

ACTUALIDAD LABORAL

LA REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO LABORAL MÁS ANTIGUA DEL PERÚ.
FUNDADA POR FERNANDO ELÍAS MANTERO EN MAYO DE 1975.

Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

La negociación colectiva en el sector público, principio de previsión y provisión presupuestal, las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público y la responsabilidad de los árbitros

Artículo de José Villena Petrosino

Las fuentes del derecho del trabajo peruano

Artículo de Mg. Javier Arévalo Vela

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

523

Enero 2022

EDITORIAL

Damos inicio al “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”, nombre oficial del año 2022, el cual da inicio a nuevos panoramas más entusiastas y esperanzadores, a pesar que aún tenemos presente la crisis sanitaria, o como algunos críticos ya asumen llamarla, “la nueva realidad”.

Desde esta tribuna perdura firmemente nuestro compromiso de mantener la pauta de la actualidad laboral, compromiso que hemos venido efectuando desde hace 47 años ininterrumpidos desde que el doctor Fernando Elías Mantero fundó la revista en mayo de 1975. Asimismo, en el transcurso del presente año les iremos informando de los nuevos proyectos que pondremos al servicio de nuestros lectores.

Durante la elaboración de la presente editorial, se publicó la Resolución Ministerial N° 1169-2021/MINSA, a través del diario oficial “El Peruano”, la cual ha traído demasiados cuestionamientos sobre la tercer dosis de vacuna contra la COVID-19 o también llamada reforzamiento de dosis, porque

si bien la resolución tratar de ser lo más informativa e ilustrativa, deja varias dudas, como si la tercera dosis se contará dentro del esquema completo de vacunación, es necesario que el portal del Minsa cite un horario para la vacunación, que ocurrirá con las personas que se vacunaron en el extranjero, que efectos se tendrá si ya se cuenta con más dosis, esas son unas de las incertidumbres más recurrentes.

Asimismo, en esta edición contamos con la grata participación de dos destacados abogados, Javier Arévalo Vela y Jose Villena Petrosino.

El abogado Jose Villena colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado “La negociación



Fernando Varela Bohórquez
Director

colectiva en el sector público, principio de previsión y provisión presupuestal, las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público y la responsabilidad de los árbitros”, en la presente redacción nos explicará el gran giro que ha ocasionado la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal, con repercusión en el aspecto financiero del Estado peruano.

Asimismo, el magister Javier Arévalo Vela, ha colaborado en la presente edición con su artículo denominado “Las fuentes del Derecho del Trabajo peruano”, el abogado peruano, dejando un poco de lado los panoramas extranjeros sobre el tema en cuestión, optó por desarrollar el tema desde el punto de vista de la doctrina nacional, en la cual propone una clasificación más exacta y transparente sobre a las que el sistema peruano

considera fuentes del Derecho de Trabajo peruano.

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

Hasta la próxima edición.

Enero de 2022.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 La negociación colectiva en el sector público, principio de previsión y provisión presupuestal, las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público y la responsabilidad de los árbitros
Artículo de José Villena Petrosino
- 19 Las fuentes del derecho del trabajo peruano
Artículo de Mg. Javier Arévalo Vela
- 34 Normas legales
- 115 Jurisprudencia
- 167 Negociación colectiva

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

Fernando Varela Bohórquez

Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

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



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
SECTOR PÚBLICO

**PRINCIPIO DE PREVISIÓN
Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL,
LAS NORMAS Y PRINCIPIOS
VIGENTES DE LA ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO
Y LA RESPONSABILIDAD DE LOS
ÁRBITROS**



José Villena Petrosino

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Máster en Administración Pública por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Docente de pregrado en el curso Seguridad Social (2008-2013) Universidad de Piura. Ha ocupado diversos cargos: Ministro en la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo, Director General de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas; Director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asesor Senior del Director Ejecutivo para los países Argentina, Chile, Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay en el Banco Mundial.

La negociación colectiva en el sector público ha dado un giro que puede afectar a las finanzas del Estado peruano en gran escala, pues con la aprobación por insistencia del Congreso de la República de la Ley N° 31188¹, **Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal**, se ha emitido un “cheque en blanco” para las más de 2,500 entidades que conforman el sector público y que a través de proceso de negociación colectiva y/o arbitraje de índole laboral se puede otorgar, incrementar o crearse condiciones económicas a favor de sus servidores públicos, en forma desordenada y a cambio de nada de mejoras al servicio al ciudadano o de productividad.

Ya estamos viendo que en esta pandemia COVID-19, mientras los pocos trabajadores formales de la actividad privada se han visto afectados en sus ingresos (cierre o suspensiones temporales de empresas), en el sector público hay más de 10,000 servidores que han aplicado la suspensión imperfecta de labores (“**no trabajo, pero cobro**”)² y ahora están presionando al gobierno de turno para que les condonen³ esas horas, días, meses sin prestar servicio y que en teoría deberían compensarlas.

A ello, debemos agregar la preocupación que ha manifestado el Consejo Fiscal con la aprobación del Decreto de Urgencia N° 112-2021⁴, indicando que:

“...el DU 112-2021 constituye un mal precedente puesto que, sin debate previo, se destina saldos presupuestales que no se iban a utilizar en un sector para dar un incentivo monetario al personal de ese mismo sector, generando un incentivo perverso que podría incentivar la ineficiencia en el gasto público. En general, la entrega de incentivos monetarios sin criterios de meritocracia o sin vínculos con el cumplimiento de metas tampoco contribuye con la mejora en la

1 Perú. Ley n. 31188. Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-negociacion-colectiva-en-el-sector-estatal-ley-n-31188-1949247-8>

2 Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/HorasXCompensar.pdf>

3 Disponible en: <http://www.cgtp.org.pe/2021/05/11/cgtp-demanda-condonacion-de-la-deuda-de-los-trabajadores-de-riesgo/>

4 Perú. Decreto de Urgencia n. 112-2021. Decreto de Urgencia que autoriza el reconocimiento de una bonificación extraordinaria por servicios en salud y de apoyo a la labor asistencial en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia por la COVID-19. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-autoriza-el-reconocimiento-de-una-bo-decreto-de-urgencia-n-112-2021-2024919-1>

*calidad del gasto público*⁵.

