esta Sala suprema mediante Casación N° 12901-2014-CALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, dispuso como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, siendo el siguiente: “Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la

13 GERNIGON, Bernard y otros. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”. Consultado el 05 de abril de 2016 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>

14 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

15 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

16 Casación N° 12901-2014-CALLAO

misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato". Sobre lo descrito, resulta importante señalar que la Casación, antes citada, resuelve un caso, respecto a los trabajadores de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.), que pretendían el reintegro del haber básico otorgados por el Laudo Arbitral del año dos mil diez, suscrito entre la empresa citada y el Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de CORPAC S.A. (SITE – CORPAC). Vigésimo Segundo: Particularidades sobre los efectos del convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario. Para efectos de establecer las excepciones sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por un sindicato de representación minoritaria, este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto al convenio colectivo y los derechos laborales. a) Convenio Colectivo a.1) Definición: Es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo, en los términos siguientes: "c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de

autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa"¹⁷. Asimismo, Luis Campos y otros, señalan que los convenios colectivos son: "básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)¹⁸. Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: "Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquella que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley"¹⁹. DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER, define la convención colectiva de la siguiente manera: "(...) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales"²⁰. a.2.) Fuerza Vinculante: La convención

17 STC N° 008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

18 CAMPOS, Luis y otros. Citado por DÍAZ AROCO, Teófila T. "Derecho Colectivo del Trabajo". 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p. 449.

19 NEVES MUJICA, Javier. "La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993". En: Revista Asesoría laboral. Lima, 1994, p. 28.

20 DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo", Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.

colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. c.3) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011- 92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe lo siguiente: "En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos". Sobre la cláusula normativa, corresponde manifestar que se constituye como una norma jurídica, pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva, respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento. Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que: "Se entiende que el contenido normativo CCT(normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que

rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)"²¹. Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que: Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas: a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc. b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbra consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical –unión label, hiring hall, closed shop, etc., estipulaciones sobre el fuero sindical, etc." c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo"²². En el mismo sentido, GENOUD, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el indubio pro operario (duda favorece al trabajador)²³. En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo. Respecto a la cláusula delimitadora es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Por su parte, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que: "(...) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas "de eficacia indirecta" o "de encuadramiento" – que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT"²⁴. En conclusión,

21 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. "El contenido del convenio colectivo de trabajo". Revista lus et veritas. Lima, p.172.

22 PALOMEQUE, citado por Ibíd, p. 172.

23 GENOUD, Hector. "Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos". Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

24 TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit.p.175.

cabe anotar, que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. b) Derecho Laboral: En el derecho laboral prima el principio protector, en otras palabras, el carácter tuitivo, que “inspira todo el Derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél”²⁵. El artículo 23° de la Constitución Política del Perú, prescribe: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.” (Subrayado y negrita es nuestro). Al respecto, cabe citar un comentario de CORTES CARCELÉN y otros, que indican: “Este artículo es unilateral, es decir, trata de proteger exclusivamente los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto no quiere decir que no se respeten los derechos de los empleadores que están protegidos en otros derechos en la Constitución. La razón de la unilateralidad es simple, es el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo. Sí resulta llamativo que este párrafo se haya centrado básicamente en la existencia de la relación laboral, cuando debería ser extensiva a los trabajadores independientes, los que también ven afectada muchas veces su dignidad. Sin embargo, al parecer el constituyente ha entendido que las particularidades de la relación laboral ameritan una mención especial, mientras que los trabajadores independientes ejercen sus derechos en un contexto diferente”. En ese contexto, atendiendo al carácter tuitivo del derecho laboral, no corresponde que dentro de una relación laboral en

cualquier modalidad y aun cuando se reconozca dicha relación, posteriormente mediante proceso judicial, pueda restringirse al trabajador sus derechos constitucionales, ya sean estrictamente laborales o no; pues de lo contrario contraviene el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, respecto al principio protector. Aunado a ello, cabe señalar que el artículo 26° de la Carta Magna, indica que en la relación laboral se respetan los principios de i) Igualdad de oportunidades sin discriminación; ii) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y iii) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Vigésimo Tercero: En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritario, no puede extenderse sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR; este supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente en proceso judicial se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, lo que está prohibido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, no resulta exigible a los demandantes que pretendan en proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral, y como consecuencia, del mismo, la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva. Sin embargo, dicho criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en párrafo precedente, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones

25 García Manrique. Álvaro. “¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?” Gaceta jurídica editores. Lima, 2010, p. 84.

sindicales, pues solo podía afiliarse a un sindicato, de conformidad con el artículo 12° del Decreto supremo N° 010- 2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; además, que no puede permitirse el abuso del derecho, de acuerdo al artículo 103° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, se hará extensivo al trabajador los alcances de la convención celebrada por un Sindicato minoritario que ostente mayores beneficios; no pudiendo pretenderse la percepción de beneficios de otros sindicatos. De otro lado, se debe establecer que los efectos de un convenio colectivo celebrado por un Sindicato minoritario pueden ser extensivos a todos los trabajadores de la empresa, cuando dicha extensión se encuentre prevista en la convención, mediante una cláusula delimitadora, pues esta cláusula tiene la particularidad de establecer el ámbito de aplicación y los acuerdos del convenio, tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Al respecto, se debe precisar que la conclusión expuesta, no es contraria al criterio jurisprudencial emitido en la Casación N ° 12901-2014-CALLAO, pues los supuestos de hecho difieren, esto es, el presente caso versa sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y como consecuencia del mismo, la percepción de beneficios económicos, mientras que en el otro caso discurre respecto a trabajadores que solicitan beneficios económicos, en cuyo proceso no estaba en discusión el vínculo laboral. En consecuencia, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato. Vigésimo Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los beneficios económicos reconocidos

por el Colegiado de mérito, los cuales se encuentran plasmados en los convenios colectivos de los años dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once, suscritos entre el Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), son extensivos al demandante. Vigésimo Quinto: Solución al caso concreto El recurrente en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha infraccionado el artículo 9° del Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues, considera que no le corresponde al demandante el pago de los beneficios económicos otorgados, puesto que no se ha valorado que a la fecha coexisten cuatro sindicatos, de los cuales ninguno tiene mayoría absoluta. En mérito a lo expuesto, si bien el SINATBAN no tiene la mayor representatividad sindical en el Banco de la Nación, también es cierto, que durante el período comprendido entre el nueve de mayo de dos mil ocho y quince de octubre de dos mil once, no se le había reconocido formalmente la calidad de trabajador a la demandante, calidad que es reconocida mediante el presente proceso, al establecer que existía una relación laboral. Aunado a ello, corresponde expresar que la cláusula primera de los convenios colectivos del año dos mil nueve y dos mil diez, que corren en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y seis, parte pertinente, expresan lo siguiente: “PRIMERA: AMBITO Y APLICACIÓN El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACIÓN que tengan relación laboral vigente (...)” De lo expuesto, se infiere que la cláusula primera de los convenios colectivos, tienen un contenido delimitador, toda vez que regulan el ámbito de aplicación del mismo; lo que sucede también con los beneficios del Laudo Arbitral de dos mil once, que también es de aplicación a todos los trabajadores; en consecuencia, aun cuando el SINATBAN sea un sindicato minoritario se extiende los beneficios plasmados en la convención a todos los trabajadores del Banco de la Nación. En ese sentido, habiendo sido reconocido mediante este proceso, la relación laboral entre las partes por el período comprendido entre el nueve de mayo de dos mil ocho al

quince de octubre de dos mil once, situación que limitaba el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, lo que generaba una transgresión a lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú y que en la cláusula primera de los convenios colectivos, objeto de cuestionamiento, se dispuso de manera expresa que los alcances de los convenios son para todos trabajadores del Banco de la Nación, no se puede exigir como requisito para la percepción de los beneficios económicos contemplados en los referidos convenios, que el SINATBAN sea un sindicato de mayor representatividad sindical. Vigésimo Sexto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003- TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por consiguiente, el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADOS** los recursos de casación interpuestos por la parte demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el dieciséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos ochenta y tres, y, por la parte demandante, Juana Valeria Medina Panduro, mediante escrito presentado el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos sesenta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral sobre reconocimiento de vínculo y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

24596-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento del vínculo 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, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veinticuatro mil quinientos noventa y seis, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A., mediante escrito presentado el veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuarenta y cinco a mil sesenta y nueve, contra la Sentencia de Vista del veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil dos a mil veintiuno, que revocó la sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos cuarenta y nueve a novecientos sesenta y dos, que declaró Infundada la demanda y reformándola la declararon Fundada; en el proceso seguido por el demandante, Giancarlos Leonardo García Salazar, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil diecinueve, que corre en

fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 238°, 245°, 246°, 252°, 253°, 255° y 257° del Código de Comercio. ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento ochenta y tres a doscientos diez, subsanado a fojas doscientos quince, el actor solicita que se reconozca la existencia de una relación laboral directa con Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston por el periodo que se extiende desde el uno de octubre del dos mil nueve hasta el treinta de junio de dos mil once, y se ordene el pago por concepto de utilidades ascendente a la suma aproximada de cincuenta y cuatro mil con 00/100 soles (S/.54.000.00) más intereses, costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha cuatro de julio de dos mil

dieciséis, declaró infundada la demanda, al considerar que no existe en el expediente ningún medio probatorio que acredite que el demandante haya recibido órdenes directas de la co-demandada BACKUS, tampoco existen pruebas que acrediten el control o supervisión de las labores por parte de la co-demandada, así como no hay prueba que acredite que la co-demandada haya llamado la atención o sancionado al actor. Obra en autos el Contrato de Comisión Mercantil de fecha dos de enero de dos mil siete y el Contrato de Comisión mercantil celebrado entre ambas empresas con fecha treinta de diciembre de dos mil ocho, al amparo del Código de Comercio, mediante la cual acuerdan celebrar un contrato de comisión mercantil directa que comprende la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales y la cobranza del precio de los mismos, entre otras estipulaciones contractuales. Sin embargo, no se aprecia de dichas estipulaciones algún grado de subordinación o dependencia entre ambas. Asimismo, obra una escritura de fecha cinco de marzo de mil novecientos noventa y nueve, testimonio de fecha uno de febrero de dos mil dos, testimonio de fecha veinticinco de noviembre de dos mil doce, escritura de fecha catorce de julio de dos mil cinco, entre otros, que si bien son documentos suscritos entre ambas partes codemandadas, anteriores al contrato de Comisión Mercantil, sin embargo en todos ellos se puede advertir como antecedente que tienen por finalidad, al igual que el contrato antes mencionado, la venta de productos de fabricación de la empresa Backus; igualmente, se evidencia que la finalidad de tal contrato fue celebrar un instrumento contractual que comprende la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales, la cobranza de los precios de los mismos, entre otras estipulaciones. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de setiembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia de primera instancia, reformándolo a fundada la demanda, sustentando principalmente que se ha demostrado que Backus asumía el control sobre la gestión de recursos humanos de SISA, supervisando que se cumpla con el

pago de los derechos y beneficios económicos de su personal lo que sólo podría válidamente explicarse admitiendo que SISA, formaba parte de la estructura de Backus y por ende su personal se adscribía al conjunto de trabajadores de esta última y ergo sometido a su poder de subordinación ejercido a través de quienes ejercen su representación. Además, el poder de subordinación que ejercía Backus respecto del personal de SISA se evidencia en el correo electrónico a fojas seis de fecha veintidós de junio de dos mil seis que dirige también al personal de SISA, Carlos Loyola López expresamente identificado en el escrito de contestación del expediente N° 31924- 2012 seguido por ante el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima como Jefe del Departamento de Desarrollo Personal Distribuidoras de Backus por el periodo que va desde el dos de mayo de mil novecientos noventa y siete al diecisiete de abril de dos mil siete, a fin de aclarar que "(...) La compra de vacaciones está prohibida y sólo procede en casos extraordinarios. Los casos extraordinarios deberán ser tramitados a través de la Gerencia de cada CD... (sic)"; lo que permite concluir que a la fecha de ingreso del demandante SISA venía 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. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Tercero. El

Código de Comercio, respecto a los artículos invocados, establece: "Artículo 238.- Clases de comisión: directa e indirecta El comisionista podrá desempeñar la comisión, contratando en nombre propio o en el de su comitente." "Artículo 245.- Responsabilidad por incumplimiento de la comisión El comisionista que, sin causa legal, no cumpla la comisión aceptada o empezada a evacuar, será responsable de todos los daños que por ello sobrevengan al comitente." "Artículo 246.- Efectos de la comisión respecto del comitente Celebrado un contrato por el comisionista con las formalidades de derecho, el comitente deberá aceptar todas las consecuencias de la comisión, salvo el derecho de repetir contra el comisionista por faltas u omisiones cometidas al cumplirla." "Artículo 252.- Observancia de la ley y reglamentos El comisionista deberá observar lo establecido en las leyes y reglamentos respecto a la negociación que se le hubiere confiado, y será responsable de los resultados de su contravención u omisión. Si hubiere procedido en virtud de órdenes expresas del comitente, las responsabilidades a que haya lugar pesarán sobre ambos." "Artículo 253.- Comunicación del comisionista sobre su gestión El comisionista comunicará frecuentemente al comitente las noticias que interesen al buen éxito de la negociación, participándole, por el correo del mismo día, o del siguiente, en que hubieren tenido lugar, los contratos que hubiere celebrado." "Artículo 255.- Carácter personal de la comisión El comisionista desempeñará por sí los encargos recibidos, y no podrá delegarlos sin previo consentimiento del comitente, a no estar de antemano autorizado para hacer la delegación; pero podrá bajo su responsabilidad, emplear sus dependientes en aquellas operaciones subalternas que según la costumbre general del comercio, se confíen a éstos." "Artículo 257.- Rendición de cuentas de la comisión El comisionista estará obligado a rendir, con relación a sus libros, cuenta especificada y justificada de las cantidades que percibió para la comisión, reintegrando al comitente, en el plazo y forma que éste le prescriba, del sobrante que resulte a su favor. En caso de morosidad abonará el interés legal. Serán del cargo del comitente, el quebranto y extravío de fondos sobrantes, siempre que el

comisionista hubiere observado las instrucciones de aquél respecto a la devolución." Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha analizado la validez de la celebración de los contratos mercantiles celebrados entre las partes. Quinto. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal planteada, advierte que la parte recurrente pretende en sede casatoria denunciar que no se ha tenido en cuenta la suscripción de los contratos mercantiles suscritos entre las codemandadas, sin embargo de la revisión de la Sentencia de vista, en su fundamento "noveno" se ha señalado lo siguiente: "NOVENO.- CONTRATOS SUSCRITOS ENTRE LAS CODEMANDADAS: Que, si bien es cierto, en el caso de autos se pretende que la demandada Backus reconozca como trabajador al demandante desde el 01 de octubre del 2009, resulta pertinente analizar los antecedentes de la relación existente entre Backus y SISA, puesto que estos tienen vínculo directo con la pretensión del demandante, y permiten establecer la real naturaleza de la relación entre ambas empresas. 9.1 De fojas 324 a 434, se desprende que Backus y SISA celebraron los siguientes convenios: i) Minuta del Contrato de Distribución, Suministro y Comodato celebrado el 18 de mayo de 1997, de fojas 394 a 401; ii) Escritura de fecha 05 de marzo de 1999, de fojas 403 a 421; iii) Testimonio de fecha 25 de noviembre de 2002, de fojas 423 a 449; iv) Escritura de fecha 14 de julio de 2005, de fojas 450 a 470; v) Contrato de Comisión Mercantil del 02 de enero de 2007, de fojas 471 a 486; vi) Contrato de Comisión Mercantil del 30 de diciembre de 2008, de fojas 488 a 505. De ello, se aprecia que las codemandadas antes de enero de 2007, estaban vinculadas en atención a los Contratos de Comodato y Suministro y, a partir de ese año, a través de Contratos de Comisión Mercantil. 9.2 El demandante fue contratado cuando entre los codemandados se encontraba vigente el Contrato de Comisión Mercantil, la que se encuentra regulada por el Código de Comercio de 1902 en cuyo artículo 237° se establece que: "Se reputará comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación

de comercio, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o el comisionista". Siendo una de sus modalidades, la comisión directa regulada en el artículo 240° del mismo Código "Si el Comisionista contratare en nombre del comitente, deberá manifestarlo; y si el contrato fuere por escrito [...]. En el caso prescrito en el párrafo anterior, el contrato y las acciones derivadas del mismo producirán su efecto entre el comitente y la persona o personas que contrataren con el comisionista [...]". En lo que se refiere a las obligaciones de las partes del Contrato de Comisión Mercantil, debemos acudir en vía supletoria al Código Civil que en su artículo 1790° que regula el mandato "[...] el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos, por cuenta e interés del mandante". De ello, se desprende que entre el mandato y la comisión mercantil existe una relación de género a especie. 9.3 En esa línea, el Artículo 1792° del citado Código establece: "El mandato comprende no sólo los actos para los cuales ha sido conferido, sino también aquellos que son necesarios para su cumplimiento [...]". El artículo 1793° del mismo, dispone: "El mandatario está obligado: 1.- A practicar personalmente, salvo disposición distinta, los actos comprendidos en el mandato y sujetarse a las instrucciones del mandante. 2.- A comunicar sin retardo al mandante la ejecución del mandato. 3.- A rendir cuentas de su actuación en la oportunidad fijada o cuando lo exija el mandante". Y, su Artículo 1796°, prescribe: "El mandante está obligado frente al mandatario: 1.- A facilitarle los medios necesarios para la ejecución del mandato y para el cumplimiento de las obligaciones que a tal fin haya contraído, salvo pacto distinto. [...]". 9.4 Entonces, el contrato de comisión mercantil viene a ser una especie del mandato, cuyo objeto se encuentra constituido por una operación de comercio, en la que la persona denominada mandatario, se obliga a realizar uno o más actos jurídicos por cuenta y en interés del mandante; sin embargo, el ámbito de las coordinaciones de toda especie se encuentran circunscritas únicamente a aspectos referidos al desenvolvimiento mercantil; es decir, la vinculación entablada no habilita de modo alguno para que el comitente intervenga en aspectos relacionados a la

organización, dirección y administración de la empresa comisionista. Y, si bien se presenta una relación de dependencia, en atención a que el mandato debe actuar de acuerdo a los intereses del comitente, sin embargo, este acatamiento se limita únicamente, como se reitera, a aspectos de naturaleza comercial, no pudiendo extenderse, a temas referidos al desarrollo de la relación laboral de la empresa comisionistas con sus trabajadores." En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que el Colegiado Superior si ha realizado un análisis sistemático respecto a los contratos mercantiles suscritos entre las codemandados, y si bien no se ha desglosado a analizar cada artículo denunciado en sede casatoria, esto no es suficiente para concluir de forma distinta por la Sala Superior, más aún si este Supremo Colegiado comparte la posición desarrollado, es decir, que los contratos mercantiles se circunscriben únicamente en aspectos vinculadas al desenvolvimiento mercantil; es decir, la vinculación entablada no habilita de modo alguno para que el comitente intervenga en aspectos relacionados a la organización, dirección y administración de la empresa comisionista, hecho que como se ha demostrado no ha cumplido las codemandadas, bajo los fundamentos que se expondrán en el análisis de la siguiente causal. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa por inaplicación de los artículos 238°, 245°, 246°, 252°, 253°, 255° y 257° del Código de Comercio; siendo infundada dicha causal. Sobre la infracción material contenido en el acápite ii) Sexto. 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". Séptimo. 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 primacía de la realidad. En atención a lo expuesto, y considerando las causales bajo análisis, se procederá a dilucidar si en el presente caso existió subordinación y prestación personal de servicios del actor respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, y por tanto, si se han desnaturalizado los contratos suscritos entre las codemandadas. Para ello, se tendrá en cuenta el periodo que comprende, desde el año mil novecientos noventa y siete al dos mil seis, en el cual las codemandadas suscribieron contratos de distribución, consignación, comodato y fianza; y el periodo del año dos mil siete en adelante, donde suscribieron contratos de comisión mercantil, lo cual no ha sido negado por las partes en el proceso. Respecto al contrato de trabajo Octavo. 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 trabajo¹, 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 Noveno. Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond² sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna "cosa" o "efecto" exterior a ella, toda vez que los "servicios" a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento. Solución al caso concreto Décimo. De la revisión de los actuados, se advierte que del escrito de demanda, el actor pretende el reconocimiento de vínculo laboral directa con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., y se le pague el reintegro por participación de utilidades Décimo Primero. La parte recurrente sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior ha reconocido la existencia una relación laboral entre el actor con la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. y el

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

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

pago del reintegro por participación de utilidades, sin tomar en cuenta la inexistencia de la subordinación, valorando únicamente los medios probatorios referidos a las comunicaciones y declaraciones. Décimo Segundo. En dicho contexto, y en mérito a la valoración conjunta de los medios probatorios presentados en el presente proceso, se aprecia lo siguiente: i. Boletas de pago del demandante, que obra fojas ciento treinta y siete a ciento cuarenta y seis, donde se advierte que su fecha de ingreso ha sido el uno de octubre de dos mil nueve. 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 noventa y cuatro a cuatrocientos uno, 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 cuatrocientos tres a cuatrocientos veintiuno, 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 cuatrocientos veintidós a cuatrocientos cuarenta 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

cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos setenta, 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 setenta y uno a cuatrocientos ochenta y seis, 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 ochenta y ocho a quinientos cinco. 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 tres a cinco, 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 siete a ocho, nueve a doce y diecisiete a dieciocho, 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 nueve a diez, en la que refirió que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y uno hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho. En tal declaración además, en la respuesta a la segunda pregunta, precisó que “[...] En el presente caso ocupó el cargo de Gerente de Asesoría y Gestión de Recursos Humanos en los años de mayo de 1997 a julio del 2006. En esa época manejábamos todo lo que era recursos humanos en toda la central de distribución a nivel nacional, pues antes que era San Ignacio manejábamos la distribuidora Somerisa (distribuidora de Pilsen Callao) y habían casi 40 distribuidoras que distribuían Cristal, entonces cuando se fusionan ambas empresas se toma el control de recursos humanos de estas empresas y fue todo un proceso homologando procesos, sistemas salariales, planillas, todo eso empezamos el año 1997, y luego se crea San Ignacio, que es la fusión de varias empresas, es decir se fusionan las distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio y allí empezamos todo lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño, clima laboral, precisa que todos estos procesos mencionados los manejábamos con la gente de Backus, coordinábamos con los gerentes de cada distribuidora para que se aplicasen esas políticas” (subrayado y resaltado nuestros). Respecto a la cuarta pregunta, referida a si el demandante dependía de los funcionarios de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, el señor Carlos

Loyola señaló que: “Sí, es verdad, pero precisa que habían funciones dentro de su labor de gerente que requerían de una autorización o aprobación del área de Recursos Humanos de Backus que teníamos un área específica que le daba todo el soporte a las distribuidoras, como por ejemplo la contratación de personal, capacitación que no lo podía hacer pues tenía que coordinar con nosotros” (sin subrayado ni resaltado en el original). En cuanto a la quinta pregunta, el señor Carlos Loyola mencionó que: “Cada distribuidora llevaba su propio control de asistencia independiente, y el proceso de planillas centralizado lo llevábamos nosotros y mi área generaba los memorándums de pago. Precisa que dependía en lo que respecta a recursos humanos, pues había políticas generales de gestión que nosotros supervisábamos como es la contratación de personal, capacitación como que he mencionado.” (Subrayado y resaltado nuestros). Sobre la pregunta realizada por el abogado de la parte demandante, referida a que si en materia de recursos humanos, políticas de selección, de capacitación, de remuneraciones, de contratación de personal, de vacaciones y en general todas las vinculadas al área, dependían de su persona como funcionario de Backus, no teniendo autonomía San Ignacio para dirigir esos campos, el señor Carlos Loyola indicó que: “Sí es verdad, todas las políticas las manejábamos nosotros y además supervisábamos su cumplimiento” (subrayado y resaltado nuestros). xi. Formatos de Revisión de Desempeño, que obra a fojas veinte a veintinueve, de los cuales se desprende el control ejercido por la demandada BACKUS respecto del personal adscrito a San Ignacio S.A. para evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos asignados. xii. Copia del contrato de arrendamiento de vehículos de propiedad de BACKUS a SISA, de fojas quinientos cuarenta y uno a quinientos sesenta y nueve, y, el contrato de arredramiento de inmueble del local de la emplazada, que obra a fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta, por medio del cual BACKUS arrienda a SISA el inmueble de su propiedad sito en la avenida Elmer Faucett N° 4754, Callao. xiii. El correo electrónico de fecha cinco de mayo de dos mil seis, que corre a fojas veinticinco, en el

que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta le requería a la empresa San Ignacio Sociedad Anónima informes sobre los gastos de los vehículos que esta última utilizaba. xiv. El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre a fojas setenta y cuatro, 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 ochenta, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la empresa San Ignacio Sociedad Anónima. Décimo Tercero. De la valoración de los medios probatorios citados, en específico de los correos electrónicos y declaración testimonial, se evidencia que existió subordinación intermediada respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, con la intervención de San Ignacio S.A. En Liquidación como empleador formal. Más aún, si el resto de medios probatorios acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones adoptadas por San Ignacio referente a su personal, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación, entre otros, lo cual se corrobora con la declaración testimonial del señor Carlos Alberto Loyola López, en la que menciona que al haberse fusionado distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio, empezaron con lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño y clima laboral, todo lo cual no fue negado por las codemandadas. Décimo Cuarto. Siendo ello así, cabe enfatizar la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía 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. Décimo Quinto. 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. En ese sentido, 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. Décimo Sexto. Se agrega a lo mencionado, el hecho que en el presente proceso ha quedado establecido, en aplicación del principio de 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, y que esta última ostentó formalmente la condición de empleador de la demandante, siendo la empresa Backus la real empleadora del actor, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles. En ese orden de ideas, podemos concluir que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, posee la condición de real empleador del demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos sin solución de continuidad por el período comprendido del uno de octubre de dos mil nueve al

treinta de junio de dos mil once. Décimo Séptimo. En consecuencia, se advierte que el Colegiado de vista al emitir pronunciamiento revocando la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, reformándolo a fundada, 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 segunda causal invocada también resulta infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A., mediante escrito presentado el veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuarenta y cinco a mil sesenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil dos a mil veintiuno; 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, Giancarlo Leonardo García Salazar, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 25073-2017 LA LIBERTAD

Materia: Desnaturalización de intermediación laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: En aplicación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo, los alcances de los beneficios previstos en la misma, alcanzan solo a aquellos trabajadores que como consecuencia de la fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, conforme lo prevé el literal e) del artículo 43° del Texto Único Ordenado, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, mantuvieron vínculo laboral vigente a la fecha de adquisición por la nueva empresa.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticinco mil setenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD, 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, Tecnología de Alimentos Sociedad Anónima mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos setenta y nueve a ochocientos cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos cuarenta a setecientos sesenta y tres, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos noventa y seis que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, César Augusto Pilco Quintana, sobre desnaturalización de intermediación laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos siete, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal

de: infracción normativa del inciso e) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha quince de agosto de dos mil catorce que corre en fojas noventa y seis a ciento cuarenta guion a, subsanado a fojas trescientos noventa y cuatro, el demandante solicita la desnaturalización de la intermediación laboral de la Cooperativa de Trabajo y Fomento del Empleo "Dinamic Complement Works", debiendo declararse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado a favor del demandante. Asimismo, pretende el reintegro de remuneración básica desde el uno de noviembre de dos mil seis, reintegro de la bonificación por cargo desde el trece de noviembre de dos mil tres hasta la fecha de cese, el pago por concepto remunerativo de tarros de leche desde el trece de noviembre de dos mil tres al tres de junio de dos mil siete conforme al Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres,

el pago del concepto remunerativo subsidio alimenticio desde el trece de noviembre de dos mil tres hasta su incorporación al jornal básico conforme al Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, el reintegro de remuneraciones por incorporación del subsidio alimenticio al jornal básico hasta la fecha de su cese, el reintegro de remuneraciones por aplicación del convenio colectivo dos mil siete guion dos mil ocho, por incorporación al sueldo o jornal básico de los conceptos remunerativos, el incremento mensual por quinquenio, tarros de leche y útiles de aseo, desde el cuatro de junio de dos mil siete, el reintegro de remuneraciones devengadas hasta la fecha de su cese, el reintegro de horas extras retroactivamente al trece de noviembre del dos mil tres hasta la fecha del cese, el reintegro por labores realizadas en días domingo desde el trece de noviembre del dos mil tres hasta la fecha del cese, el reintegro por labores realizadas en días feriados, retroactivamente al trece de noviembre del dos mil tres hasta la fecha del cese, el pago de la bonificación por tiempo de servicios – quinquenio retroactivamente al trece de noviembre del dos mil tres hasta la fecha del cese, el reintegro de concepto remunerativo movilidad desde el trece de noviembre de dos mil tres hasta la fecha del cese, el reintegro de gratificaciones de julio y diciembre desde el trece de noviembre de dos mil tres a la fecha del cese, el pago de vacaciones no gozadas, el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) desde el trece de noviembre de dos mil tres hasta la fecha de cese, el pago de la bonificación excepcional desde el trece de noviembre de dos mil tres hasta la fecha de cese, el reintegro por participación de utilidades desde el trece de noviembre del dos mil tres a la fecha de cese, más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Juzgado Mixto de Paijan de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos noventa y seis, declaró fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor del actor la

suma de ciento treinta mil novecientos noventa y dos con 46/100 soles (S/ 130,992.46), por concepto de reintegro de remuneración básica, reintegro de bonificación por cargo, pago del concepto de tarros de leche conforme al Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, pago del concepto remunerativo subsidio alimenticio conforme al Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, reintegro de remuneraciones por Convenio Colectivo dos mil siete guion dos mil ocho (2007-2008), reintegro de remuneraciones por incorporación subsidio alimenticio al jornal básico, reintegro de horas extras, reintegro por labores realizadas en días domingos, reintegro por labores realizadas en días feriados, pago de la bonificación por tiempo de servicio (quinquenio), reintegro de gratificaciones, pago de vacaciones no gozadas, reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), pago de bonificación excepcional y reintegro de utilidades, más intereses financieros y legales, costas y costos del proceso. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta a setecientos sesenta y tres, confirmó la sentencia apelada bajo argumentos similares a los expresados por el Juez de primera instancia; sin embargo, modificó (redujo) la suma ordenada pagar en el monto de ciento trece mil trescientos treinta con 29/100 soles (S/ 113,330.29), al considerar que los conceptos de gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) habían sido calculados de manera errónea. Segundo: Sobre la causal declarada procedente La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en: i) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso e) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR. Tal dispositivo legal señala lo siguiente: "(...)Artículo 43°.- La convención

colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares". De la fundamentación expuesta por la recurrente se advierte que se encuentra dirigida a cuestionar los alcances del acuerdo arribado en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, los cuales señala no le son aplicables al demandante al haber ingresado a laborar en el año con posterioridad a la suscripción del referido acuerdo. Tercero: Análisis de la causal 3.1. Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal declarada procedente, este Colegiado Supremo considera necesario hacer algunas precisiones sobre la negociación colectiva y el convenio colectivo. 3.2. El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 154 respecto a la negociación colectiva en su artículo 2° establece que: "(...)la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez." 3.3. El producto de la negociación colectiva es el convenio o pacto colectivo, el cual ha sido definido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha doce de agosto de dos mil cinco, al resolver el expediente número 008- 2005-PI/TC, del siguiente modo: " c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los

trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa." 3.4. La Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 91 define a la convención colectiva en su punto II en los términos siguientes: "(...) la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (...)". 3.5. El artículo 28° de la Constitución Política del Perú además de reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3.6. El artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que: "(...) La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen

con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza (...)" 3.7. En el contexto antes citado, es necesario dejar establecido que la causal casatoria planteada por la demandada se encuentra referida a la interpretación que ha sido formulada tanto por el juzgado de primera instancia como por la instancia superior respecto a que el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP con fecha 15 de setiembre de 1993 le resulta aplicable a los trabajadores que ingresaron a laborar con posterioridad a la referida fecha a la empresa Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA) la cual absorbió a la unidad productiva Chicama de la Empresa Pesca Perú Sociedad Anónima. 3.8 Para los efectos esta Sala Suprema va a efectuar el correspondiente análisis circunscribiéndose a determinar si los acuerdos del Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos de acuerdo a la Cuarta Disposición Transitoria celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, se restringen solo a los trabajadores que estuvieron comprendidos en la transmisión o transferencia de la empresa Pesquera Chicama Sociedad Anónima, como unidad de la empresa PESCA PERÚ a la empresa Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA) en el año mil novecientos noventa y cinco o también es aplicable a los trabajadores que ingresaron a laborar con posterioridad a esta última empresa tal como sería el caso del demandante. Se hace necesaria esta precisión con la finalidad de dejar establecido que los derechos peticionados por el actor en el presente proceso, en virtud a Convenios Colectivos distintos al señalado precedentemente, y que han sido amparados por las instancias de mérito no deben ser pasibles de revisión o modificación por esta Sala Suprema, toda vez que la norma materia de infracción y la fundamentación expuesta por la recurrente está dirigida a cuestionar solo los alcances del acuerdo arribado en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado entre PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres. 3.9. Con el fin de resolver la presente

controversia, se debe precisar en primer lugar que el demandante solicitó en el presente proceso, el pago por concepto de reintegro de beneficios convencionales; para dicho efecto señala como fuente de nacimiento de estos el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos de acuerdo a la cuarta disposición transitoria celebrado, en su momento, por la empresa estatal PESCA PERÚ y la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú – FETRAPEP. A su turno la demandada sostiene la tesis de que el actor no tiene derecho a percibir los beneficios colectivos contenidos en la citada acta de acuerdo al artículo 42° del Decreto Ley N° 25593, toda vez que a la fecha de suscripción del mencionado convenio colectivo, ocurrido en el año mil novecientos noventa y tres, no mantenía vínculo laboral alguno con la empresa Pesquera Chicama Sociedad Anónima, que era una unidad de la empresa PESCA PERÚ, y que recién el actor ingresó a laborar a la empresa Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA), con fecha doce de marzo de dos mil uno, la cual luego fue absorbida por la empresa demandada. 3.10. Respecto a los alcances del Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos de acuerdo a la cuarta disposición transitoria celebrado entre PESCA PERÚ y la FETRAPEP, debe señalarse que la empresa Pesquera Chicama Sociedad Anónima, fue adquirida por la empresa, Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA), en el año mil novecientos noventa y cinco, adquisición que conllevó a la empresa adquirente a asumir no solo los activos sino también los pasivos de la empresa adquirida, entre las que se encontraban las obligaciones laborales y convencionales contraídas con los trabajadores que venían laborando en la citada empresa, ello en mérito al contenido normativo de las cláusulas pactadas en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos de acuerdo a la Cuarta Disposición Transitoria, y al carácter vinculante de la convención colectiva de trabajo previsto en el artículo 42° del Decreto Ley N° 25593; sin embargo, en virtud a esta característica, los alcances de los beneficios previstos en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos solo resultan de aplicación para aquellos trabajadores comprendidos en la transmisión de la empresa originaria (Pesquera