En este sentido, hay que tener mucho cuidado, pues de una revisión de lo presupuestado y ejecutado para los niveles de Gobierno Nacional y Regional, podría generarse una expectativa para “redistribución” de lo no gastado en inversión a su uso en gasto corriente⁶, frente a la inoperancia de los titulares de los sectores (incentivo perverso) para tener una “fuente de financiamiento” para cualquier pedido de las organizaciones sindicales. Si tomáramos como referencia el año fiscal 2021, habría más de S/ 7 800 millones que no se “gastaron” en **ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS**:

PIM (S/ Millones)	Devengado (S/ Millones)	No utilizado (S/ Millones)
Gobierno Nacional	22 181	17 171	5 010
Gobierno Regional	10 165	7 299	2 866

Fuente: Consulta Amigable. Consulta de Ejecución del Gasto. Transparencia económica

Pero centrémonos en la Ley N° 31188 que pretende ser el mecanismo de coerción para que algunas organizaciones sindicales tomen posicionamiento y obliguen al Estado a redistribuir los pocos recursos públicos con que cuenta en beneficio de unos cuantos servidores.

Para el año 2022, la Ley N° 31365⁷, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, ha introducido, por segunda vez⁸, en dos disposiciones

complementarias finales la habilitación presupuestaria en materia de negociación colectiva en el sector público: la vigésima cuarta y la cuadragésima octava.

Sin embargo, en dichas disposiciones complementarias finales de habilitación se ha agregado, sutilmente, un marco legal complementario, pues, además del respeto al Principio de previsión y provisión presupuestal, se ha añadido el **“cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público”**, que tal vez haya sido introducido en el Congreso para compensar la omisión de la obligación de contar con un **“Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas”**, tal como lo establecía el constitucional Decreto de Urgencia N° 014-2020⁹, derogado por el Congreso de la República, a través de la Ley N° 31114¹⁰.

Aquí merece resaltarse que, en la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria de la Ley N° 31365, se señala que el Principio de previsión y provisión presupuestal y, el cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público se aplican a los **“procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite”**. Sin embargo, tratándose de una norma cuya vigencia es de un año fiscal: 1 de enero – 31 de diciembre de 2022, los únicos procesos de negociación colectiva en trámite serían los iniciados en el marco de la Ley N° 31188, así lo ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su

5 Perú. Consejo Fiscal. Comunicado N° 06-2021-CF. Comunicado del Consejo Fiscal sobre la urgencia de establecer un nuevo marco fiscal de mediano plazo. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Comunicado-DU-112.pdf>

6 Algo que requería de una modificación presupuestal que, conforme el artículo 46 del Decreto Legislativo n. 1440, se aprueba mediante Ley.

7 Perú. Ley n. 31365. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022. Disponible en:

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/27512-ley-n-31365/file>

8 La primera fue con la Ley n. 31084. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 que, en sus disposiciones complementarias finales, dispuso lo siguiente:

“Sexagésima Quinta. Dispónese que las condiciones económicas, no económicas y de productividad que se aprueben mediante los procesos de negociación colectiva que se implementen en el marco de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público se encuentra exonerado de la prohibición establecida en el artículo 6 de la presente ley. Asimismo, dispónese que las condiciones económicas, no económicas y de productividad que se hayan aprobado en convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores a la vigencia del Decreto de Urgencia 014-2020 y que se sujeten a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del referido Decreto de Urgencia quedan exceptuadas de lo dispuesto en lo establecido en el artículo 6 de la presente ley”.

9 Perú. Decreto de Urgencia n. 014-2020. Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-regula-disposiciones-generales-neces-decreto-de-urgencia-n-014-2020-1848441-2>

10 Perú. Ley n. 31114. Publicado el 23.01.2021. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-deroga-el-decreto-de-urgencia-014-2020-decreto-de-ley-n-31114-1922319-1>

opinión técnica vinculante, contenida en el Informe N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC¹¹:

“3.3 Por lo tanto, a efectos del ejercicio de la negociación colectiva bajo la Ley N° 31188 se deberá tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Los pliegos de reclamos que dieron origen a los procedimientos de negociación en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31188 deberán ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite correspondiente bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley N° 31188.

b) No es posible negociar pliegos de reclamos en los que se solicite el otorgamiento de condiciones -ya sean económicas o no económicas- de manera retroactiva o en calidad de devengados, es decir cuya eficacia se extendiera a períodos anteriores a la fecha de suscripción del convenio. En ese sentido, los convenios colectivos no pueden disponer el otorgamiento de beneficios que respondan a periodos anteriores a su fecha de suscripción.

c) Los procesos arbitrales en trámite iniciados a mérito de pliegos de reclamos presentados antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188 deberán ser reconducidos a través de lo previsto en la citada ley, iniciándose en los plazos y forma señalada por dicho marco normativo.

d) No es posible que a través de laudos arbitrales se disponga el otorgamiento de beneficios de manera retroactiva o en

calidad de devengados respecto de períodos anteriores a su fecha de emisión”.

1. Administración Financiera del Sector Público

Pero ¿Qué son **“las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público”**?

En cuanto al concepto de la administración financiera del Sector Público es entendida como:

“(…) el conjunto de elementos administrativos de las organizaciones públicas que hacen posible la captación de recursos y su aplicación a la concreción de los objetivos y las metas del sector público en la forma más eficaz y eficiente posible.

Los elementos administrativos, a que se refiere la definición anterior, son las unidades organizativas, los recursos, las normas, los sistemas y los procedimientos administrativos que intervienen en las operaciones de programación, gestión y control necesarias para captar y colocar los recursos públicos en la forma señalada.

Las unidades organizativas que en el sector público integran la administración financiera son las responsables de programar, coordinar la ejecución y evaluar el presupuesto, administrar el sistema de recaudación tributaria y aduanera, gestionar las operaciones de crédito público, administrar el Tesoro y contabilizar todas las transacciones económicas y financieras que ejecutan las organizaciones públicas. Los recursos humanos, materiales y financieros que demanden el funcionamiento de estas unidades forman parte de la administración financiera¹².