Chicama Sociedad Anónima), los que continuarán beneficiándose de los acuerdos colectivos suscritos por su anterior empleador, por el tiempo que mantenga su vigencia, más no a aquellos trabajadores que ingresaron posteriormente a la empresa adquiriente (SIPESA), ya que estos últimos no formaron parte ni estuvieron representados en la negociación colectiva celebrado entre PESCA PERÚ y la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú – FETRAPEP, al no tener vínculo laboral vigente a la fecha de celebración del acuerdo colectivo. 3.11 En ese sentido, esta Sala Suprema asume la posición referida a que la interpretación correcta del inciso e) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, es en el sentido de que los únicos trabajadores beneficiados de los acuerdos previstos en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrado por PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, son aquellos que al año mil novecientos noventa y cinco, y producto de la compra venta de la empresa Pesquera Chicama Sociedad Anónima por la empresa, Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA), mantenían relación laboral con la primera de las nombradas, conservando estos los beneficios alcanzados por ley o convención colectiva inclusive durante su vinculación con la empresa SIPESA y su posterior fusión en el año dos mil siete con la empresa demandada, Tecnológica de Alimentos Sociedad Anónima, dado el carácter vinculante de la convención colectiva de trabajo. 3.12 De los hechos expuestos por el demandante y la empresa demandada en sus escritos postulatorios, así como de los medios probatorios ofrecidos por estos se tiene acreditado que el actor inició su relación laboral con fecha doce de marzo de dos mil uno en la empresa Sindicato Pesquero del Perú Sociedad Anónima (SIPESA), habiendo cesado el quince de agosto de dos mil diez, en la empresa demandada, Tecnológica de Alimentos Sociedad Anónima, esto como consecuencia de la fusión por absorción llevada a cabo en el mes de enero de dos mil siete, con lo que se verifica que el demandante no ingresó a laborar a la empresa Pesquera Chicama Sociedad Anónima, propiedad de PESCA

PERÚ, antes del año mil novecientos noventa y cinco (fecha de adquisición por la empresa SIPESA), sino seis años después, por lo tanto no le resulta aplicable los beneficios económicos convenidos en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrados por PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres. 3.13 Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ha incurrido en infracción normativa del inciso e) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, por lo que la causal denunciada deviene en fundada, lo que trae como consecuencia la revocatoria de la Sentencia apelada, solo, en el extremo que reconoció en favor del actor los beneficios económicos con carácter de permanentes previstos en el Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos celebrados por PESCA PERÚ y FETRAPEP, en el año mil novecientos noventa y tres, así como su incidencia en los beneficios sociales reconocidos por el juez de la causa, debiendo de recalcularse en ejecución de Sentencia los beneficios laborales que le corresponden al actor, como resultado de la aplicación de otros convenios colectivos distintos al Acta Final de Revisión y que han sido amparados por las instancias de mérito.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Tecnología de Alimentos Sociedad Anónima mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos setenta y nueve a ochocientos cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos cuarenta a setecientos sesenta y tres; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos noventa y seis, que declaró fundada la demanda, en el extremo que reconoció en favor del

demandante los beneficios laborales otorgados a través del Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos de acuerdo a la Cuarta Disposición Transitoria Final y concordante con el artículo 42° del Decreto Ley N° 25593, suscrita por la Federación Trabajadores Pesqueros del Perú – FETRAPEP y PESCA PERÚ, con fecha quince de setiembre de mil novecientos noventa y tres; y **REFORMÁNDOLA** lo declararon **INFUNDADO**; la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; **ORDENARON** que el juez de la causa, en ejecución de Sentencia proceda a recalcular los beneficios laborales que le corresponden al actor, como resultado de la aplicación de otros convenios colectivos distintos al Acta Final de Revisión de Convenios Colectivos y que han sido amparados en el presente proceso; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, César Augusto Pilco Quintana sobre desnaturalización de intermediación laboral 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

25550-2017 LIMA

Materia: Incremento remunerativo por convenio colectivo. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: A la demandante le corresponde el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la Municipalidad recurrente y el Sindicato, independientemente de que la actora se encuentre o no afiliada al sindicato, por cuanto, no existe cláusula limitativa que impida que sus efectos le alcancen a los obreros no afiliados.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticinco mil quinientos cincuenta guion dos mil diecisiete, guion LIMA en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Arias Lazarte (Presidente), con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodríguez Chávez, Malca Guaylupo y Ato Alvarado; y el voto singular de la señora jueza suprema Ubillus Fortini; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho, contra la Sentencia de Vista del seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cincuenta y dos, en cuanto confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante Gloria Bautista Molleapaza, sobre incremento remunerativo por convenio colectivo.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad

demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y uno a ochenta y cuatro del cuaderno formado, por las causales de i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° y 46° del Decreto Supremo número 010-2003-TR y ii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Contexto del caso Para contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) La señora Gloria Bautista Molleapaza interpone demanda obrante a fojas doscientos cuarenta a doscientos cincuenta y siete, con la pretensión de que se le pague beneficios económicos sindicales dejados de percibir y reintegro de beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por incidencia del pago de los beneficios sindicales; del periodo 2003 hasta el año 2013, por un total de cuatrocientos treinta mil trescientos siete con 57/100 soles (S/ 430,307.57), más intereses legales, costas y costos del proceso. Alega, que tiene derecho a tales reintegros, por tener la condición de trabajadora a tiempo indeterminado desde el dos de enero de dos mil tres, y ejercer el cargo de obrera, agrega que su

empleadora, es decir, la Municipalidad de Miraflores suscribió convenios colectivos con el Sindicato de Obreros, así como un laudo arbitral, de los cuales nunca se benefició la actora, donde se incrementó la remuneración de los obreros de la municipalidad en mención, a partir de acuerdos donde se negociaron punto como: i) El incremento por costo de vida ii) Bonificación por escolaridad iii) Bonificación vacacional iv) Bonificación por el día del Trabajador Municipal v) Bono por productividad, entre otros. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia expedida el dieciséis de agosto de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, ordenando pagar a la demandante la suma de cincuenta y cinco mil veinte con 70/100 soles (S/. 55,020.70). Como argumentos de la sentencia, el Juzgado determinó que cuando el sindicato es mayoritario, los acuerdos tomados por este, alcanzan a todos los trabajadores del ámbito así no estén afiliados y, como en el presente caso, el Sindicato que participó en las negociaciones colectivas y el proceso arbitral fue el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores, el alcance de los convenios colectivos suscritos del año 2003 al 2011 y el laudo arbitral expedido el año 2012 le son extensivos a la demandante; desestimando la demanda únicamente respecto al año 2013, por no haber acreditado la demandante la existencia de un convenio o laudo aquel año. c) Sentencia de segunda instancia: La Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, pero modificó el monto a pagar, en la suma de cincuenta mil ochocientos veinte con 07/100 soles (S/ 50,820.07). Atendiendo a que la única parte que apeló fue la entidad demandada, denunciando que los montos referidos al concepto por productividad establecido en el Convenio Colectivo del año 2003, la Bonificación por Vacaciones establecida en el Convenio Colectivo del año 2003, y la Bonificación por el día del Trabajador Municipal establecido en el laudo arbitral del año 2012 no le correspondían a la demandante; la Sala Superior

únicamente amparó el agravio referido a la bonificación por el día del trabajador municipal de los años 2011 y 2012, desestimando tales extremos, pues estos montos ya habían sido pagados por la demandada de manera oportuna. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de casación, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se ha cometido las siguientes infracciones: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° y 46° del Decreto Supremo número 010-2003-TR e; ii) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Sobre la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tercero: En cuanto al Debido Proceso, diremos que éste no tiene una concepción unívoca, sino que comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: El debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia; derecho que se manifiesta, entre otros, en el derecho de defensa, derecho a la prueba, a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural, proceso preestablecido por Ley, derecho a la cosa juzgada, al juez imparcial, derecho a la pluralidad de instancia, derecho de acceso a los recursos, al plazo razonable; derecho a una resolución debidamente motivada; entre otros. Cuarto: Sobre el particular, la Municipalidad recurrente alega que se vulneró el derecho al debido proceso cuando se emitió pronunciamiento extra petita respecto a los costos procesales fijados por la sentencia de vista, pese a que en sentencia de primera instancia nadie había apelado el monto fijado, afectando con ello el derecho del apelante de que no se empeore su situación en segunda

instancia (reformatio in peius). Quinto: Al respecto, el artículo 370° del Código Procesal Civil establece que "(...) el juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante(...)", salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa" Sexto: Es decir, esta norma determina la prohibición del reformatio in peius, que es una regla que prohíbe perjudicar al apelante cuando la otra parte no haya apelado, y según ARIANO solo tiene relevancia cuando pese a haber vencimiento recíproco no todas las partes apelen de los extremos o partes desfavorables de la sentencia de primera instancia. Ello, en consecuencia, nos permite inferir la extensión del efecto devolutivo de la apelación: el juez ad quem en virtud del recurso es investido de la competencia (o sea del poder) para conocer y pronunciarse solo sobre aquello que fue apelado. Lo demás, lo no apelado, está fuera de su competencia (o sea de su poder)¹. Séptimo: Entonces, la prohibición del artículo 370° del Código Procesal Civil resulta ser una forma de limitación del efecto devolutivo del extremo de la sentencia que haya sido efectivamente apelado. Consentidos los demás extremos, no podrían ser modificados por el superior jerárquico porque el apelante tiene la libertad de configurar la pretensión impugnatoria de la forma que crea conveniente y la instancia superior está sujeto a ello y no puede perjudicarlo en aquello que no cuestionó, pues se estaría favoreciendo a aquel que no recurrió, a pesar de que podía hacerlo. Octavo: En el caso concreto, la sentencia de primera instancia, obrante de fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos veintiuno, si bien omitió fijar la cuantía y el modo de liquidación de los costos procesales, ordenó que estos sean liquidados en ejecución de sentencia: "[...] En cuanto a las costas y costos, de acuerdo al artículo 14 de la Ley 29497, estas se regulan conforme a la norma procesal civil. Por lo

que siendo la demandada un organismo público descentralizado adscrito al Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento y como tal un ente integrante del Poder Ejecutivo, está exenta del pago de costas de conformidad al artículo 413 del Código Procesal Civil. En lo que se refiere a los costos, la propia Ley N° 29497 ha previsto en su Séptima Disposición Complementaria que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; por lo expuesto, en tanto que en la demanda no se ha efectuado liquidación alguna sobre los honorarios del abogado de la parte vencedora más el 5% destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo (costos de acuerdo al artículo 411 del Código Procesal Civil) este concepto será liquidado en ejecución de sentencia. (...)", (lo resaltado en negrita es nuestro). Noveno: Y al respecto, ni la Municipalidad recurrente ni tampoco la demandante mostraron alguna disconformidad; sin embargo, la Sala Superior, decidió modificar este extremo (de los costos procesales) aunque no fue objeto de impugnación y estableció que debería pagarse el monto equivalente al 20% del total recuperado por la demandante. "SE RESUELVE: [...] 2) FIJAR los costos procesales a la demandada en el 20% del monto total ordenado a pagar (incluido los intereses respectivos)" Décimo: Con ello, vemos que hubo una extralimitación de dicho colegiado, al referirse a un extremo de la sentencia de primera instancia que no fue apelado, benefició a la parte que no impugnó y perjudicó a quien sí lo hizo; pues como la instancia superior fue quien fijó el modo de liquidación de los costos procesales (en un 20% de lo recuperado) la recurrente se encontraba imposibilitada de impugnar en caso no estuviera de acuerdo con el factor de cálculo instaurado, perjudicando con ello su derecho de defensa, contradicción y pluralidad de instancias. Décimo primero: Entonces, teniendo en cuenta que la apelación de una sentencia impide que esta adquiera firmeza, por lo que, si ella se apela solo en parte, lo no apelado queda

1 ARIANO DEHO, Eugenia. Sobre los poderes del juez de apelación. Biblioteca Virtud de la PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocetal/article/view/2071>.

firme; la sala superior al extender su resolución hacia un punto que no fue apelado, incurrió no solo en un exceso de poder, sino también transgredió la cosa juzgada en el punto que había quedado consentido. Décimo segundo: Ahora bien, los alcances de estimar esta causal, no deben ser afectar a toda la sentencia de vista, sino únicamente al extremo que fija los costos procesales, pues mal haríamos en declarar nulo todo lo actuado con el único efecto del reenvío de la causa a la sala superior con la ulterior posibilidad del planteamiento de otro recurso de casación por la misma parte o por la otra, lo cual devendría en un derroche de energía (de todo tipo), de todas formas debe preferirse la interpretación por la continuación del proceso. Esto se justifica, en que existe un auténtico deber de privilegiar la decisión de mérito, lo cual presupone la existencia de una obligación de evitar la nulidad salvo que sea absolutamente necesario. Décimo tercero: En consecuencia, debe declararse fundada esta causal procesal, debiendo dejar sin efecto el extremo donde la Sala Superior resuelve fijar los costos procesales en el 20% del monto total ordenado a pagar, quedando subsistente el mandato del Juez de primera instancia en este punto, es decir, los costos se calcularan en ejecución de sentencia; correspondiendo ahora ingresar al análisis de la causal material, pues la decisión sobre el fondo no debe verse afectada por este aspecto. Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° y 46° del Decreto Supremo número 010-2003-TR Décimo cuarto: Las disposiciones denunciadas regulan lo siguiente: "(...) Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada

sindicato representa únicamente a sus afiliados. Artículo 46.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.(...)" Algunos apuntes sobre la negociación colectiva a) Negociación colectiva El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales. El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva, lo siguiente: "(...) El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un

espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (...).² b) Convenio colectivo Es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo, en los términos siguientes: "(...) c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (...)."³ c) Fuerza vinculante del convenio colectivo El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, además de reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les

resulte aplicable; así como a los prestadores de servicios que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo, conforme a lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Asimismo, es preciso mencionar que las partes intervinientes pueden establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones con arreglo a ley, y ello será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que en ese orden de ideas se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable y arreglado a ley. d) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo Todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio, independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, sin embargo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece la siguiente clasificación: - Son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.- Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.- Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo (...); (El resaltado en negrita es nuestro). Solución del caso concreto Décimo quinto: Del recurso de casación, se aprecia que la recurrente alega que las instancias de mérito no se habrían percatado de que la

2 Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/ TC
3 STC N° 008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

demandante solicita beneficios de convenios colectivos y/o laudos arbitrales derivados de negociaciones colectivas con un Sindicato del cual no es agremiada; asimismo, agrega que en la sentencia recurrida se omitió analizar si la representatividad del sindicato corresponde a la mayoría absoluta de trabajadores. Décimo sexto: Al respecto, debemos precisar que lo argumentado por la Municipalidad recurrente, no fue mencionado como agravio en el escrito que contiene su recurso de apelación, pues en este, únicamente se limitó a cuestionar algunos conceptos de la cuantía total entregada a la demandante, es decir, aspectos como la representación mayoritaria del Sindicato de Obreros, o la extensión de los beneficios acordados en los convenios colectivos, no fueron exhortados antes del presente recurso. Décimo séptimo: En ese entendido, esta Sala Suprema no es competente para conocer aspectos que no han sido discutidos previamente por las instancias de mérito, menos si estos no fueron objeto de actuación probatoria. Sin perjuicio de ello, y con la finalidad de no dejar de resolver el presente recurso, debemos referir que de la revisión de los Convenios Colectivos obrantes en autos, ninguno de ellos hace referencia a que los beneficios sindicales allí previstos, únicamente deban aplicarse para los trabajadores afiliados al Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores; todo lo contrario, los acuerdos plasmados en tales documentos hacen referencia a que los conceptos les serían otorgados a todos los trabajadores obreros permanentes; ante lo cual, siendo que la demandante acreditó su condición de obrero con contrato a plazo indeterminado, con el Acta de Ejecución de Resolución Judicial que obra a fojas tres, le correspondería recibir todos aquellos beneficios sindicales. Décimo octavo: En ese sentido, la demandada no acreditó que el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores únicamente haya convenido negociar para sus afiliados, sino que de la revisión de las propias cláusulas de los convenios colectivos obrantes en autos, estos beneficios fueron otorgados también para todos los obreros permanentes; en todo caso, la Municipalidad recurrente tampoco acreditó la existencia de cláusulas delimitadoras que

excluyan a la demandante, o si el Sindicato tenía o no representatividad mayoritaria. Décimo noveno: Por lo expuesto, este Supremo Tribunal, advierte que habiendo sido amparado la pretensión del actor por las instancias de mérito, le corresponde el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la Municipalidad recurrente y el Sindicato en los términos en que fueron fijados en la Sentencia de Vista, independientemente de que la demandante se encuentre o no afiliada al Sindicato, por cuanto, no existe cláusula limitativa que impida que sus efectos le alcancen a los obreros no afiliados. Vigésimo: En ese sentido, esta Sala Suprema advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, al establecerse que lo pactado en los convenios colectivos materia del caso de autos también es vinculante para la demandante, lo cual hace evidente que el Colegiado Superior no infraccionó los artículos 9° y 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, deviniendo la causal examinada en infundada.