Para el Perú, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1436¹³, la administración financiera del Sector Público está a

11 Perú. SERVIR. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000088-2021-SERVIR-PE. Informe N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC. Disponible en:

<https://www.gob.pe/pl/institucion/servir/normas-legales/1956119-res088-2021-servir-pe>

12 Makón, Marcos P. Sistemas Integrados de Administración Financiera Pública en América Latina. 1999. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7280/1/S9900506_es.pdf

13 Perú. Decreto Legislativo n. 1436. Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público. Publicado el 16.09.2018. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-marco-de-la-administracion-financiera-de-decreto-legislativo-n-1436-1692078-11>

cargo del Ministerio de Economía y Finanzas y está conformada por: 1) el Sistema Nacional de Presupuesto Público; 2) el Sistema Nacional de Tesorería; 3) el Sistema Nacional de Endeudamiento Público; 4) el Sistema Nacional de Contabilidad; 5) el Sistema Nacional de Abastecimiento; 6) el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones; y, 7) la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

María Campos Vargas, afirma que *“una adecuada administración financiera como elemento integrador de los principales sistemas administrativos, como presupuesto, contabilidad, abastecimiento, tesorería y recursos humanos, nos permite la transparencia y el buen uso de los recursos ordinarios, recursos directamente recaudados, endeudamiento, donaciones y transferencias, así como de los recursos que maneja el Tesoro Público en el logro de las metas¹⁴”*.

Lo que implica que, en cada proceso de negociación colectiva, deberá conocerse la real situación económica financiera en la que se encuentre cada entidad pública.

En este sentido debe tomarse en cuenta:

1. Los recursos asignados presupuestariamente, a los que podemos acceder vía consulta amigable:

https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100944&language=es-ES&view=article&id=504

2. En lo que respecta a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, debemos remitirnos al

cumplimiento de las reglas fiscales regulado en el Decreto Legislativo 1275¹⁵. su modificatoria Decreto Legislativo N° 1451¹⁶, referido al cumplimiento de las reglas fiscales: la Regla Fiscal del Saldo de Deuda Total (RF SDT) y la Regla Fiscal de Ahorro en Cuenta Corriente (RF ACC).

Sin embargo, esta información puede llevar a referencias tergiversadas¹⁷. En línea con ello, el Consejo Fiscal ha señalado lo siguiente:

“Evolución de las finanzas públicas

El CF considera que la crisis de la COVID-19 ha acentuado algunos de los problemas estructurales que presentan las finanzas subnacionales en particular y la descentralización fiscal en general. En esa línea, el CF nota que durante la pandemia se acentuó la dependencia de las transferencias intergubernamentales para el financiamiento de los gastos de los GLs (desequilibrios fiscales verticales). Durante la crisis de la COVID-19 las transferencias han pasado a representar más del 80 por ciento de los ingresos totales de los GLs, por encima de lo registrado durante el periodo 2003-2019 (74 por ciento, en promedio). Sobre el problema de la alta dependencia de las transferencias, el BID resalta que este problema debilita la rendición de cuentas, redundando sobre la pereza fiscal, baja la calidad del gasto público y genera menos incentivos a la responsabilidad fiscal¹⁸”.

14 Campos Vargas, María Antonia. La Administración Financiera y su incidencia como elemento integrador en los Gobiernos Locales de la Región La Libertad. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5986/Tesis%20Doctorado%20-%20Mar%c3%ada%20Campos%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15 Perú. Decreto Legislativo n. 1275. Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-aprueba-el-marco-de-la-responsabilidad-decreto-legislativo-n-1275-1466666-1>

16 Perú. Decreto Legislativo n. 1451. Decreto Legislativo que fortalece el funcionamiento de las entidades del gobierno nacional, del gobierno regional o del gobierno local, a través de precisiones de sus competencias, regulaciones y funciones. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-fortalece-el-funcionamiento-de-las-e-decreto-legislativo-n-1451-1692078-26>

17 Por ejemplo: Al cierre del 3T2021:

- Regla Fiscal del Saldo de Deuda Total (RF SDT), los 26 Gobiernos Regionales (GR) y 1 808 Gobiernos Locales (GL) se encuentran en la zona de cumplimiento de la RF SDT.

- Regla Fiscal de Ahorro en Cuenta Corriente (RF ACC). Los 26 GR y 1 859 GL se encuentran en la zona de cumplimiento de la RF ACC.

- Sin embargo, el Saldo de Deuda Total (SDT) de los GR y GL alcanzó los S/ 24 476 millones (2,9% del PBI).

Disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/polLecon/Reporte_Fiscal/RFT_3T2021_12112021.pdf

18 Perú. Consejo Fiscal. Informe N° 06-2021-CF. Opinión del Consejo Fiscal sobre la situación de las finanzas subnacionales durante la pandemia de la COVID-19. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Informe-GobSubnacionales-2021-vF.pdf>

3. A ello hay que agregar que, el Decreto de Urgencia N° 031-2019¹⁹, norma que modificó al Decreto Legislativo N° 1275, excluyó a los pasivos derivados de beneficios sociales, provisiones y de la ejecución de cartas fianza, multas no consentidas y similares y las deudas vinculadas a sentencias judiciales, especialmente las relacionadas a la denominada **“deuda social”** de naturaleza laboral.

4. Por ello, debe tenerse en cuenta el estado situacional de las obligaciones de las entidades públicas generadas por demandas judiciales y arbitrales, a las que se hace alusión en la Única Disposición Transitoria Final del Decreto Supremo N° 114-2016-EF²⁰:

“ÚNICA.- Registro en el Aplicativo Informático “Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado”

Crease el Aplicativo Informático “Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado” a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, cuya información es proporcionada por los Procuradores Públicos conforme a los lineamientos que establece el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Las Procuradurías Públicas deben registrar y actualizar de manera integral la información sobre las demandas, procesos judiciales y el pago de las deudas generadas por sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada en el citado Aplicativo Informático “Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado”. Para tales acciones, dichos órganos coordinan con las Oficinas Generales de Administración o las que hagan sus veces

en la entidad. En el caso de las entidades que no cuenten con procuraduría pública, el encargado de reportar la información señalada en el párrafo precedente es el Procurador Público del sector al que esta pertenece, en coordinación con la Oficina de Asesoría Jurídica de dicha entidad, o la que haga sus veces”.