DECISIÓN

Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho, **NULA** la Sentencia de Vista del seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cincuenta y dos, en el extremo que fija los costos procesales a la demandada en el 20% del monto total ordenado a pagar, quedando subsistente el mandato del Juez de primera instancia en este punto, e **INFUNDADO** el recurso de casación en los demás extremos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y

dos a cuatrocientos cincuenta y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Gloria Bautista Molleapaza, sobre incremento remunerativo por convenio colectivo; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZ ARTE RODRÍGUEZ CHÁVEZ UBILLUS
FORTINI MALCA GUAYLUPO ATO ALVARADO

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA
UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE:**

Primero: Conforme se desprende del escrito de demanda, la actora solicita el pago de beneficios económicos sindicales dejados de percibir y reintegro de beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), por incidencia del pago de beneficios sindicales del periodo comprendido desde el dos mil tres al año dos mil trece, más intereses legales, costas y costos. Segundo: La parte recurrente sostiene como argumento de su recurso casatorio, que las instancias de mérito no se percataron de que la demandante solicitó beneficios de convenios colectivos y/o laudos arbitrales derivados de negociaciones colectivas con un Sindicato del cual no es agremiada y que la sentencia impugnada omitió analizar si la representatividad del sindicato corresponde a la mayoría absoluta de trabajadores. Tercero: Al respecto, de la revisión de los actuados se ha podido verificar que lo esgrimido por la parte recurrente no fue argumento de agravio en su escrito de apelación, habiéndose limitado únicamente a cuestionar la cuantía de la suma total ordenada a pagar a favor de la actora, en consecuencia, este Tribunal Supremo se encuentra impedido de analizar la tesis planteada por la demandada recién en el escrito de casación, tanto más, si constituye un argumento que merece de actuación probatoria, lo cual en el presente caso no se ha dado, al no haber sido materia de controversia entre las partes. En ese sentido, me adhiero al voto del juez supremo

ponente bajo la consideración que este Colegiado Supremo no puede entrar a analizar aspectos que no han sido invocados ni discutidos ante las instancias de mérito.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Mi voto es porque se declare infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho, en cuanto a este extremo se refiere, en el proceso seguido por la demandante, Gloria Bautista Molleapaza, sobre incremento remunerativo por convenio colectivo.

s.s

UBILLUS FORTINI.

CASACIÓN LABORAL 25643-2017 AREQUIPA

Materia: Indemnización por despido arbitrario. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Cuando se encuentra acreditado que el demandante ha desarrollado laborales en un cargo de confianza, su estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador; en consecuencia, cuando se acredite que el ingreso del trabajador fue directamente a un cargo de dicha naturaleza, no es viable el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticinco mil seiscientos cuarenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA, 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: Arias Lazarte, Ubillus Fortini, y Ato Alvarado; y con el voto en minoría de la señora jueza suprema Rodríguez Chávez; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Inmobiliaria Esperanza Real S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del 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. 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 veintitrés a treinta y tres, subsanada en fojas treinta y nueve, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiocho mil con 00/100 soles (S/ 28,000.00); más intereses legales. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar

la indemnización por despido arbitrario. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo, refiere que si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del 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 El artículo de la norma en mención, prescribe: "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." Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 38° del mismo cuerpo normativo: "Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba". 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 por la naturaleza de los servicios brindados por el demandante, es pasible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando no se ha cumplido con el procedimiento de despido, correspondiente. Quinto: Alcances sobre el personal de dirección y de confianza Conforme, se verifica del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. Sexto: Definiciones y diferencias entre personal de dirección y 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 esa 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 número 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 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 este se puede alcanzar hasta 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 número 007-2002-TR, que aprueba el 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 número 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 número 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". Séptimo: 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. El Tribunal Constitucional, 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. Octavo: Sobre el tema Toyama

Miyagusuku² señala que los trabajadores de dirección: "Son los altos directivos. Representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio (...) Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores (...) es decir, la alta dirección de la empresa"; y, respecto a los trabajadores de confianza sostiene: "(...) Son personas (...) que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargo de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del Jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría (...)." Noveno: Calificación de confianza o dirección El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras: a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante "relación laboral de exclusiva confianza"); y b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante "relación laboral mixta"). Décimo: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento décimo cuarto de la sentencia antes referida, ha precisado que se procederá de la siguiente manera: a)

Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley. b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. De igual manera, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo. Décimo Primero: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza Durante el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, los Jueces Supremos integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron en el punto IV, lo siguiente: "En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado: -Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza. -Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo". (Subrayado es nuestro) Décimo Segundo: Dentro de ese

contexto, se verifica que para el despido de un trabajador de dirección o de confianza, no es necesario que se cumpla con expresar las causas justas relacionadas con la conducta, previstas en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y por ende, tampoco con el procedimiento de despido, descrito en los artículos 31° y 32° del artículo de la norma invocada. Décimo Tercero: Solución al caso concreto De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos:—Del contrato de trabajo de fecha veintiuno de octubre de dos mil trece³, se aprecia que el demandante fue contratado para el puesto de “Gerente regional de ventas”, en cuya cláusula segunda, se acordó: “En virtud del presente documento y en base a la confianza EL EMPLEADOR contrata bajo la modalidad y condiciones precedentemente señaladas; los servicios de EL TRABAJADOR para que realice las labores propias y complementarias del puesto también indicado y se obliga a: a) Desarrollar para el empleador toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las labores principales, conexas y complementarias inherentes al puesto. B) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes”. (Subrayado es nuestro).—Mediante Informe⁴ realizado por la coordinadora de recursos humanos, se verifica que el demandante tenía a su cargo un equipo de trabajo.—Con informe de registro de asistencia⁵, se establece que el demandante no estaba sujeto a la marcación de ingreso y salida al centro de trabajo.—En las boletas de pago⁶, la demandada consignó como ocupación del demandante: “Gerente de ventas”.—Del documento sobre descripción de puesto del gerente regional de ventas⁷, se verifica que la coordinación se realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de

logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Asimismo, se detalla como funciones generales: i) planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar eficientemente el sistema comercial, diseñando estrategias que permitan el logro de los objetivos de la empresa, ii) establecer proyecciones de venta en base a los reportes de datos y iii) evaluar y proponer la participación en ferias y eventos locales. Décimo Cuarto: De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por el demandante en el cargo de “Gerente regional de ventas”, se basa en la confianza, y se encuentra en estrecha relación con el personal de dirección de la empresa demandada, tal es así, que las coordinaciones lo realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Siendo así, y si bien la calificación de trabajador de confianza del demandante no se encuentra consignado en las boletas de pago, también es cierto, que su inobservancia no enerva dicha condición, por tanto, al haberse acreditado las características propias del puesto de trabajo; además, que en el contrato de trabajo suscrito por el actor, se estableció los alcances de la relación, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que el demandante ha ostentado un cargo de confianza. Décimo Quinto: Habiéndose acreditado que el demandante ha ingresado directamente a un cargo de confianza, conforme 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, corresponde mencionar que no es requisito indispensable para la extinción del vínculo laboral, que la demandada cumpla con lo previsto en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, sobre las causas justas

3 Corre en fojas ochenta y uno a ochenta y dos.

4 Corre en fojas setenta y nueve

5 Corre en fojas ochenta.

6 Corre en fojas tres a siete.

7 Corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete

de despido, ni tampoco con el procedimiento de despido, regulado en los artículos 31° y 32° de la norma referida, pues, solo basta con el retiro de la confianza, para perfeccionar dicha extinción, atendiendo que la estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador, por ende, no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con lo previsto VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional. Décimo Sexto: Dentro de ese contexto, es evidente que el Colegiado Superior ha infraccionado por interpretación errónea 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, pues, no ha tenido en cuenta que por la labor desempeñada por el demandante como trabajador de confianza, no es necesario que la demandada emita una causa justa de relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, no corresponde amparar la pretensión postulada por el demandante sobre indemnización por despido arbitrario; por lo que, deviene en fundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Inmobiliaria Esperanza Real S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** declararon infundada en todos sus extremos; 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, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE UBILLUS FORTINI MALCA GUAYLUPO
ATO ALVARADO

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMO RODRÍGUEZ CHÁVEZ ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Inmobiliaria Esperanza Real S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43° 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: b) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas

veintitrés a treinta y tres, subsanada en fojas treinta y nueve, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiocho mil con 00/100 soles (S/ 28,000.00); más intereses legales. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que el cargo de gerente regional de ventas, desempeñado por el demandante es uno de confianza, pues, ha laborado en contacto personal y directo con un personal de dirección. Sin perjuicio de ello, manifiesta que al no haberse acreditado de manera fehaciente las faltas graves imputadas al actor, corresponde amparar la indemnización por despido arbitrario. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en el procedimiento de despido llevado a cabo por la demandada, no se acreditó la existencia de un despido acorde a Ley, esto es, que responda a una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del demandante; en consecuencia, se contraviene con lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo, refiere que si bien no procede la reposición, de un personal de dirección o de confianza; sin embargo, sí es procedente, la indemnización por despido arbitrario. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e

inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del 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 El artículo de la norma en mención, prescribe: "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." Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 38° del mismo cuerpo normativo: "Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba". 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 por la naturaleza de los servicios brindados por el demandante, es posible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando no se ha cumplido con el procedimiento de despido, correspondiente. Quinto: Alcances sobre el personal de dirección y de confianza Conforme, se verifica del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto

Supremo número 003-97-TR, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. Definiciones y diferencias entre personal de dirección y de confianza Sexto: El Tribunal Constitucional nacional⁸, 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 esa 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 número 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 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 este se puede alcanzar hasta 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 número 007-2002-TR, que aprueba el 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 número 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 número 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”. Séptimo: 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. El Tribunal Constitucional, 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. Octavo: Sobre el tema Toyama Miyagusuku⁹ señala que los trabajadores de dirección: "Son los altos directivos. Representan -o sustituyen- al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio (...) Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes corporativos, jefes, directores (...) es decir, la alta dirección de la empresa"; y, respecto a los trabajadores de confianza sostiene: "(...) Son personas (...) que prestan servicios en íntima relación con los de dirección; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Por ejemplo, los abogados, contadores, auditores que no ocupan cargo de dirección (en concreto, los abogados del área legal que laboran bajo la dirección del Jefe del área que es un personal de dirección), los asistentes de los directores, etc., también ingresan en esta categoría (...)." Calificación de confianza o dirección Noveno: El Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-AA/TC, ha precisado adicionalmente que el acceso a trabajador de confianza se puede llegar de una de las siguientes maneras: a) Aquellos trabajadores contratados específicamente

para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante "relación laboral de exclusiva confianza"); y b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante "relación laboral mixta"). Décimo: En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento décimo cuarto de la sentencia antes referida, ha precisado que se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la ley. b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. De igual manera, la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo. Solución al caso concreto Décimo Primero: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos: -Del contrato de trabajo de fecha veintiuno de octubre de dos mil trece¹⁰, se aprecia que el demandante fue contratado para el puesto de "Gerente regional de ventas", en cuya cláusula segunda, se acordó: " En virtud del presente documento y en base a la confianza EL EMPLEADOR contrata bajo la modalidad y condiciones precedentemente señaladas; los servicios de EL TRABAJADOR para que

9 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, páginas 409-410.

10 Corre en fojas ochenta y uno a ochenta y dos.

realice las labores propias y complementarias del puesto también indicado y se obliga a: a) Desarrollar para el empleador toda su capacidad de trabajo en el desempeño de las labores principales, conexas y complementarias inherentes al puesto. B) Cumplir con las funciones, órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes". (Subrayado es nuestro).—Mediante Informe¹¹ realizado por la coordinadora de recursos humanos, se verifica que el demandante tenía a su cargo un equipo de trabajo.—Con informe de registro de asistencia¹², se establece que el demandante no estaba sujeto a la marcación de ingreso y salida al centro de trabajo.—En las boletas de pago¹³, la demandada consignó como ocupación del demandante: "Gerente de ventas".—Del documento sobre descripción de puesto del gerente regional de ventas¹⁴, se verifica que la coordinación se realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Asimismo, se detalla como funciones generales: i) planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar eficientemente el sistema comercial, diseñando estrategias que permitan el logro de los objetivos de la empresa, ii) establecer proyecciones de venta en base a los reportes de datos y iii) evaluar y proponer la participación en ferias y eventos locales. Décimo Segundo: De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por el demandante en el cargo de "Gerente regional de ventas", se basa en la confianza, y se encuentra en estrecha relación con el personal de dirección de la empresa demandada, tal es así, que las coordinaciones lo realizaba con la Gerencia General, Gerencia de proyectos y operaciones, jefe de marketing, coordinador de logística, jefe de contabilidad, créditos y cobranzas, RR.HH. Legal. Siendo así, y si bien la calificación de trabajador de confianza del demandante no se encuentra consignado en las boletas de pago, también es cierto, que su inobservancia no enerva dicha condición, por tanto, al haberse acreditado las

características propias del puesto de trabajo; además, que en el contrato de trabajo suscrito por el actor, se estableció los alcances de la relación, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que el demandante ha ostentado un cargo de confianza. Décimo Tercero: Siendo así, resulta necesario determinar si corresponde otorgar el pago de una indemnización por despido arbitrario, para lo cual es pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: "La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario"; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una "adecuada protección", debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación. Además de lo señalado, debe agregarse lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, lo que implica abordar cualquier controversia surgida entre trabajador y empleador al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral. Décimo Cuarto: Aunando a ello, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señala que, para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de confianza, es decir no hace distinción con los trabajadores del régimen común. De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el

11 Corre en fojas setenta y nueve

12 Corre en fojas ochenta.

13 Corre en fojas tres a siete.

14 Corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete

Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente número 3572- 2005-PA/TC, al considerar que, al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza. Décimo Quinto: Corresponde señalar que si bien es cierto, conforme a lo establecido en el VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional se determinó que no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario a los trabajadores de confianza, entiéndase que este no tiene carácter vinculante, por lo que, en mérito a los argumentos expuestos este Tribunal Supremo se aparta de este pronunciamiento. Décimo Sexto: Conforme a lo antes expuesto, es de concluir que la instancia de mérito no ha incurrido en la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número; razón por la cual, corresponde declarar infundado el recurso de casación. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Inmobiliaria Esperanza Real S.A., mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco; y SE ORDENE la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Renato Alfonso Salinas Guillen, sobre indemnización por despido arbitrario; y se devuelva.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ.

A person in a dark suit is shown in profile, talking on a mobile phone. The person's right hand is raised to their ear, holding the phone. A wristwatch with a metal link band is visible on their left wrist. The background is a blurred office setting with computer monitors. The entire image has a dark blue overlay.

Negociación colectiva

LAUDO ARBITRAL UNIÓN CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A.



PROCESO ARBITRAL

ARBITRAJE POTESTATIVO

UNIÓN CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A.

CON

SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A.

LAUDO ARBITRAL

Lima, a los ocho días del mes de Junio de 2021

TRIBUNAL ARBITRAL

Luz Pacheco Zerga

Presidenta

Víctor Ferro Delgado

Árbitro

Alfredo Villavicencio Ríos

Árbitro

César Llorente Vilchez

Secretario Arbitral

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES:

1. Con el nombramiento de los árbitros el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos, por parte del Sindicato y el Dr. Víctor Ferro Delgado por parte de la Empresa, y la designación por éstos de la Dra. Luz Pacheco Zerga como Presidenta del Tribunal Arbitral, mediante Resolución N° 01, el Tribunal Arbitral citó al Sindicato y a la Empresa a la Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas para el Proceso Arbitral (en adelante Audiencia de Instalación), para resolver la controversia derivada del proceso de negociación colectiva.

2. El 18 de febrero de 2021, a las 10:30 horas de la mañana, vía videoconferencia en plataforma virtual Zoom, se realizó la Audiencia de Instalación del Proceso Arbitral, diligencia que contó con la participación de los representantes de ambas partes.

3. En el Acta de Instalación se acordó que el Sindicato tiene como pretensiones arbitrales las siguientes:

Pretensión principal:

Arbitraje Potestativo Incausado

Pretensión subordinada:

Arbitraje Potestativo Causado

4. Asimismo, se le otorgó al Sindicato el plazo de cinco (05) días hábiles para que presente por escrito los motivos de solicitud de arbitraje potestativo, el mismo que posteriormente fue otorgado a la Empresa para que exprese lo concerniente a su derecho en relación al escrito presentado por el Sindicato.