Como referencia, a diciembre de 2020, se tenía una deuda de S/ 12 615 millones por concepto de demandas con sentencia firme²¹:

Nivel de Gobierno	Demandas con sentencia firme (S/ Millones)
Gobierno Nacional	2 469
Gobierno Regional	8 387
Gobierno Local	1 759
TOTAL	12 615

5. En lo que se refiere a los recursos humanos la coexistencia de diferentes modalidades de contratación de carácter laboral: Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057 y Ley N° 30057, así como de los regímenes especiales: Profesores, Personal de la Salud, Servidor Penitenciario, etc. implica la no existencia de una escala remunerativa homogénea, así como otros ingresos y obligaciones (Bonificaciones no pensionables, EsSalud, CTS, aportes a Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones), los mismos que debieran estar previamente 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

19 Perú. Decreto de Urgencia n. 031-2019. Decreto de Urgencia que modifica el Decreto Legislativo N° 1275, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, y dicta otras disposiciones. Publicado el 21.12.2019. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-legislativo-n-1-decreto-de-urgencia-n-031-2019-1839592-2>

20 Perú. Decreto Supremo n. 114-2016-EF, Aprueban normas reglamentarias para la aplicación de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016. Disponible en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/253417/228151_file20181218-16260-o65jdc.pdf

21 “Demandas con sentencia firme: Son las demandas con sentencias en calidad de cosa juzgada o consentidas. Se registran en las cuentas del pasivo en cuentas por pagar, lo correspondiente al monto de la sentencia más los intereses y otros pagos”.

de Economía y Finanzas. Ello a la fecha no se ha cumplido ni siquiera en el Gobierno Nacional, menos en los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales (sin algún avistamiento en tiempo para su implementación).

6. A ello, existe la omisión y el rechazo de tener un registro de los convenios colectivos y/o laudos arbitrales que, a través de ellos, se han creado, modificado y otorgado otras mejoras económicas que, a su vez, no cuentan con una fuente de financiamiento identificable y sostenida en el tiempo.

Es decir, se desconoce el total de servidores públicos que se han beneficiado y se benefician económicamente a través de convenios colectivos y/o laudos arbitrales, frente a otro gran grupo de servidores que esperan una oportunidad de tener mejores ingresos y a los cuales debería priorizarse en todo proceso de negociación colectiva.

En el caso de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, los procesos de negociación colectiva y/o arbitrajes, además, tendrán una limitación adicional, pues no se puede comprometer algún beneficio económico en el último año de gestión de acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 955²²:

“Artículo 30°.- Regla de Final de Mandato

Durante el último año de gestión se prohíbe efectuar cualquier tipo de gasto corriente que implique compromisos de pago posteriores a la finalización de la Administración. Exceptúese de esta regla los casos de jubilación de trabajadores que satisfagan los requisitos de Ley”.

Al respecto, mediante Decreto Supremo N° 001-2022-

PCM²³, se ha emitido la convocatoria a elecciones en los siguientes términos:

“Artículo 1.- Convocatoria a Elecciones Regionales
Convóquese a Elecciones Regionales 2022 de gobernadores, vicegobernadores y consejeros del consejo regional de los gobiernos regionales de los departamentos de toda la República y de la Provincia Constitucional del Callao, para el 2 de octubre de 2022.

Artículo 2.- Convocatoria a Elecciones Municipales
Convóquese a Elecciones Municipales 2022 de alcaldes y regidores de los concejos provinciales y concejos distritales de la República, para el 2 de octubre de 2022”.

En este contexto, resulta necesario que el Poder Ejecutivo, a través del Consejo de Ministros (los Ministros son los que conducen un sector o sectores, según la Ley N° 29158²⁴) o el Ministerio de Economía y Finanzas, emita un documento público donde se establezca los máximos negociables (distribuyendo los recursos), pues constituye *“una restricción legítima al ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, siempre que su consideración dentro de dicha negociación exprese o materialice las exigencias que se desprenden de los principios constitucionales presupuestales previamente mencionados, especialmente los de legalidad, justicia presupuestaria, equilibrio financiero, anualidad y programación, bajo una interpretación que optimice todos los demás principios, reglas y valores constitucionales involucrados”*²⁵.

2. Principio de previsión y provisión presupuestal

Este principio no es nuevo, ya fue redactado en la Ley

22 Perú. Decreto Legislativo n. 955. Descentralización Fiscal. Disponible en:

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/6067-decreto-legislativo-n-955/file>

23 Perú. Decreto Supremo n. 001-2022-PCM. Disponible en:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-convoca-a-elecciones-regionales-y-munici-decreto-supremo-no-001-2022-pcm-2027674-1>

24 Perú. Ley n. 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Disponible en: <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>

25 Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 00003-2020-PI/TC, Caso de la negociación colectiva en el sector público. Fundamento 52. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00003-2020-AI.htm>

N° 28175²⁶ y en el Decreto de Urgencia N° 014-2020²⁷:

En lo que se refiere al principio presupuestario referido a la negociación colectiva en el sector público, podemos remitirnos a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional:

- Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC:

"53. Dicho Convenio establece en su artículo 7.º que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos en torno a las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites.

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77.º y 78.º de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

54. Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.

Por tanto, este Tribunal Constitucional estima que el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 28175 no vulnera el derecho a la

26 Perú. Ley n. 28175. Ley Marco del Empleo Público. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/_28175_-_20-12-2012_11_03_58_-LEY_28175.pdf

"Artículo IV.- Principios Son principios que rigen el empleo público:

...

10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado".

27 Perú. Decreto de Urgencia n. 014-2020. Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

"Artículo 2. Negociación colectiva de las entidades del Sector Público

2.1 Las entidades del Sector Público participan en la negociación colectiva que incluye la negociación directa y, de ser el caso, el arbitraje de índole laboral, con sus servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es en caso de empresas públicas, bajo los siguientes principios

...

6. Previsión y provisión presupuestarias".

negociación colectiva de los servidores públicos, ya que dicha norma es compatible con los límites constitucionales que en materia presupuestaria prevé la Constitución²⁸. (Lo subrayado agregado).