5. El 19 de febrero de 2020, el Sindicato presentó su escrito de fundamentación sobre la procedencia del arbitraje potestativo, señalando en su escrito lo siguiente:

i. El Sindicato ha sostenido que el arbitraje laboral es simplemente potestativo toda vez que la necesidad de promover formas de solución pacífica ante conflictos laborales determina que el arbitraje previsto en el artículo 61° del TUO de

la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo –LRCT– sea potestativo y no voluntario, es por esta razón que, ante la falta de acuerdo y manifestada una de la voluntad de las partes de acudir al arbitraje, la otra deberá aceptar dicha vía propuesta para la solución del conflicto.

ii. Asimismo, ha manifestado que siendo que las leyes se interpretan desde la Constitución y no desde los reglamentos, los supuestos especiales de procedencia del arbitraje potestativo no pueden evidentemente limitar el acceso al arbitraje potestativo incausado. En consecuencia, las causales especiales señaladas en el Decreto Supremo N° 014-2011- TR y el Decreto Supremo 009-2017-TR no pueden limitar ni restringir el acceso al arbitraje potestativo incausado, sino que provocan una actuación más intensa de fomento cuando se demuestra la mala fe de la parte empleadora.

iii. En ese orden, el Sindicato ha concluido que para el Tribunal Constitucional el arbitraje del artículo 61° del TUO de la LRCT es potestativo incausado y así debe ser aplicado por el Tribunal Arbitral.

iv. Por otro lado, el Sindicato también ha señalado que según lo regulado en el artículo 61-A del Reglamento de las Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se prevé lo siguiente:

"Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tiene la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por

efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo."

v. En atención a ello, han señalado lo siguiente con relación a los requisitos de procedibilidad prescritos en la citada norma:

Primer requisito: Al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación (artículo 61-A del Reglamento de la LRCT).

- El Sindicato solicitó el inicio al trato directo del pliego de reclamos correspondiente al período 2020-2021. El expediente administrativo fue abierto mediante Auto Directoral General N° 161-2020–MTPE/2/14-NC. El 26 de agosto del 2020 se dio inicio a la conciliación a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Expediente N° 161-2020 -MTPE/2/14-NC), sin que se arribara a algún acuerdo.

- Habiéndose llevado a cabo más de seis (6) reuniones de trato directo y transcurridos más de tres meses desde el inicio de la negociación colectiva, mediante, comunicación de fecha 19 de noviembre del 2020 el Sindicato comunicó su decisión de someter el diferendo a arbitraje potestativo al amparo del literal a) del artículo 61-A del Reglamento de la LRCT y procedió a designar como árbitro al Dr. Alfredo Villavicencio Ríos.

- Adicionalmente, el Sindicato ha alegado actos de mala fe de la Empresa, aduciendo la negativa a entregar de información y la ejecución de un acto antisindical contra su Secretario General en plena negociación colectiva.

6. Mediante resolución N° 02, otorgando un plazo de cinco (5) días hábiles a la Empresa para que manifestara lo que considerase conveniente.

7. El 03 de marzo de 2021, la Empresa presentó un escrito señalando lo siguiente:

i. Respecto a la pretensión principal de arbitraje potestativo incausado, acepta la procedencia del

arbitraje potestativo incausado solicitado por el Sindicato.

ii. En la medida que existe consenso entre las partes respecto a la procedencia del arbitraje potestativo incausado, carece de objeto que el Tribunal Arbitral emita pronunciamiento sobre la pretensión subordinada de procedencia del arbitraje potestativo causado.

iii Sin perjuicio de ello, manifiesta, respecto a la pretensión subordinada, que sobre la imputación del incumplimiento de brindar información, la Empresa ha sostenido que según lo estipulado tanto en el artículo 55 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo como en el Informe N° 003-2014-MTPE/2/14.1, la información a entregarse al Sindicato debió ser determinada mediante acuerdo con la Compañía, lo cual no existió. Por lo cual, tenía que ser la Autoridad Administrativa de Trabajo la competente para determinar la información que la Empresa debía facilitar al Sindicato.

iv. Finalmente, la medida disciplinaria impuesta por la Empresa al Sr. Luis Samán Cuenca (Ex Secretario General del Sindicato) no guarda nexo causal con la supuesta práctica de mala fe impuesta, ya que el objeto de esta no tuvo por fin generar dificultad, dilatación, entorpecimiento o imposibilitar la negociación colectiva. En efecto, como el mismo Sindicato reconoció en su carta, su solicitud de inicio de trato directo se presentó el 28 de febrero de 2020, y esta etapa se rompió el 5 de agosto de 2020. Posteriormente, el 26 de agosto de 2020 se inició la conciliación entre las partes y la misma concluyó el 21 de octubre de 2020. Ahora bien, el presente proceso arbitral se inició con la comunicación de 10 de noviembre de 2020.

v. Así pues, se advierte que las etapas de la negociación avanzaron en el contexto de la pandemia y recién el 21 de noviembre de 2020 la Compañía notifica la carta de imputación de

cargos al Sr. Luis Samán Cuenca (Anexo 1-I), es decir, luego de nueve (9) meses de la instalación de trato directo, un (1) meses después del término de la etapa de conciliación y once (11) días después de la comunicación del Sindicato de su decisión de someter el diferendo al arbitraje. Por lo tanto, no es posible relacionar la sanción con una afectación de la negociación por parte de la Empresa.

8. En ese orden, habiéndose cumplido con las reglas del procedimiento regulado en el Acta de Instalación del presente arbitraje potestativo, el Tribunal Arbitral se encuentra en condiciones de emitir la resolución que resuelva la procedencia del arbitraje potestativo solicitado por el Sindicato.

9. Con fecha 08 de marzo de 2021 se emitió el voto por unanimidad sobre la procedencia del arbitraje potestativo, resolviendo lo siguiente:

1. Declarar **procedente** el arbitraje potestativo incausado solicitado por el Sindicato.
2. Respecto del pedido de arbitraje potestativo causado carece de objeto que el Tribunal Arbitral emita pronunciamiento sobre dicho extremo.

II. PROPUESTAS FINALES EN FORMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA ALCANZADAS POR LAS PARTES Y FUNDAMENTOS QUE LAS SUSTENTAN

Las propuestas finales entregadas por las partes al Tribunal Arbitral forman parte del expediente arbitral; y, tanto la empresa como el sindicato, tienen sendas copias de ambos documentos, por lo que resulta innecesaria su transcripción en el laudo.

III. DECISIÓN ARBITRAL

El 8 de junio de 2021, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral, **Luz Pacheco Zerga** (Presidente), **Víctor Ferro Delgado** (Árbitro) y **Alfredo Villavicencio Ríos** (Árbitro), a efectos de poder emitir el laudo en torno al pliego de reclamos relativo a la Negociación Colectiva 2020, entre el Unión Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A.–Sindicato Nacional de

Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.

En el ejercicio de las facultades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR del 30 de setiembre de 2003 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR del 14 de octubre de 1992 y normas modificatorias (Decreto Supremo N° 09-93-TR del 07 de octubre de 1993, 13-2006-TR del 07 de julio de 2006, 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, 24-07-TR del 27 de octubre de 2007 Y 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011, y en el Decreto Legislativo N° 1071 (de aplicación supletoria al arbitraje instituido para solucionar los conflictos colectivos de trabajo), han emitido por **unanimidad**, el laudo siguiente:

A. FUNDAMENTOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

1. El Tribunal, al momento de resolver, ha tenido en cuenta tanto el Dictamen Económico-Laboral N° 049-2020-MTPE/2/14.1, como el Segundo y Último Dictamen Económico-Laboral N° 007-2021- MTPE/2/14.1, emitidos por la Dirección Normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los cuadros presentados por la empresa Backus durante este procedimiento.

2. Los mencionados dictámenes hacen referencia a la contracción de la economía mundial y analizan el impacto que la pandemia ha tenido en la economía nacional en el primer semestre del 2020, incluyendo el sector manufacturero, que es al que pertenece la empresa Backus.

3. El Segundo y Último Dictamen destaca que “el análisis económico y financiero presentado en el dictamen económico laboral muestra los efectos económicos negativos ocasionados por la justificada declaratoria de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio

dispuesto por el Poder Ejecutivo en el contexto de expansión del COVID-19 con la finalidad de preservar la salud pública”. Y que en el “análisis macroeconómico nacional, se evidencia el deterioro de la economía nacional a través de los indicadores económicos como el PBI, la tasa de inflación nacional, el tipo de cambio, las exportaciones e importaciones. Asimismo, se muestra a través de un gráfico la variación mensual del PBI desde el mes de agosto 2019 hasta julio 2020 y se evidencia la contracción que ha presentado este importante indicador desde el mes de marzo 2020”¹.

Esta situación fue evidenciada en el siguiente cuadro recogido en el dictamen;

Tabla N° 5
Actividades del Subsector Fabril No Primario: enero - julio 2020
(Año base 2007)

Actividad	Ponderación	Variación Porcentual	
		Julio	Enero-Julio
Subsector fabril no primario	75.05	-15.86	-25.33
Bienes de consumo	37.35	-8.36	-20.12
1104 Elab. de beb. no alcohólicas, produc. de aguas min. y otras aguas emb.	1.18	-60.46	-30.94
1103 Elaboración de bebidas maltadas y de mala	2.05	-3.94	-34.93

4. Sin menoscabo de lo anterior, también se tiene que destacar que la empresa “se ubica en el primer lugar en el ranking del sector bebidas/licores, con un nivel de ventas de US\$ 1,480.50 millones, seguido.

por Aje Group con un nivel de ventas de US\$ 1,112.70 millones”², tal como puede apreciarse en el siguiente cuadro recogido en el mencionado Dictamen³:

Tabla N° 7
Ranking de ventas - Sector bebidas/licores
(Millones de dólares)

Ranking 2019	Principales Empresas del Sector Bebidas/Licores	Ventas 2019 MILL. US\$
1	UCP Backus y Johnston	1,480.5
2	AJE Group	1,112.7
3	Arca Continental	854.4
4	Corporación Lindley	678.2
5	Industrias San Miguel	377.1
6	Cervecería San Juan	252
7	AJEPER	249.5
8	Grupo ISM	127.9

Fuente: América Economía

5. No obstante, también es necesario precisar que la empresa ha experimentado una disminución en

1 Anexo 2, p.2.

2 Dictamen p.12

3 Loc. cit

su producción, conforme al cuadro que presentó al Tribunal y se reproduce a continuación⁴:

Equipos de Vta	Jan	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dic	Total general
2019 Suma de Vol Hl	1,376,566.7	1,367,780.5	1,197,780.7	1,232,448.4	1,372,698.0	1,365,984.4	1,170,272.4	1,178,127.6	1,237,986.9	1,263,577.1	1,384,863.9	1,648,670.7	15,776,543.0
2020 Suma de Vol Hl	1,418,893.3	1,448,454.5	1,476,487.3	1,311,726.1	1,404,599.7	1,328,087.0	1,184,579.2	1,255,275.0	1,238,725.0	1,278,389.2	1,374,480.3	1,710,270.0	16,403,424.8
2020 vs 2019	44,326.6	80,674.0	278,706.6	-120,722.3	31,901.7	-66,897.4	-185,693.2	77,147.4	100,738.1	14,811.1	89,616.4	61,600.0	62,881.8

6. Además, en la presentación que realizó de su propuesta final hizo énfasis en:⁵



7. Por otro lado, el Dictamen también pone de manifiesto que “con relación al periodo preliminar al 30.06.2020, los ingresos por ventas netas y servicios ascendieron a S/ 1,557’710,051, observándose un avance de 31.28% con respecto a los ingresos por ventas netas del año 2019”⁶.

8. De hecho, el cuadro de ventas presentado por la empresa en la presentación de su propuesta final, muestra que, si bien hubo un descenso, que fue especialmente llamativo en el mes de abril del 2020, en el mes de diciembre ya había logrado alcanzar el mismo nivel que el de diciembre del 2019, conforme lo demuestra el cuadro siguiente:⁷



9. Se evidencia que, a pesar de la pandemia, el consumo de la cerveza no ha disminuido en el país. Por tanto, es razonable proyectar que no habrá una disminución significativa en las ventas en el presente año. A la vez, se debe tener presente que la negociación colectiva que solucionará este Tribunal impactará, fundamentalmente, sobre los resultados económicos del año 2020.

10. Respecto a la situación financiera de la empresa se comprueba una reducción del 35% en sus utilidades en el año 2020 respecto al año 2019, que se refleja en el resumen de su estado de resultados al 31 de diciembre del año pasado, que se reproduce a continuación⁸:

Reporte de Estados Financieros
UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

ESTADO DE RESULTADOS AL CIERRE DEL 31 DE DICIEMBRE DEL:

Cuenta	2020	%	2019	2018	2017	2016
Ingresos de Actividades Ordinarias	3,727,581	-25%	4,947,042	4,617,046	4,367,443	4,065,717
Ganancia (Pérdida) Bruta	2,605,232	-29%	3,655,603	3,427,110	3,191,033	2,935,086
Ganancia (Pérdida) Operativa	206,797	-55%	456,261	630,442	948,229	948,152
Ganancia (Pérdida) antes de Impuestos	1,342,693	-36%	2,111,525	2,018,114	1,686,536	1,107,406
Ganancia (Pérdida) Neta del Ejercicio	1,264,177	-35%	1,948,026	1,822,934	1,376,172	747,935

11. Por tanto, si bien se ha producido esa reducción en las utilidades, éstas ascienden a S/ 1,264,277, es decir, constituyen una cantidad importante de dinero, que evidencia su solvencia y sólida situación económica. Y, teniendo en cuenta que el presente laudo tendrá vigencia del 1° de abril de 2020 al 31 de marzo del presente año, la empresa cuenta con recursos suficientes para asumir la presente negociación colectiva.

12. Otro dato, que el Tribunal ha tenido en cuenta al momento de resolver, es que, en el año 2019, en el que las utilidades fueron de S/ 1,948,026.00 de acuerdo a la tabla N° 17 del Dictamen Económico del Ministerio de Trabajo, el costo de la mano de obra ha supuesto únicamente el 5.42%, cómo se puede comprobar en el siguiente gráfico⁹:

4 Anexo 7, variación de hectolitros producidos

5 Anexo 6, Diapositiva n.3

6 p. 17

7 Anexo 7

8 Anexo 3. Estados de resultados de 2016-2020

9 P.20..

Tabla N° 17
Costo de producción

DESCRIPCIÓN	2019	%	2018	%	Variación 2019-2018
Materia Prima	598161,590	49.14%	577631,968	48.96%	3.55%
Mano de Obra Directa	66035,072	5.42%	51728,947	4.33%	27.66%
Gastos de Fabricación	553041,806	45.43%	565051,092	47.31%	-2.13%
Total Costo de Producción	1,217,238,468	100.00%	1,194,411,997	100.00%	1.91%

Elaboración: MTPE/DGT/DNT

Por tanto, la preocupación que han manifestado los representantes de la empresa de que se ponga en peligro la paz laboral, así como la inequidad interna y entre las organizaciones sindicales, porque sólo percibirán incrementos remunerativos en el año 2020 los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito del presente laudo, esa es una cuestión que responde a la política empresarial y no es responsabilidad de este Tribunal.

13. Finalmente, y no por ello menos importante, el Tribunal es consciente que la negociación colectiva debió haber culminado en el mes de marzo de este año, a fin que los trabajadores reciban los reintegros a los que tienen derecho y las partes pueden negociar el nuevo convenio colectivo.

B. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Cuestiones previas:

1.1 Ámbito de aplicación: de acuerdo, al Dictamen Económico, al 9 de abril de 2020,¹⁰ los trabajadores sujetos al ámbito de la negociación colectiva eran 1,181 obreros. A su vez, el T-Registro presentado por la empresa respecto a la planilla de obreros en marzo de 2021, identifica a 1,121 obreros, de los cuales 330 no están afiliados y 791 sí lo están. En consecuencia, el ámbito del presente laudo comprende a todos los trabajadores obreros de la empresa Backus, conforme a lo previsto en el art. 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹¹. Es decir, que no sólo tiene fuerza vinculante para las partes representadas al momento de emitirse el laudo sino también a quienes les sea aplicable, como son los trabajadores que se incorporen con posterioridad,

con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, se entiende mientras que el laudo se encuentre en vigor, esto es desde el 1° de abril de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021. Por lo tanto, los beneficios del laudo tienen que hacerse extensivos a todos los trabajadores obreros y no es posible, que sean exclusivos de quienes se encuentren afiliados o se afilien a él durante la vigencia del mismo.

1.2 Vigencia del laudo: Teniendo en cuenta que la vigencia del laudo que pone fin a la presente negociación colectiva debe retrotraer sus efectos al 1° de abril del año pasado y culminó el 31 de marzo del presente año, el Tribunal entiende que es su deber elegir aquella propuesta que permita mejorar las condiciones económicas y de trabajo de los trabajadores. Y, a la

vez, respetar los usos y costumbres que, en el ámbito negocial, han tenido las partes en los últimos años, ya que cualquier cambio sustancial puede ser negociado directamente por ellas con motivo de la negociación que deben iniciar tan pronto se culmine la que origina este laudo. Y, en esa oportunidad podrán justificar adecuadamente sus planteamientos, ya que el Tribunal no cuenta con elementos suficientes para tomar una decisión en esas cuestiones. Por esta razón el Tribunal Arbitral ha decidido elegir la propuesta de la empresa, con las observaciones que se realizan a continuación.