- Sentencia recaída en el Caso de la negociación colectiva en el sector público:

"50. Al respecto, corresponde recordar que en la Sentencia 0004-2004-CC/TC, este Tribunal indicó qué principios emanados de la Constitución regulan la actividad presupuestaria. Entre ellos, cabe tener en cuenta por su relación con la presente controversia a los siguientes:

Principio de legalidad

Previsto en el artículo 78° de la Constitución, (...) establece una reserva de ley respecto al instrumento normativo viabilizador de su vigencia; ello implica que solo mediante un dispositivo de dicho rango se puede aprobar o autorizar la captación de los ingresos fiscales y efectuar los gastos de la misma naturaleza. Por consiguiente, sin la previa existencia de una Ley de Presupuesto, es jurídicamente imposible proceder a la ejecución presupuestal.

Este principio dispone, adicionalmente, que la elaboración y aprobación del presupuesto está condicionado a requisitos de forma y tiempo que no pueden ser inobservados.

Principio de justicia presupuestaria

Contemplado en los artículos 16 y 77 de la Constitución, que establece que la aprobación o autorización para la captación de ingresos y la ejecución de gastos supone un compromiso con la consagración de valores comunitarios y la construcción del bien común. De allí que los fines estatales previstos en el texto fundamental de la

República se constituyan en la razón de ser y en el sentido de la actividad presupuestal.

Principio de equilibrio financiero

Previsto en el artículo 78 de la Constitución, que establece que el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del Estado debidamente balanceados, a efectos de evitar que el déficit fiscal genere un proceso perturbador de la normal marcha económica del país.

Principio de anualidad

Previsto en el artículo 77 de la Constitución, y por el cual la ejecución presupuestal debe realizarse dentro de un plazo preciso, determinado y extinguido de un año calendario; es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. (...). Dicho plazo se justifica porque las situaciones financieras son variables en el tiempo.

Principio de programación

Previsto en el artículo 77 de la Constitución, que señala la obligatoriedad de la determinación de las metas previstas del gasto público para el desarrollo nacional.

Dicho principio supone la necesidad de exponer las políticas de acción gubernamental que deberán ejecutar las entidades públicas en cada ejercicio presupuestal. La programación presupuestal conlleva un proceso permanente de raciocinio, proyección y previsión, que permite el establecimiento de determinadas metas gubernamentales que obligan necesariamente a la asignación de recursos económicos (fundamento 9)²⁹.

Por ello, en los procesos de negociación colectiva en el sector público, deberán regularse dos procesos de

28 Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 008-2005-PI/TC. Disponible en:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

29 Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 00003-2020-PI/TC. Caso de la negociación colectiva en el sector público Disponible en:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00003-2020-AI.htm>

aprobación presupuestal respecto de los convenios colectivos y/o laudos arbitrales en lo que respecta al otorgamiento de condiciones económicas que otorguen: 1) aplicable al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales; y, 2) aplicable a Gobiernos Locales.

Ello porque para el caso del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales debe aprobarse vía Ley de Presupuesto del Sector Público y modificaciones presupuestarias, conforme lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1440³⁰ y, para el caso de los Gobiernos Locales, al haberse establecido que ***“la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad”***³¹, deberá aprobarse por el Concejo Municipal, conforme a la Ley N° 27972³²:

“Artículo 9.- ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al concejo municipal:

...

16. Aprobar el presupuesto anual y sus modificaciones dentro de los plazos señalados por ley, bajo responsabilidad”.

En el caso del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, debido a la diversidad de entidades públicas (Pliegos Presupuestales) resulta necesario establecer un procedimiento de centralización de información de los requerimientos que impliquen condiciones económicas que estarán detallados en los pliegos de reclamos que se presenten. Ello implicará que, el Ministerio de Economía Fianzas tenga esa información y pueda efectuar las respectivas proyecciones presupuestarias y su disponibilidad, estableciendo un monto máximo negociable, pues no debemos olvidar que, ***“el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Economía y Finanzas es el poder competente para***

administrar la hacienda pública, así como la reserva de contingencia”³³.

Como referencia, tenemos la vigente Ley N° 29816³⁴ que, en sus disposiciones complementarias finales, establece:

“NOVENA. *Negociación colectiva o arbitraje*
Los procesos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas y presupuestarias vigentes. Asimismo, en dichos procesos deberá considerarse como única fuente de financiamiento para cualquier incremento, beneficios y/o mejoras en las condiciones de trabajo y de empleo, como máximo el equivalente al uno por ciento (1%) del incremento anual de los recursos a que se refiere el artículo 13 de la presente norma, al año anterior al proceso de negociación colectiva o arbitraje. Los derechos laborales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores de la SUNAT, incluido el derecho de huelga, se ejercen garantizando el personal mínimo para la continuidad de sus funciones. (Lo subrayado agregado).

En este sentido, el Tribunal Constitucional se remitió a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical:

“20. Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, es preciso tener en cuenta que, en lo que se refiere al caso de autos, en el 357° Informe del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Consejo de Administración en su 308.ª reunión (Ginebra, junio de 2010), dicho Comité ha señalado en el Caso núm. 2690 (Perú) lo siguiente:

“En cuanto al alegato según el cual en el marco

30 Perú. Decreto Legislativo n. 1440. Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Disponible en:

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18247-fe-de-erratas-239/file>

31 Perú. Ley n. 31188, literal b del artículo 5.

32 Perú. Ley n. 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

33 Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 00002-2013-PCC/TC. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00002-2013-CC.pdf>

34 Perú. Ley n. 29816. Ley de Fortalecimiento de la SUNAT. Disponible en: <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/sunat/ley-29816.pdf>

del proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la SUNAT se niega a someter la controversia a un proceso arbitral, invocando la imposibilidad de negociar cláusulas de carácter económico toda vez que las leyes presupuestales se lo prohíben, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que «es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades» [véase 287.º informe, caso núm. 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64]. El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores» [véase Recopilación, op. cit., párrafo 1024].

Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias

presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación, op. cit., párrafo 1038] [párrafos 944 y 945, énfasis agregado]³⁵.

3. Responsabilidad de los árbitros

La Cuadragésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365 introdujo, además, para el caso de los procesos arbitrales, una responsabilidad directa a los árbitros, en los términos siguientes:

35 Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 02566-2012-PA/TC. Disponible en: file:///D:/Negociaci%C3%B3n%20colectiva/Jurisprudencia%20TC%20y%20PJ/Jurisprudencia%20Restricci%C3%B3n%20Presupuestaria/STC%2002566-2012-AA%20Negociar%20con%20sus%20ingresos%20propios.html

“Cuadragésima Octava. En los procesos arbitrales y laudos arbitrales en materia laboral, en los que forma parte las entidades del Sector Público, los árbitros deben sujetarse al cumplimiento de lo dispuesto en el literal d) del artículo 3 de la Ley 31188 sobre el principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público, bajo responsabilidad”.

Esta disposición tiene como referencia el artículo 6 de la Ley N° 29951³⁶ que, con el fin de evitar el denominado control difuso de los árbitros fue objeto de análisis del Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Caso Ley de Presupuesto Público, estableciendo lo siguiente:

“100. El tercer nivel de análisis que este Tribunal va a desarrollar en el presente caso tiene que ver con la supuesta prohibición de realizar el control difuso en sede arbitral respecto del incremento de remuneraciones de los servidores públicos. Para ello conviene recordar que, en lo relevante para estos efectos, la disposición prevista en el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, dispone lo siguiente: “Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes”.

...

104. Este Tribunal considera que, a partir de una interpretación literal de la disposición legal impugnada, no parece razonable concluir que ésta lesione las facultades o competencias de los árbitros en materia laboral. Ello es así porque, entendida gramaticalmente, la disposición bajo examen se limita a reiterar que la realización de los arbitrajes laborales debe adecuarse al ordenamiento legal vigente, reiterando, de esa

manera, el principio en virtud del cual todos están obligados a aplicar los mandatos de la ley que se derivan del artículo 103 de la Constitución. Y si se toma como punto de partida la distinción entre disposición y norma, también será posible entender la expresión ‘legales’ como ‘normativas’, para concluir así que los arbitrajes en materia laboral también se sujetan a las disposiciones normativas vigentes, entre las que naturalmente está la Constitución, y en ella las disposiciones referidas a la estabilidad presupuestaria.

105. En ese sentido, este Tribunal considera que la disposición prevista en el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, debe ser confirmada en su constitucionalidad, toda vez que establece que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las disposiciones legales o normativas vigentes, entre las que naturalmente está la Constitución y la interpretación vinculante que este Tribunal hace de los diferentes preceptos constitucionales, así como del ordenamiento jurídico en su conjunto, buscando que dicho ordenamiento jurídico sea entendido conforme a la Constitución. Por ende, no lesiona las facultades o competencias de los árbitros en materia laboral, por lo que la demanda también debe ser declarada infundada en este extremo³⁷.

Con la derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020, no había una norma y/o disposición con rango de ley que establezca alguna responsabilidad/sanción para aquellos árbitros que no respeten el principio de equilibrio presupuestario de las entidades y empresas del sector público.

Ello debido a los antecedentes que podemos remitirnos en aquellos los laudos arbitrales de índole laboral en el sector público que han podido registrar y publicar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Laudos

37 Perú. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente n. 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC. Caso Ley de Presupuesto Público. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>

Arbitrales comunicados a la Dirección General de Trabajo durante el ejercicio 2018-2021: <https://www2.trabajo.gob.pe/laudos-arbitrales/> ; y, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, Laudos Arbitrales 2006-2020: <https://www.servir.gob.pe/negociacion-colectiva-sp/laudos-arbitrales/> donde podremos encontrar un común denominador, casi todos los laudos de índole laboral de las entidades y empresas del sector público, invocando control difuso, han sido favorables para las organizaciones sindicales, sin verificar la existencia de los recursos disponibles, pues éstos (los recursos) están condicionados al presupuesto del Estado.

En este sentido, tal vez deberíamos revisar las **Directrices IBA sobre Conflictos de Intereses en Arbitraje Internacional 2014**³⁸ que, si bien son aplicables al arbitraje comercial internacional y al arbitraje de inversión, sin duda advierten alguna casuística que en los procesos de arbitraje de índole laboral está ocurriendo en la elección de los árbitros y es que no debemos olvidar que cualquier laudo arbitral de índole laboral en el sector público también compromete recursos públicos.

En esto último, debemos remitirnos a que **“en el caso de los arbitrajes en los que el Estado es parte, dichas consecuencias se ven manifestadas en el tesoro público, ya que cuando los resultados dichos arbitrajes son desfavorables para el Estado y este tiene que asumir el pago de sumas de dinero, dichos recursos ya no pueden ser destinados a proyectos de construcción o a la prestación de servicios para satisfacer las necesidades de los ciudadanos del país”**³⁹.

Por ello, en el caso de las empresas públicas en el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), así como a la empresa Petróleos del Perú (PETROPERÚ S.A.),

el Decreto Supremo N° 397-2021-EF⁴⁰, ha establecido una especie de filtro en la designación de los árbitros por parte de las empresas públicas, en los siguientes términos:

“Artículo 3.- Disposiciones generales en materia de Negociación Colectiva

...

Los árbitros designados por las empresas y entidad bajo el ámbito de FONAFE para participar en arbitrajes laborales deben ser elegidos teniendo en cuenta su desempeño anterior en similares arbitrajes, en defensa de los intereses del Estado, bajo responsabilidad de quienes los designen”.

Alguien podría cuestionar la imposición de esta normativa, sin embargo, el Tribunal Constitucional en el **Caso de la negociación colectiva en el sector público**, advirtió a aquellos árbitros que decidieran no tomar como referencia el Informe Económico Financiero la obligación de sustentar adecuadamente sus motivos, en los siguientes fundamentos jurídicos:

“77. Con base en lo anterior, este Tribunal advierte que el ejercicio de la función jurisdiccional en sede arbitral debe realizarse en el marco de las garantías que le asisten, como es el caso del principio de independencia.