2. Aumento general: Hemos comprobado que, en las convenciones colectivas, que comprenden del año 2016 al 2020, el aumento pactado por las partes ha sido una cantidad única aplicable a todos los trabajadores obreros. En esta oportunidad la empresa ha planteado un aumento diferenciado, pero no ha sustentado en modo alguno la razón de esa distinción. Por lo que, en aplicación del principio constitucional de no discriminación e igualdad de oportunidades, este Tribunal considera que debe atenuar la propuesta de la empresa, a fin de no vulnerar ese principio, que debe

¹⁰ Anexo1,4.1.

¹¹ La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

regir las relaciones laborales¹². Por otro lado, en los dos últimos convenios colectivos, que cubren un lapso de seis años, -de tres años cada uno- el aumento ha sido de S/ 6.50 el primer año y de S/ 7.00 los siguientes. Por eso, si bien es cierto, como hemos apreciado en los informes económicos presentados en este proceso, que las utilidades de la empresa se han reducido en un 35%, también lo es que superan los mil millones de soles, por lo que se justifica elevar la propuesta de la empresa a S/ 6.00 diarios, por razones de equidad.

3. Becas: hasta la fecha el dinero por este concepto se ha entregado directamente a una entidad educativa, que, en principio, asegura que la cantidad asignada se emplee para ese fin y si los beneficiarios cumplen con los requisitos exigidos por la entidad educativa. El Tribunal considera que de ese modo se asegura que el dinero se emplee para la finalidad pactada, lo cual no ocurriría si es entregada directamente a los trabajadores, como plantea el sindicato en su propuesta final.

4. Algunas de las cláusulas propuestas por el Sindicato no tienen razón de ser incluidas en el presente laudo, ya que el convenio rige estando vigentes las normas de Emergencia Nacional Sanitaria y de prevención de contagio del COVID 19, como son las relativas a entrega de cerveza y otros bienes para determinadas celebraciones.

5. Las propuestas del sindicato sobre **alimentación; tramitación de subsidios ante ESSALUD, modificar la bonificación por trabajo en el tercer turno en las plantas de Arequipa y Cuzco, pagando un monto fijo en todas las plantas, en lugar de un porcentaje de la remuneración; unificar en todas las plantas la bonificación por trabajo en el segundo turno, así como por asignación familiar, bonificación por frío y ración de cerveza; asumir la empresa el 100% del costo de la póliza de la EPS e incluir en la competencia de la Comisión Bipartita las decisiones empresariales que pudieran afectar el empleo y, finalmente, el monto del**

incentivo por renuncia, constituyen modificaciones sustanciales a las condiciones que, hasta la fecha habían pactado las partes, que por su trascendencia y número, ameritarían una negociación directa entre ellas, para que puedan justificar mutuamente y ponderar sus planteamientos.

6. Difusión del convenio colectivo: teniendo en cuenta que el personal trabaja en diferentes lugares del país y que no todos tienen facilidad para acceder a Internet, así como que la voluntad negocial de las partes en los últimos años ha sido la de facilitar el conocimiento de los convenios colectivos, el Tribunal considera que la empresa debe proporcionar al sindicato, además de la versión informática del laudo, una versión impresa para cada trabajador, que deberá ser entregada observando las costumbres y normas vigentes de bioseguridad.

7. Bonificación por cierre de pliego: En los últimos seis años la empresa ha entregado S/ 1,000.00 por cierre de pliego. Su propuesta actual es de S/ 250.00, sin sustentar en modo alguno la razón de otorgar una cantidad tan diminuta, teniendo en cuenta que es un monto fijo, que se entregará por única vez a los obreros que, al momento de emitirse el laudo, tengan contrato vigente con la empresa. Por esta razón, el Tribunal considera que, respetando la costumbre negocial, pero sin desnaturalizar la propuesta de la empresa, es necesario atenuarla, elevándola a S/ 700.00.

8. Respecto a la contratación del seguro de vida y del seguro complementario de trabajo de riesgo, la empresa debe cumplir con las normas sobre esta materia y podrán, en el presente año, negociar directamente sobre los puestos, que el sindicato considera que deben tener una cobertura adicional.

9. Por otro lado, se debe destacar que la propuesta de la empresa otorga beneficios no solicitados por el sindicato, como son:

¹² Constitución del Perú, Artículo 26.- "Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)".

- a. Licencia con goce de haber por el onomástico del trabajador, que podrá ser gozada en la fecha correspondiente o en otra, siguiendo los procedimientos administrativos previstos para los permisos del personal.
- b. Compromiso de entregar los exámenes médicos ocupacionales máximo en un mes de realizados.
- c. Mayor número de días de licencia sindical: 950 días en lugar de 930 que plantea el sindicato.
- d. Aumentar el número de miembros de la Comisión Bipartita, que deberá reunirse cada dos meses para construir un clima de confianza y facilitar el diálogo directo que contribuya a solucionar la problemática laboral, sindical o controversias legales que puedan afectar las relaciones laborales, en los términos previstos en la parte resolutive del presente laudo.

EL TRIBUNAL ARBITRAL RESUELVE:

Acoger la propuesta de la empresa, en base a las razones y fundamentos antes expuestos, con las atenuaciones que se indican a continuación:

CLÁUSULA PRIMERA. - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente laudo comprende a todos los trabajadores obreros de la empresa Backus, conforme a lo previsto en el art. 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Es decir, tiene fuerza vinculante para las partes representadas al momento de emitirse el laudo y para quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa, dentro de su periodo de vigencia, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

CLÁUSULA SEGUNDA. - AUMENTO GENERAL

De S/ 6.00 (seis con 00/100 soles) diarios a los obreros que se encuentren dentro del ámbito del laudo.

CLÁUSULA TERCERA. - ALIMENTACIÓN

La Empresa y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

- La Empresa continuará contando con un servicio de Concesionario de alimentación en las Plantas de trabajo inmersas en el presente laudo arbitral.
- El servicio de Concesionario se mantendrá habilitado, durante todos los días de la semana y en los tres turnos de trabajo en las Plantas de Ate y Motupe.
- En todas las Plantas el horario de refrigerio continuará formando parte de la jornada de trabajo.
- En las Plantas de Arequipa, Cusco, Huarochirí y Maltería el servicio de concesionario se mantendrá en los turnos y horarios existentes actualmente.
- El costo de la alimentación continuará siendo asumido por el trabajador obrero y por la Empresa. A tal efecto, la Empresa continuará asumiendo el 50% del costo del menú brindado por el Concesionario, y el trabajador el 50% restante.
- Los horarios de la alimentación serán los dispuestos por la Empresa conforme se viene aplicando en la actualidad, y considerando su otorgamiento en calidad de desayuno, almuerzo, comida o cena según las Plantas, horarios y turnos establecidos.
- La alimentación en cualquiera de sus formas, sólo corresponde por 8 horas de labor efectiva.
- En los casos que un trabajador desarrolle sus labores en sobretiempo por 4 horas o más durante un día, la Empresa continuará obligada a asumir el total del costo del menú por ese día.
- Por cada una de las plantas se mantendrá la existencia de una Comisión Bipartita de Alimentación, la cual estará integrada por representantes de la Empresa y del Sindicato, quienes continuarán encargadas conjuntamente de velar por la calidad, precio y servicio de la alimentación, en coordinación con las indicaciones que imparta la Nutricionista.

- Cuando el operario tenga una asistencia y puntualidad del orden del 100% en forma real y efectiva en un año calendario sin ningún tipo de inasistencia (incluido enfermedad, permisos, etc.) o haya participado voluntariamente en no menos de (cuarenta y ocho) 48 horas de capacitación anuales organizadas por la Empresa fuera del horario de trabajo, la Empresa continuará asumiendo, durante todo el año calendario siguiente y sólo por ese año, el total del costo del menú que corresponda al trabajador obrero.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA CUARTA. - ASIGNACIÓN VACACIONAL

La Empresa continuará otorgando a los trabajadores obreros 30 jornales básicos como asignación vacacional, con excepción de lo dispuesto por la Cláusula Décima Séptima: Pago de Vacaciones, que es exclusiva para Planta Ate.

La Empresa continuará otorgando un préstamo vacacional de 30 jornales básicos, cuando el trabajador obrero haga uso de su descanso físico, el que se cancelará en 10 meses.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA QUINTA. - GRATIFICACIONES

La Empresa conviene en otorgar a favor de sus trabajadores obreros dos gratificaciones al año, equivalentes a 30 jornales o una remuneración mensual en cada oportunidad, una por fiestas patrias y otra por navidad, de acuerdo a las condiciones en las que vienen siendo otorgadas a la fecha, en cumplimiento con la legislación vigente sobre el tema.

El monto de las gratificaciones será igual a la remuneración básica y toda otra cantidad que en forma fija y permanente, perciba el trabajador siempre que sea de su libre disposición y vigente a la fecha de su otorgamiento.

Esta cláusula es permanente.

CLAUSULA SEXTA. - BECAS

La Empresa se compromete a continuar otorgando becas a favor de los hijos de los trabajadores obreros de todas las Plantas, de acuerdo a los montos siguientes:

Educación Primaria: S/ 1,450.00

Educación Secundaria: S/ 1,600.00

Técnicas: S/ 2,150.00

Universitarias: S/ 2,150.00

Estas becas se entregarán a través del I.P.F.E. a todos los hijos de los trabajadores obreros que cumplan con los requisitos y condiciones que fija dicha institución. La convocatoria para estas becas se publicará con un mes de anticipación a la fecha de cierre para la presentación de solicitudes.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA SÉTIMA. - PRÉSTAMOS

Las partes acuerdan ratificar la política de la Empresa, respecto del otorgamiento de préstamos a sus trabajadores obreros, en los términos que se indican a continuación:

1. La política de préstamos es administrada por la Empresa; sin embargo, su otorgamiento procederá en caso de problemas graves o de emergencia derivadas de salud, emergencia familiar, casa-habitación y casos que por su complejidad y/o gravedad así lo ameriten.
2. La solicitud de préstamo y su respectivo programa de pago, efectuada por el trabajador, será sometida a revisión y evaluación por parte de la Empresa, quien determinará su procedencia o improcedencia.
3. Para efectos de la devolución serán afectadas las remuneraciones regulares, así como cualquier otra de carácter extraordinario y compensatorio, incluyéndose en éstas las utilidades, quinquenio, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, etc.
4. Estos préstamos y/o adelantos con cargo a las

remuneraciones de los trabajadores obreros no generarán intereses de ningún tipo, quedando perfectamente aclarado que estos préstamos y/o adelantos con cargo a las remuneraciones de los trabajadores obreros se encuentran enmarcados en la excepción que contempla el artículo 26° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta (D.S. No. 179-2004-EF), para lo cual será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para el trámite de ley.

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA OCTAVA. - PAGO DE REMUNERACIONES

a) La Empresa y el Sindicato convienen en que el pago de remuneraciones y otros haberes al personal de trabajadores obreros de las Plantas de Ate y Motupe, por sus servicios prestados, continuará realizándose de forma semanal a través de una entidad bancaria con abonos en Cuenta Corriente o de Ahorros.

b) Para los trabajadores obreros de las Plantas de Cusco, Arequipa, Huarochirí y Maltería, el pago de remuneraciones se continuará realizando de forma mensual. La Empresa continuará depositando el 14 de cada mes el 40% del total de las remuneraciones habituales que percibe el trabajador obrero. El 60% restante, más los otros abonos a los que tuviere derecho el trabajador, luego de aplicar las deducciones respectivas, continuará depositándose el último día hábil de cada mes de acuerdo al cronograma anual que la Empresa publique.

La Empresa continuará realizando constantes mejoras en los procesos de pago de remuneraciones y otros haberes de los trabajadores obreros que permitan continuar el cumplimiento y aplicación del presente inciso. En los casos que el trabajador lo requiera, éste continuará teniendo la facultad de

solicitar un reporte sobre las horas trabajadas en

forma previa a la fecha de pago mensual.

c) La Empresa continuará otorgando las facilidades para que los trabajadores puedan abrir una cuenta de Ahorros o Cuenta Corriente. La modalidad de cuenta bancaria es exclusiva decisión de los trabajadores en forma individual.

d) La Empresa continuará entregando la respectiva boleta de pago conforme a lo establecido, semanal o mensualmente según cada planta, debiendo firmar los trabajadores el cargo de dichas boletas.

e) La Empresa continuará depositando las remuneraciones de los trabajadores obreros de las plantas de Ate y Motupe en la entidad bancaria designada por el trabajador, los días viernes de cada semana.

f) El personal de Ate y Motupe mantendrá el siguiente control: para efectos del control administrativo, cierre de planillas y fecha de pago, la semana es de domingo a sábado.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA NOVENA. - EXAMEN MÉDICO ANUAL

La Empresa tendrá a su cargo el examen médico anual que consiste en: evaluación médica general, examen oftalmológico, análisis de sangre, orina, odontológico y antígeno prostático a los mayores de 50 años.

Asimismo, se efectuarán pruebas médicas específicas en las áreas que lo requiera o determine el médico de salud ocupacional de acuerdo a su nivel de riesgo y exposición (tales como espirometría, rayos X, examen osteomioarticular, audiometría, heces, electrocardiograma, dermatología, etc.).

El trabajador obrero deberá pasar los exámenes en forma obligatoria, sujeto a las sanciones del reglamento interno de trabajo.

Estos chequeos médicos se efectuarán de acuerdo a lo estipulado por los protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes

médicos obligatorios por actividad establecidos por el Ministerio de Salud o las leyes peruanas relacionadas a la salud ocupacional.

Los resultados deberán ser entregados al trabajador obrero en el plazo máximo de un mes, luego de haberse efectuado los exámenes.

Esta cláusula es temporal.

CLAUSULA DÉCIMA. - SUBSIDIOS

El régimen de subsidios es el siguiente:

Por enfermedad: La Empresa continuará completando el 100% de la remuneración básica por un máximo de 345 días por año.

En cuanto a los accidentes de trabajo, las partes se regirán por lo dispuesto en la Ley No. 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

A partir de la fecha de suscripción del presente laudo arbitral, en caso culmine el período máximo de subsidio cubierto por Essalud, la Empresa otorgará una licencia con goce de haberes al trabajador obrero con incapacidad temporal consecutiva y no consecutiva con el mismo diagnóstico, hasta 120 días calendarios. Este beneficio no aplica al trabajador con incapacidad permanente (no temporal).

Este beneficio se otorgará por única vez, salvo que el motivo de la incapacidad temporal consecutiva derive de un diagnóstico distinto, en cuyo caso se podrá abonar nuevamente aplicándose los límites previstos en el párrafo anterior.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA. - ROPA DE TRABAJO

La Empresa continuará entregando los equipos de protección, ropa de trabajo, implementos adicionales de vestuario y zapatos tipo botín de acuerdo a las condiciones y plazos propios de cada sección o área de trabajo de cada planta, con el objeto de mantener la presentación, seguridad, higiene y limpieza de los trabajadores obreros.

Se otorgarán 4 juegos de uniformes (camisas, chompas o polos y pantalones) al año y un par de zapatos cada 9 meses. Adicionalmente a los trabajadores obreros del departamento de elaboración (bodegas) de Ate y Motupe, se les entregará 8 pares de medias de lana una vez al año.

La Empresa otorgará a todos los trabajadores obreros de las plantas de Arequipa y Cusco casacas de abrigo cada 2 años, conforme a las especificaciones técnicas que determine el área de Seguridad Industrial. En el caso de la Planta de Huarochirí, la Empresa continuará entregando las casacas de abrigo con periodicidad anual.

La calidad de la tela de los uniformes, los equipos, zapatos, casacas de abrigo en los casos que corresponda y la fecha de entrega debe ser de acuerdo a las condiciones propias de cada planta y las necesidades particulares del área y trabajador. A tal efecto, el Área de Relaciones Laborales coordinará con las áreas de Seguridad Industrial, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Compras con el objeto de mantener una adecuada calidad de la ropa de trabajo.

El equipo y ropa de trabajo es para uso exclusivo y obligatorio dentro de las horas de trabajo, en ese sentido, cada trabajador obrero se compromete al correcto uso del mismo y su adecuada conservación.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA. - BEBIDAS EN COMEDOR

La Empresa continuará proporcionando en todos los comedores de los centros de labores, bebidas gaseosas y agua de mesa o mineral, para consumir durante el tiempo dedicado por el trabajador obrero para ingerir sus alimentos, mientras la Empresa elabore y distribuya estos productos.

Asimismo, la empresa mantendrá la provisión de agua en las áreas de trabajo conforme a lo que determine, velando por la inocuidad del agua proporcionada.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA. - LICENCIA SINDICAL

La Empresa conviene en otorgar 950 días de licencias sindicales durante la vigencia del presente laudo arbitral.