78. Ahora bien, indicado lo anterior y teniendo en consideración lo indicado en la presente sentencia, en el sentido de que el IEF a cargo del MEF orienta la negociación colectiva, sin determinarla, menoscabarla o impedirle, no sería válidamente admisible una interpretación de las disposiciones impugnadas en el sentido de que el árbitro se encuentra vinculado en todos los casos a lo establecido en dicho informe, de forma tal que si no resuelve conforme al mismo, será

38 Disponible en: <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=59C60328-61F3-4F0A-9A92-78F4F67C1C50>

39 Rodrigo Rabines Matta. ¿Justos pagan por pecadores? Analizando las modificaciones a las reglas del arbitraje contra el Estado peruano. THÉMIS-Revista de Derecho 77. enero-junio 2020. pp. 285-302. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/23485-Texto%20del%20art%C3%ADculo-92308-2-10-20210330.pdf>

40 Perú. Decreto Supremo n. 397-2021-EF. Aprueban medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2665323/DS397_2021EF.pdf.pdf

objeto de procesos o procedimientos incoados con miras al establecimiento de sanciones de diversa naturaleza (penales, civiles, administrativas, etc.).

79. En ese sentido, dicho informe deberá ser tomado en cuenta por los árbitros siempre que sea una expresión clara y directa de los principios constitucionales presupuestales interpretados según lo establecido supra, esto es, sin vaciar de contenidos otros principios, reglas y valores constitucionales. En caso de no ser así, se deberá motivar debidamente las razones por las cuales se concluye que efectivamente dicho IEF no refleja de manera clara, cierta y directa tales principios⁴¹.

Finalmente, quien deberá ejercer la defensa del Estado contra aquellos árbitros que resulten responsables, será la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria que, conforme el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS⁴² tiene, entre sus atribuciones:

“Artículo 51.- Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria

51.5. El/La Procurador/a Público/a Especializado/a en Materia Hacendaria en uso de sus atribuciones y dentro del ámbito de sus competencias, puede proponer la interposición de demandas de inconstitucionalidad, acción popular o competencial que considere pertinentes, conforme a la Constitución Política del Perú, la normatividad del Sistema y a las normas sobre la materia, previa elaboración de un informe técnico jurídico debidamente fundamentado. Interviene en representación del Estado o coadyuva con el/la procurador/a público/a de la entidad correspondiente en los procesos por nulidad de laudo arbitral de negociación colectiva de ser el caso, encontrándose facultado para revisar aquellos que hayan concluido, con la finalidad de

evaluar la interposición de las acciones legales que correspondan”.

4. Algunas Conclusiones

4.1. La Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, ha sido modificada por la vigésima cuarta y la cuadragésima octava disposiciones complementarias finales de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

4.2. Se requiere de una norma reglamentaria para su mejor aplicación en todo proceso de negociación colectiva en el sector público.

4.3. Dicho reglamento debería desarrollar, entre otros aspectos⁴³:

- Proceso de registro y evaluación de los pliegos de reclamos que se presenten.
- Determinar quién emitirá el informe referido a la administración financiera del sector público, a nivel negociación colectiva centralizada y descentralizada.
- Determinar el contenido del informe sobre la administración financiera del sector público, principalmente, la verificación de los recursos disponibles.
- Proceso de aprobación del convenio colectivo y/o laudo arbitral para el Gobierno Nacional, Regional y Local.
- Determinar qué entidad deberá registrar convenios colectivos y/o laudos arbitrales y que sea de público conocimiento.
- Reglas para la designación del árbitro de la entidad pública.

41 Ibidem 29.

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

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legis-decreto-supremo-n-018-2019-jus-1830160-5>

43 Un tema delicado será quién deberá resolver en caso haya duda sobre la legitimación de las organizaciones sindicales, la más representativa, en cada proceso de negociación colectiva.

LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO PERUANO





Mg. Javier Arévalo Vela

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

Resumen

El presente artículo propone una clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo peruano, teniendo en cuenta solamente los aportes de la doctrina nacional, dejando de lado, en esta oportunidad, las valiosas clasificaciones desarrolladas por los autores extranjeros.

1. Introducción

Tanto la doctrina nacional como la extranjera no son pacíficas en cuanto al tema de la clasificación de las fuentes del Derecho en general y es por ello que no resulta extraño que el debate se traslade también al campo específico del Derecho del Trabajo. Creemos que esta discusión tiene su génesis en los criterios utilizados para clasificarlas; pues se toma en cuenta los más variados, tales como su origen, la forma como se manifiestan en la realidad, el órgano que las produjo, su jerarquía respecto de otras fuentes, la competencia para crearlas, entre otros.

La presente publicación busca establecer una clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo peruano solamente a partir de planteamientos de autores nacionales.

2. Definición de fuentes del Derecho del Trabajo

Antes de entrar en el estudio de las principales clasificaciones que la doctrina nacional presenta sobre las fuentes del Derecho del Trabajo, resulta necesario establecer una definición de las mismas.

Etimológicamente, la palabra 'fuente' proviene de la voz latina *fontis*, que significa manantial de agua que brota de la tierra, por lo que, siguiendo esta metáfora, fuente significa principio u origen de algo; en consecuencia, las fuentes del Derecho del Trabajo serían las maneras como habrían surgido las normas jurídicas laborales; sin embargo, quedarnos solamente en este concepto sería incompleto; por lo que, buscando una definición más adecuada, podemos asumir, como definición operativa, que las fuentes del Derecho del Trabajo son aquellos hechos de relevancia laboral que originan el surgimiento de las normas jurídicas, así como las formas que las mismas adoptan para viabilizar que puedan ser invocadas, pudiendo ser estatales o no.

3. Clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo

A partir de la definición formulada, podemos clasificar

las fuentes del Derecho del Trabajo en fuentes sociológicas y fuentes formales.

Las fuentes sociológicas son todos aquellos factores de la realidad que originan el surgimiento de la norma jurídica, sobre todo la estatal. Así tenemos, las protestas laborales, las huelgas, las ideologías sindicales, los reclamos de reforma de la legislación laboral; estos hechos son canalizados por el Estado y, en algún momento, pueden llegar a convertirse en derecho.

Un claro ejemplo de este tipo de fuentes son las protestas de los trabajadores agroindustriales de los departamentos de Ica y La Libertad, a fines del año 2020 e inicios del 2021, que originaron la derogación de la injusta Ley n.º 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario y su modificatoria el Decreto de Urgencia n.º 043-2019, así como, la posterior promulgación de una norma más beneficiosa para los trabajadores del agro, como es la Ley n.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.