Adicionalmente, la Empresa se compromete a continuar otorgando hasta 150 permisos remunerados anuales, a favor de 8 dirigentes sindicales para que puedan asistir a las reuniones bimestrales que se lleven a cabo con la Empresa, conforme a lo acordado entre las partes. Los permisos remunerados tendrán los mismos efectos legales que las licencias sindicales.

Las licencias sindicales de los Dirigentes que integran la Junta Directiva continuaran siendo comunicadas por escrito con 24 horas efectivas de anticipación para conocimiento de la Gerencia de Relaciones Colectivas o el Área de Recursos Humanos, para su aprobación si no cumple con el procedimiento.

Las licencias sindicales del resto de afiliados deberán comunicarse por escrito con 48 horas efectivas de anticipación para conocimiento de la Gerencia de Relaciones Colectivas o el Área de Recursos Humanos, para su aprobación si no cumple con el procedimiento.

La Gerencia de Relaciones Colectivas continuará comunicando, cada vez que sea requerido por el Sindicato, el número de licencias sindicales utilizadas por cada sección sindical.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA. - JORNADA DE TRABAJO

La presente cláusula es de aplicación exclusiva a los trabajadores obreros de cerveza de Planta Ate, con las siguientes excepciones:

- El inciso r) que será de aplicación exclusiva para trabajadores obreros de cerveza de Planta Ate y Planta Motupe.
- El primer párrafo del inciso l) que será de aplicación

tanto a trabajadores obreros de Cerveza de Planta Ate como de Gaseosas de esta planta.

Las partes acuerdan que el horario de trabajo del personal operario en la Planta de Ate será de 8 horas diarias y 48 horas semanales (de domingo a sábado), de acuerdo a los requerimientos de la producción y dentro de las siguientes condiciones:

- a) Los operarios del Sector Mantenimiento (Mecánica de Producción, Electricidad, Planta de Fuerza), tomarán su descanso semanal en forma tal que le permita gozar de 52 días de descanso en el año calendario, según la programación de turnos que para tal efecto establezca la Compañía.
- b) Los demás operarios de la División de Manufactura no mencionados en el inciso a) de esta cláusula y los operarios de la División de Logística, podrán tener un sistema de trabajo de domingueros selectivos, es decir cuando sea necesario, estableciendo un Rol interno de rotación.

Nota: Habrá otros Sistemas de Trabajo de acuerdo a la Legislación Laboral, además de los mencionados en los incisos a) y b).

c) El número de operarios de cada sección o sector de trabajo – sea de Elaboración, Envasado, Mantenimiento o Servicios – queda sujeto a la modernización de los equipos, a la naturaleza de las labores, a las exigencias del mercado; a la incorporación de la nueva tecnología, y a la mejor distribución del personal en busca de una mayor productividad.

d) La tolerancia en el ingreso para el personal en general es de 5 minutos, reservándose la Empresa el derecho de proceder conforme a ley en caso de reincidencia.

e) El personal comprendido dentro de los alcances de los incisos a) y b), de esta cláusula percibirá un octavo jornal adicional por domingo trabajado, siempre que no tenga inasistencias, tomando su

día de descanso semanal según el Rol que fije la Empresa. Queda aclarado que el operario deberá haber trabajado la semana completa (incluido domingo) para percibir este octavo jornal.

f) Todo el personal registrará su entrada y salida a cualquiera de las Plantas, Depósitos u otros locales de la Empresa mediante Tarjeta, Carné o cualquier otro medio que establezca la Empresa, colaborando con el personal de Seguridad y Vigilancia de la Empresa en el cumplimiento de las normas y reglamentos de Seguridad Industrial.

g) Mediante el presente acuerdo se procura eliminar la permanencia fija en los turnos debiendo rotar todo el personal en los tres turnos, según el rol interno que elabore la Empresa.

h) Con autorización de la Empresa, dos trabajadores de diferentes turnos podrán cambiar de turno entre sí, siempre que tengan la misma categoría o desempeñen iguales puestos de trabajo, con el fin de no perjudicar las labores, previa autorización de su jefe respectivo.

i) La Empresa designará al personal idóneo que operará cualquier equipo o maquinaria. Este deberá estar capacitado para que pueda manejar cualquier tipo de máquina o equipo.

j) Cuando por cualquier circunstancia se tenga que paralizar por periodos largos la producción total o parcial, o se tenga que embotellar con un porcentaje menor al de la capacidad instalada en la Planta de Ate, el personal afectado de cualquier sección podrá salir de vacaciones, capacitarse, desempeñarse en otras áreas o trabajar como volante, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

k) Al operario que le corresponda trabajar en cualquiera de los 3 turnos de los días 1ero de mayo, 28 de julio, 25 de diciembre o 1ero de enero, se le abonará 1 jornal más, adicional a lo que la ley señala.

l) La Empresa conviene en que los operarios del Sector de Producción y Sector Mantenimiento que trabajen en el 3er turno, no laboren los días vísperas del 1ero de mayo, 28 de julio, 25 de diciembre y 1ero de enero de cada año, compensado en 2 horas por día la labor que no realizan en dichas fechas.

Queda convenido que el pago de estas vísperas se acumulará del modo que dicho personal del 3er turno, trabaje 8 horas en un domingo, señalado por la Empresa, equivalente a las cuatro vísperas, o lo podrá pagar de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

m) Para los efectos del control administrativo, cierre de planillas y fecha de pago, la semana es de domingo a sábado.

n) En la rotación de los operarios del Sector Mantenimiento, en la mayoría de los casos, el descanso semanal se otorgará al operario sin que haya cumplido las 48 horas de trabajo semanal. Por ejemplo:

En el caso del Grupo A: El operario descansa el día domingo es decir al inicio de la semana laboral (sin haber trabajado ningún día).

En el caso del Grupo B: En esa semana el operario trabaja el día domingo, luego descansa 1 día (lunes) y sigue trabajando, y así sucesivamente hasta cerrar el ciclo el día sábado. Como se puede ver, luego del descanso se cambia de turno.

Se deja constancia también que para este Sistema de Rotación el descanso mínimo es de 32 horas, en otros casos es de 56 horas y en otro, el descanso es de 80 horas.

ñ) La Empresa se compromete a que el sistema de trabajo de turnos rotativos, en las 52 semanas del año calendario, los trabajadores operarios comprendidos en el inciso a) de la presente cláusula, continuarán gozando de los 52 días de descanso al año.

o) Se deja constancia que la semana laboral para el Sector Mantenimiento es de domingo a sábado, estando comprendido el día de descanso en este período.

p) Además, la Empresa continuará abonando como bonificación, un jornal adicional semanal, como ha venido haciendo desde el 16.12.93, a los operarios del Sector Mantenimiento que trabajen el día domingo, según la forma pactada en el Convenio Colectivo 2017-2020, siempre que no tenga inasistencias en dicha semana (Noveno Jornal).

q) El personal de Planta Ate de cerveza y Planta Motupe de cerveza percibirá un octavo jornal adicional por domingo trabajado siempre que no tenga inasistencias, tomando su día de descanso semanal según el Rol que fije la Empresa. Queda aclarado que el operario deberá haber trabajado la semana completa (incluido domingo) para percibir este octavo jornal.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA. - BONIFICACIÓN POR FRÍO

Planta Motupe:

La Empresa conviene en continuar otorgando una bonificación por frío a los trabajadores obreros de Planta Motupe que laboren en forma real y efectiva, así como permanente en la Sección Bodegas.

El beneficio mencionado en esta cláusula solo corresponde a los trabajadores obreros de Planta Motupe que al día 31.05.93 se encontraban trabajando en la Empresa y estaban en nuestras planillas como trabajadores obreros estables. El monto de este beneficio es S/ 22.00 (diario).

Esta cláusula es temporal.

Plantas Arequipa y Cusco:

La Empresa conviene en otorgar una bonificación por

frío a los trabajadores obreros que laboren en bodegas, fermentación y filtro en forma permanente. El personal de otras áreas que tengan que laborar en bodegas, fermentación y filtro, gozará de esta bonificación por frío únicamente cuando tengan jornadas completas de 8 horas; consecuentemente, por jornadas menores no percibirán este beneficio. El monto de este beneficio es S/ 22.00. (diario)

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA. - CASACAS DE CUERO

La Empresa conviene en que los trabajadores obreros de Planta Ate que ingresaron antes del 3.2.93 continuarán recibiendo una casaca de cuero que se entregará cada 3 años. La presente cláusula es de aplicación exclusiva para los trabajadores obreros de Planta Ate que cumplan con el requisito señalado.

La selección y calidad de casacas u otro tipo de abrigo, así como la periodicidad y entrega para los demás trabajadores de las Plantas será realizada de acuerdo a lo dispuesto en la Cláusula Décima Primera: Ropa de Trabajo.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA. - PAGO DE VACACIONES

La presente cláusula es de aplicación exclusiva a los trabajadores obreros de Planta Ate.

El trabajador obrero comprendido en el literal a) de la Cláusula Décimo Cuarta del presente Laudo: Jornada; continuará cobrando 34 salarios básicos como remuneración vacacional bajo los mismos términos y condiciones pactados en la Cláusula Décimo Séptima del Convenio Colectivo 2017 - 2020, gozando de 30 días como vacaciones, siempre que alcance el récord exigido por Ley.

Igualmente, el trabajador obrero comprendido en el inciso b) de la Cláusula Décimo Cuarta: Jornada, del presente laudo arbitral, siempre que trabaje todo su año laboral como dominguero, percibirá 34 jornales básicos como remuneración vacacional, por haber percibido

durante todo el año 34 jornales al mes, siempre que alcance el récord exigido por Ley.

Asimismo, si el inicio del descanso vacacional coincidiera con el día del descanso semanal o con un día feriado, dicho inicio se computará desde el día siguiente.

Esta cláusula permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA. - MEDICINAS

La presente cláusula es de aplicación exclusiva a los trabajadores obreros de Planta Ate:

a) La Empresa cubrirá el 50% del costo de las medicinas de los familiares que sean dependientes directos del obrero estable (esposa, padres e hijos), dentro de las condiciones establecidas. El trabajador cubrirá la diferencia.

b) Igualmente, las partes convienen que los obreros jubilados de Backus tendrán el beneficio del pago del 50% del costo de medicinas que se le receten en el Servicio Médico de Asistencia Médico Familiar, es decir, en el Policlínico Nuestra Señora de Los Ángeles u otro que la Empresa pudiera determinar, previa coordinación con el Sindicato.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA. - HORARIO

El horario de trabajo para los trabajadores obreros de Planta Ate y Maltería continuará siendo el siguiente:

1er. Turno: De 07:00 a.m. a 03:00 p.m.

2do. Turno: De 03:00 p.m. a 11:00 p.m.

3er. Turno: De 11:00 p.m. a 07:00 a.m.

La Empresa podrá establecer otros horarios de trabajo en estas dos plantas.

Queda fijado que, para las plantas de Ate, Maltería y Motupe, la jornada continuará siendo de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

El horario de trabajo en planta Motupe se fijará de acuerdo a las necesidades de producción conforme a ley.

Para las plantas de Arequipa, Cusco y Huarochirí, se mantienen las jornadas y horarios aplicables a la fecha, sin perjuicio que la Empresa pueda realizar modificaciones a los mismos conforme a ley.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA. - ASIGNACIÓN FAMILIAR

La Empresa se compromete a continuar otorgando por cónyuge o concubino(a) debidamente registrado(a), al trabajador obrero comprendido en el presente Convenio Colectivo, según la Planta a la cual pertenezca, lo siguiente:

Ate	S/ 98.50
Arequipa	S/ 89.50
Motupe	
Cuzco	
Maltería	S/81.00
Aguas y Gaseosas	

Asimismo, la Empresa se compromete a continuar otorgando por cada hijo(a) menor de 18 años de edad, debidamente registrado(a) en la Empresa, lo siguiente:

Ate	S/ 85.50
Arequipa	
Motupe	
Cuzco	
Maltería	
Aguas y Gaseosas	

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA. - ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS

La Empresa conviene en continuar otorgando una Asignación Escolar Anual por cada hijo(a) mayor de 4 años y que siga estudios de primaria o secundaria y que se encuentre debidamente registrado en la Empresa, según los montos siguientes:

Plantas Ate, Motupe, Arequipa, Cusco y Maltería	S/ 2,000.00
Aguas y Gaseosas	S/ 2,000.00

La Asignación Escolar será otorgada siempre que el trabajador obrero cumpla con los procedimientos administrativos establecidos por la Empresa, y será aplicado por cada hijo(a) mayor de 4 años hasta que culmine la educación escolar y/o cumpla 18 de edad, lo que ocurra primero.

Para las Plantas de Arequipa y Cuzco, el beneficio señalado se extenderá luego de culminados los estudios escolares siempre que el trabajador obrero acredite que sus hijos cursan estudios superiores (universidades, institutos superiores o técnicos) y hasta la edad máxima de 22 años. En Planta Maltería el beneficio se extiende hasta los 25 años conforme se tenía pactado.

En todas las Plantas se continuará respetando las condiciones y requisitos bajo los cuales se ha otorgado este beneficio en los años previos, incrementándose su monto de acuerdo a lo señalado en la presente cláusula.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. - BONIFICACIÓN POR TURNOS

Planta Ate, Motupe, Maltería, Aguas y Gaseosas:

La Empresa continuará otorgando una bonificación por turno de acuerdo al siguiente detalle:

	Bonificación por 2do.	Bonificación por 3er.
Planta Ate y Motupe	Turno S/ 34.50	Turno S/ 44.50
Planta Motupe	S/ 34.50	S/ 44.50
Planta Maltería	S/ 26.00	S/ 28.00
Aguas y Gaseosas	S/ 26.00	S/ 28.00

Plantas Cusco y Arequipa:

La Empresa conviene en otorgar por trabajo nocturno en jornada normal una sobretasa del 50% calculada sobre el jornal básico. El trabajo

en jornada normal comprende el horario de 19:00 a 07:00 horas.

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA. - ASIGNACIÓN POR SEPELIO

La Empresa abonará por concepto de Asignación por Sepelio a los familiares del trabajador obrero o jubilado fallecido durante la vigencia del presente laudo arbitral, la suma de S/ 5,100.00.

Asimismo, la Empresa abonará una Asignación por Sepelio del Familiar dependiente (cónyuge, padres e hijos) del trabajador obrero, del trabajador obrero jubilado o de la viuda del trabajador obrero jubilado la suma de S/ 4,000.00.

En el caso que laboren en la Empresa los 2 cónyuges o 2 o más hermanos, el beneficio se abonará solo a uno de ellos.

Los trabajadores y/o familiares deberán presentar la partida de defunción correspondiente, según el caso.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. - QUINQUENIOS

Planta Ate

La Empresa conviene en continuar abonando a los trabajadores obreros con contrato a plazo indeterminado de Planta Ate que se haya encontrado vigente al 03.02.93 y mantenga su vigencia a la fecha, por concepto de Quinquenio, por una sola vez cada cinco años de servicios ininterrumpidos hasta el límite señalado, los montos que están detallados en la siguiente escala:

- Por 5 años se pagará: 63 jornales básicos
- Por 10 años se pagará: 75 jornales básicos

- Por 15 años se pagará: 87 jornales básicos
- Por 20 años se pagará: 99 jornales básicos
- Por 25 años se pagará: 111 jornales básicos
- Por 30 años se pagará: 123 jornales básicos
- Por 35 años se pagará: 135 jornales básicos

El beneficio mencionado en esta cláusula solo corresponde a los trabajadores obreros que al día 03.02.93 se encontraban trabajando en la Empresa y estaban en nuestras planillas como trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado. El personal que ingresó con posterioridad al 03.02.93 no percibirá el beneficio antes mencionado.

Planta Motupe

La Empresa continuará otorgando a los trabajadores obreros de Planta Motupe con contrato a plazo indeterminado al 31.05.93 por concepto de Quinquenio, por una sola vez cada cinco años de servicios ininterrumpidos hasta el límite señalado, los montos detallados en la siguiente escala:

- Por 5 años se pagará: 30 jornales básicos
- Por 10 años se pagará: 45 jornales básicos
- Por 15 años se pagará: 60 jornales básicos
- Por 20 años se pagará: 60 jornales básicos
- Por 25 años se pagará: 65 jornales básicos
- Por 30 años se pagará: 65 jornales básicos
- Por 35 años se pagará: 65 jornales básicos

El beneficio mencionado en esta cláusula sólo corresponde a los trabajadores obreros que al día 31.05.93 se encontraban trabajando en la Empresa y estaban en nuestras planillas como trabajadores obreros con contratos a plazo indeterminado. El personal que ingresó con

posterioridad al 31.05.93 no percibirá el beneficio antes mencionado.

En el caso de los ex trabajadores obreros de Planta Trujillo se considerará como fecha de corte para la aplicación de este beneficio el 01.10.95.

Plantas Cusco y Arequipa

La Empresa conviene en mantener una gratificación por cada cinco años de servicios de la siguiente manera:

- Por 5 años se pagará: 10 jornales básicos
- Por 10 años se pagará: 15 jornales básicos
- Por 15 años se pagará: 30 jornales básicos
- Por 20 años se pagará: 35 jornales básicos
- Por 25 años se pagará: 45 jornales básicos
- Por 30 años se pagará: 50 jornales básicos
- Por 35 años se pagará: 45 jornales básicos
- Por 40 años se pagará: 45 jornales básicos

Las gratificaciones detalladas se abonarán por una sola vez, en las fechas en las que el trabajador cumpla los quinquenios señalados.

Planta Maltería

La Empresa otorgará a los trabajadores obreros de Planta Maltería con contrato a plazo indeterminado al 07.12.94 por concepto de Quinquenio, por una sola vez cada cinco años de servicios ininterrumpidos hasta el límite señalado, los montos detallados en la siguiente escala:

- Por 10 años se pagará: 74 jornales básicos
- Por 15 años se pagará: 84 jornales básicos
- Por 20 años se pagará: 95 jornales básicos

- Por 25 años se pagará: 106 jornales básicos
- Por 30 años se pagará: 116 jornales básicos
- Por 35 años se pagará: 126 jornales básicos

El beneficio mencionado solo corresponde a los trabajadores obreros que al día 07.12.1994 se encontraban trabajando en la Empresa y estaban en nuestras planillas como operarios contratados a plazo indeterminado. El personal que ingresó con posterioridad al 07.12.1994 no percibirá el beneficio antes mencionado.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA. - SOBRETIEMPOS

El trabajo de horas extras que se efectúe en días ordinarios de trabajo se abonará con una sobretasa conforme a lo siguiente:

- Plantas de Ate y Maltería: Se continuará abonando con una sobretasa del 100% en cualquier turno de trabajo, conforme se viene aplicando. - Planta Cuzco: Se continuará abonando con una sobretasa según el horario siguiente:
 - Labores extras entre las 07:00 y 22:00 horas: 75% de sobretasa sobre el jornal básico.
 - Labores entre las 22:00 horas y las 07:00 horas: 100% de sobretasa sobre el jornal básico.
- Planta de Motupe y Arequipa: Así como los trabajadores obreros de Aguas y Gaseosas: Se continuará abonando con una sobretasa del 75% en cualquier turno de trabajo.

El trabajo en sobretiempo que se desarrolle en feriados o en día de descanso programado se continuará pagando con una sobretasa de 100% sobre el jornal básico.

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. - PERMISO PAGADO POR DUELO

Cuando el fallecimiento de los padres, cónyuge o hijos del trabajador obrero de las Plantas de Ate, Motupe, Arequipa, Huarochirí, Cusco y Maltería, debidamente registrados en la Empresa, ocurra en la misma provincia donde reside el trabajador obrero, se continuará otorgando un permiso de 4 días calendario.

Si el fallecimiento del familiar, registrado en la Empresa, ocurre fuera de la provincia donde reside el trabajador obrero, el permiso continuará siendo de 6 días calendario.

Cuando el fallecimiento de los hermanos del trabajador obrero, registrados en la Empresa antes de la ocurrencia -conforme al formato de actualización de datos ocurra en la misma provincia donde reside el trabajador, se continuará otorgando un permiso de 2 días calendario.

Si el fallecimiento de los hermanos del trabajador obrero, registrados en la Empresa, antes de la ocurrencia -conforme al formato de actualización de datos ocurre fuera de la provincia donde reside el trabajador, el permiso continuará siendo de 4 días calendario.

Sin perjuicio de lo indicado, en caso de fallecimiento de hermanos, el trabajador deberá presentar su partida de nacimiento, así como la partida de nacimiento y defunción de su hermano para sustentar el permiso otorgado, dentro de los 30 días calendarios de ocurrido el deceso. Caso contrario se aplicará el descuento correspondiente por ley.

Si el fallecimiento ocurre cuando el trabajador obrero estuviera trabajando y hubiese laborado más de cuatro horas, el permiso se computará a

partir del día

siguiente del fallecimiento. Por la naturaleza de los permisos por duelo, éstos no son acumulables.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA. - PASAJES

La Empresa se compromete a continuar otorgando a favor de los trabajadores obreros los siguientes pasajes:

Ate: 4 pasajes urbanos

Maltería: 4 pasajes urbanos Arequipa, Motupe

y Cusco: 2 pasajes urbanos

Ex Trujillo: S/ 100.00 (valor de pasajes interprovinciales) mensuales

La Empresa continuará proporcionando movilidad (buses) para los trabajadores obreros que se trasladen de Motupe o Chiclayo a la Planta Industrial y viceversa, en los tres turnos.

Asimismo, la Empresa continuará proporcionando la movilidad (buses) de retorno para los trabajadores obreros de Planta Ate.

Los pasajes de Motupe se continuarán otorgando exclusivamente a los trabajadores obreros que residan permanentemente en Chiclayo, para lo cual deberán suscribir la respectiva declaración jurada.

El otorgamiento de este beneficio está supeditado a la asistencia al centro de trabajo.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA. - PERMISO POR 25 AÑOS DE SERVICIOS

La Empresa continuará otorgando a los

trabajadores obreros de las Plantas a nivel nacional un permiso pagado de 5 días por 25 años de servicios. Este permiso deberá tomarse en forma continua y en el transcurso de los seis meses siguientes a la fecha de dicho aniversario.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA. - CERVEZA

La Empresa continuará a todos los trabajadores obreros estables, las siguientes cajas de cerveza¹³:

	Ate Cerveza	Motupe Cerveza	Arequipa / Cusco	Maltería Lima	Aguas y gaseosa
Mensual	5 cajas(2 como gratis y 3	5 cajas	5 cajas	2 cajas	2 cajas
Vacaciones	4 cajas	2 cajas	2 cajas		
1 caja adicional en las siguientes ocasiones	Febrero 1ero de Mayo 28 de Julio 25 de Diciembre	28 de Julio 25 de Diciembre		28 de julio 25 de diciembre	28 de julio 25 de diciembre

El vale es personal e intransferible y para consumo directo del trabajador. Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA. - JUBILACIÓN VOLUNTARIA

La Empresa continuará otorgando 660 jornales para los trabajadores obreros de cerveza y maltería que se retiren voluntariamente con más de 30 años de servicios.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA. - JUBILACIÓN VOLUNTARIA - AGUAS Y GASEOSAS

La Empresa continuará otorgando 660 jornales a favor de 5 trabajadores de Aguas y Gaseosas en cada año de vigencia del presente laudo arbitral, siempre que: a) se retiren voluntariamente de la Empresa en el año de vigencia del presente laudo

13 Se entiende que se ha omitido, por error material, la palabra: "otorgando.

arbitral y b) tengan más de 30 años de servicios o por casos graves de salud, debidamente comprobados y validados por la Empresa.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA. - BONO POR CIERRE DE PLIEGO

La Empresa conviene en conceder a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente laudo, una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/ 700.00; el mismo que será pagado dentro de los treinta (30) días siguientes a la emisión del laudo.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA. - COMPROMISO LABORAL

La Empresa se compromete durante el periodo de vigencia del presente Laudo a no iniciar ningún trámite de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA. - CONDICIONES INSEGURAS Y DE RIESGO

La Empresa mantiene su compromiso, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, a disminuir o eliminar las condiciones de riesgo que atenten contra la salud o seguridad de los trabajadores obreros que estén expuestos a labores con: CO₂, Amoniaco, Tierra Infusoria, Ácidos, Cloro, Productos Químicos, etc. y trabajos en temperaturas extremas.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA. - PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA

La Empresa conviene en contratar un seguro de vida a sus trabajadores obreros de acuerdo con los dispositivos legales vigentes.

Asimismo, se compromete a entregar las pólizas respectivas de todos los trabajadores.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA. - APOYO ACTIVIDADES SINDICALES, AGUINALDOS Y DONACIONES PRO – MOBILIARIOS

Las partes mantienen su compromiso de respeto, buenas relaciones, cooperación y apoyo mutuo.

La Empresa continuará otorgando donaciones en productos, aguinaldos o canastas y otros bienes o servicios a favor del Sindicato o los trabajadores obreros. Las donaciones se otorgarán respetándose las costumbres o condiciones regionales.

En esta sola oportunidad, la Empresa otorgará al Sindicato como apoyo sindical la suma de S/ 5,000.00 por única vez, monto que será depositado a la cuenta del Sindicato en treinta (30) días hábiles de la emisión del presente laudo arbitral.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA. - REUNIONES DE COMISIÓN BIPARTITA

En aras de construir una relación de confianza entre la Empresa y el Sindicato, y generar un medio de diálogo directo para resolver la problemática laboral, sindical y controversias legales que afecten la relación entre los trabajadores obreros y la Empresa, las partes acuerdan que la Comisión Bipartita, compuesta por ocho (8) representantes de la Empresa y ocho (8) dirigentes en representación del Sindicato, sostendrán reuniones cada dos (2) meses.

Para ello, la Empresa otorgará los permisos establecidos en el segundo párrafo de la Cláusula Décima Tercera: Licencia Sindical, del presente laudo arbitral.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA. - SISTEMAS DE SALUD

La Empresa se compromete a continuar brindando al trabajador obrero la posibilidad de obtener servicios de atención médica vía la Entidad Prestadora de Salud (EPS), así como a su cónyuge e hijos debidamente registrados en la Empresa según las disposiciones internas sobre el tema.

Asimismo, la Empresa, la EPS o el Agente de Seguros, comunicará a los trabajadores obreros sobre las mejoras en las coberturas, costos y/o cambios en

la EPS, a través de los canales de comunicación existentes; sean estos físicos o medios de comunicación electrónica; tales como: correos electrónicos, mensajería instantánea, aplicaciones, entre otros.

La Empresa, la EPS o el Agente de Seguros implementarán programas de información y asesoramiento de las coberturas para el mejor aprovechamiento de este servicio por los trabajadores obreros y generarán reuniones de capacitación, presenciales o virtuales, por parte de la EPS, comprometiéndose el Sindicato a promover la asistencia de los trabajadores a dichas reuniones.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVENA. - FUERO SINDICAL

La Empresa respeta la libertad sindical y garantiza la protección de los dirigentes sindicales de acuerdo a ley.

Esta cláusula es permanente.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA. - DESCUENTOS POR ASAMBLEA

La Empresa se compromete a efectuar los descuentos extraordinarios que sean aprobados por Asamblea, para lo cual será requisito único la presentación de la copia del acta de asamblea, según corresponda, donde se aprobó el referido descuento.

En caso algún trabajador realice un reclamo, será la organización sindical la que solucione dicho reclamo, sin que esto implique que la Empresa se encuentre en la facultad de retener la cuota sindical sin el consentimiento del trabajador o cuando éste haya revocado la autorización correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto por la ley de la materia.

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA. - LICENCIA POR ONOMÁSTICO

La Empresa se compromete en otorgar un día de licencia en el onomástico del trabajador obrero cuando el mismo coincida con su jornada de trabajo y conforme al procedimiento establecido por la empresa.

Esta licencia podrá ser gozada en una fecha distinta a la del cumpleaños del trabajador y será programada teniendo en cuenta las necesidades operativas de

la Empresa, siguiendo los procedimientos establecidos por ésta y los límites fijados en los lineamientos que establezca la compañía.

Esta cláusula es temporal.

CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. - DIFUSIÓN

La Empresa se compromete a entregar al

Sindicato el presente laudo arbitral en versión digital para que la organización sindical lo difunda a los trabajadores afiliados por medios digitales. A su vez, se dispone que la Empresa entregará a los trabajadores afiliados una edición impresa del mismo.

Esta cláusula es temporal.

**CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA TERCERA. -
VIGENCIA**

La vigencia del presente laudo arbitral es de un año, el cual deberá computarse desde el 01 de abril de 2020 hasta el 31 de marzo del 2021.

Lima, 8 de junio del 2021



Luz Pacheco Zerga
Presidenta del Tribunal



Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro



Ríos Víctor Ferro Delgado
Árbitro



César Llorente Vílchez
Secretario Arbitral

VOTO EN DISCORDIA EN LA CLÁUSULA DE BONO POR CIERRE, EMITIDO POR EL ÁRBITRO ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS, EN EL PROCESO ARBITRAL SEGUIDO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A. (en adelante el SINDICATO) Y UNIÓN CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A (en adelante, la EMPRESA).

En uso de las atribuciones y facultades que corresponden a quien ejerce la función arbitral, emito el presente Voto en Discordia, en relación con la atenuación del monto de la bonificación por cierre de pliego, a partir de las siguientes consideraciones:

1. Como marco macroeconómico, se debe resaltar que la pandemia por la que viene atravesando el mundo ha afectado a la economía del país con particular fuerza a lo largo del año 2020, por la radicalidad de las medidas iniciales de combate a este grave problema sanitario. Por ello, en la Memoria del año 2020¹⁴ del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), la Entidad estableció que *“la actividad económica en nuestro país se contrajo 11,1 por ciento en el año, luego de 21 años consecutivos de crecimiento. Esta tasa de contracción del PBI no se observaba desde 1989 (-12,3 por ciento)”*. No obstante, ello, el BCRP también ha señalado la rápida recuperación de la actividad económica *“por un contexto favorable de términos de intercambio, así como también diversas medidas implementadas para evitar una recesión prolongada y profunda”* como se señala en el laudo por mayoría.

Asimismo, hay que tener presente que como señala el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)¹⁵, *“en el primer trimestre del año 2021, el Producto Bruto Interno (PBI) a precios constantes de 2007, creció 3,8% respecto a similar período del año anterior, buen desempeño luego de cuatro trimestres consecutivos de contracción”*. De igual modo, de acuerdo al Reporte de Inflación del Primer Trimestre 2021 del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), se proyecta un crecimiento

del PBI de 10,7 por ciento en 2021 en un contexto de vacunación masiva de la población, estabilidad política y social, mantenimiento de los impulsos monetarios y fiscales y normalización de la demanda externa.

2. En este contexto, para sustentar este voto en discordia se ha tenido en cuenta, además de lo mencionado, lo expuesto por las partes con respecto a la situación económica de la EMPRESA y la valorización de las pretensiones durante todo el proceso arbitral, incluyéndose los escritos presentados, las presentaciones realizadas en la oportunidad de Audiencia de Sustentación de Posiciones, así como también lo determinado en el Dictamen Económico Laboral N° 049-2020- MTPE/2/14.1 (en adelante el DICTAMEN) realizado por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, el Segundo y último Dictamen Laboral N° 007-2021-MTPE/2/14.1 y los antecedentes de la negociación colectiva invocados por las partes.

3. Al respecto, y como se evidencia en el cuadro presentado por la propia EMPRESA, sus resultados económicos del año 2020 significaron una ganancia neta de 1,264,177 millones de soles, lo que deja muy en claro que la situación económica de la empresa es muy positiva.

Reporte de Estados Financieros						
UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.						
ESTADO DE RESULTADOS AL CIERRE DEL 31 DE DICIEMBRE DEL:						
Cuenta	2020	%	2019	2018	2017	2016
Ingresos de Actividades Ordinarias	3.727.581	-25%	4.947.042	4.617.046	4.367.443	4.065.717
Ganancia (Pérdida) Bruta	2.605.232	-29%	3.655.603	3.427.110	3.191.033	2.935.086
Ganancia (Pérdida) Operativa	206.797	-55%	456.261	630.442	948.229	948.152
Ganancia (Pérdida) antes de Impuestos	1.342.693	-36%	2.111.525	2.018.114	1.686.536	1.107.406
Ganancia (Pérdida) Neta del Ejercicio	1.264.177	-35%	1.948.026	1.822.934	1.376.172	747.935

14 Banco Central de Reserva del Perú. (2020). Memoria del año 2020. En: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2020/memoria-bcrp-2020.pdf>

15 Instituto Nacional de Estadística e Informática. Informe técnico. Producto bruto interno trimestral. N°02 – Mayo 2021. En: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecur-sivo/boletines/02-informe-tecnico-pbi-i-trim 2021 .pdf>

16 Banco Central de Reserva del Perú. Reporte de Inflación Marzo 2021. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2022. En: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte Inflacion/2021/marzo/reporte-de-inflacion-marzo-2021.pdf>

4. Que el costo de la mano de obra directa en la EMPRESA fue: 4.33% (2018), 5.42% (2019) y 7.7%% (preliminar enero-junio 2020) de los costos de producción, como se evidencia en las tablas 17 y 19 del DICTAMEN (páginas 20 y 21).

5. Además de ello, los antecedentes negociales indican que, en los cinco años anteriores, las partes negociaron un bono por cierre de pliego equivalente a S/ 1,000, para cada trabajador concernido en el ámbito de aplicación del convenio.

6. A partir de toda esta información económica, podemos concluir que la atenuación a la propuesta de LA EMPRESA debe ser mayor a la prevista por el voto de mayoría en este punto, equiparando al menos lo otorgado en los antecedentes negociales antes señalados.

En función de las consideraciones desarrolladas precedentemente este árbitro

RESUELVE

Emitir un voto en discordia en el punto referido al bono por cierre de pliego en los siguientes términos:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA. - Bono por Cierre de Pliego

La Empresa conviene en conceder a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente laudo, una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/ 1,000.00; el mismo que será pagado dentro de los treinta (30) días siguientes a la emisión del laudo. Esta cláusula es temporal.

Lima, 8 de junio del 2021



Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:


VARELA
BOHÓRQUEZ
ABOGADOS


LUCERNA JURIS
F · E · M