Las fuentes formales, por su parte, son las maneras como el Derecho del Trabajo se manifiesta en la realidad, sea bajo la forma de Constitución, leyes, decretos, reglamentos, jurisprudencia, cuando su origen es estatal; pero también de otras formas no estatales, tales como contratos de trabajo, convenios colectivos, laudos arbitrales, actas de acuerdos, costumbres, reglamentos patronales, entre otras. Además, se deberá tener en cuenta los instrumentos internacionales de contenido laboral en los que el Estado peruano es parte.

4. Clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo en la doctrina nacional

Los autores nacionales han establecido diversas clasificaciones de las fuentes del Derecho del Trabajo peruano. A continuación, presentaremos algunas que consideramos destacadas para luego presentar la nuestra.

4.1. Clasificación de Jorge Rendón Vásquez

Jorge Rendón Vásquez (2007), doctor en Derecho y

profesor emérito de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, señala que las fuentes formales del Derecho del Trabajo pueden ser clasificadas en: fuentes estatales, fuentes profesionales y fuentes internacionales.

Las fuentes estatales pueden originarse en los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Las fuentes de origen legislativo son la Constitución y la ley.

Las fuentes de origen ejecutivo son los actos de normación, actos administrativos y actos de administración.

Los actos de normación, a su vez, pueden ser reglamentarios de las leyes, normativos no necesariamente reglamentarios de una ley, que se manifiestan a través de decretos supremos, y aprobatorios de medidas extraordinarias, expresados por los decretos de urgencia. Los actos administrativos son aquellos que resuelven peticiones o conflictos constituyendo lo que se denomina jurisprudencia administrativa. Los actos de administración son las decisiones relativas a la organización de la administración pública del trabajo.

Las fuentes de origen judicial están constituidas por las sentencias de los tribunales judiciales expedidas en última instancia a las que se denomina jurisprudencia. El autor citado no deja de considerar como jurisprudencia también las sentencias del Tribunal Constitucional.

Para el destacado profesor sanmarquino, las fuentes profesionales son las reglas jurídicas surgidas en forma directa e inmediata de las relaciones laborales, ya sea dentro de la empresa, de la vinculación entre trabajadores y empleadores o de las relaciones entre las entidades representativas de los trabajadores y de los patronos. Dentro de las fuentes profesionales, el autor citado, considera las convenciones

colectivas, las costumbres y los usos, los estatutos de las organizaciones profesionales y los reglamentos de empresa.

Finalmente, el referido autor nos señala que las fuentes internacionales están conformadas por los tratados bilaterales y plurilaterales con contenido laboral y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (pp. 141-308).

4.2. Clasificación de Guillermo Boza Pro

Guillermo Boza Pro (2011), doctor en Derecho y profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, siguiendo un criterio de jerarquía, clasifica las fuentes del Derecho del Trabajo en cuatro niveles: constitucional, primario, secundario y terciario.

En el nivel constitucional, se ubica la Constitución, así como toda otra norma de jerarquía constitucional, como sería el caso de los tratados sobre derechos humanos.

En el nivel primario, posiciona a la ley y las demás normas con rango de ley, tal como es el caso de los decretos legislativos, decretos de urgencia, leyes regionales, ordenanzas municipales, tratados internacionales –no referidos a derechos humanos– y las sentencias del Tribunal Constitucional que declaran inconstitucional una norma.

En el nivel secundario, ubica a los reglamentos (decretos supremos) y el resto de normas de carácter reglamentario, incluidas las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República anulatorias de normas reglamentarias recaídas en procesos de acción popular.

Por último, en el nivel terciario, se ubican las normas producto o relacionadas con la autonomía privada, tales como el convenio colectivo de trabajo, reglamento interno de trabajo y la costumbre (pp. 99-140).

4.3. Clasificación de Luz Pacheco Zerga

Luz Pacheco Zerga (2020), doctora en Derecho y profesora de la Universidad de Piura, distingue dos clases de fuentes: las que son comunes a otras ramas del ordenamiento jurídico, emanadas del poder normativo del Estado y de las colectividades laborales, así como las emanadas del poder normativo de las partes sociales.

Las emanadas del poder estatal tienen una doble vertiente legislativa y reglamentaria, mientras que las emanadas del poder normativo de las colectividades laborales, se manifiestan a través de la norma no escrita: la costumbre.

Por otro lado, las fuentes emanadas del poder normativo de las partes sociales encuentran su máxima expresión en el convenio colectivo.

Agrega esta autora que, a los poderes normativos internos antes señalados, hay que sumar el poder ordenador de los entes supranacionales (Organización Internacional del Trabajo) y el poder de los Estados de suscribir tratados bilaterales y multilaterales.

La doctora Pacheco enumera como fuentes del Derecho del Trabajo las siguientes: la Constitución, los tratados internacionales, las leyes, las sentencias del Tribunal Constitucional, los reglamentos de las leyes, las reglamentaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los convenios colectivos, el reglamento de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento interno de trabajo, la jurisprudencia ordinaria y la costumbre (pp. 10-39).

4.4. Clasificación de Francisco Gómez Valdez

Francisco Gómez Valdez (2015), destacado exprofesor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, clasifica las fuentes del Derecho del Trabajo en: fuentes internas y fuentes internacionales.

Las fuentes internas pueden ser de origen positivo, fuentes de origen profesional y otras fuentes.

Para este autor, las fuentes de origen positivo son: la Constitución, la ley, los reglamentos; las fuentes de origen profesional: la negociación colectiva del trabajo, los usos y costumbres, el reglamento interno de trabajo y el laudo arbitral; y las otras fuentes son la jurisprudencia, la doctrina y la equidad.

En cuanto a las fuentes internacionales, estas son las relaciones internacionales de trabajo y el Derecho Internacional del Trabajo (pp. 56-65).

5. Nuestra clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo peruano

Por nuestra parte, consideramos que las fuentes formales del Derecho del Trabajo en el Perú pueden clasificarse de la siguiente manera: fuentes de origen estatal legisladas, fuentes de origen estatal jurisprudenciales, fuentes de origen social, fuentes de origen profesional, fuentes de origen académico y fuentes de origen internacional.

En los numerales siguientes, desarrollaremos nuestra clasificación utilizando las opiniones doctrinarias de autores nacionales en los casos que sea necesario auxiliarnos con las mismas.

6. Las fuentes de origen estatal legisladas

Son aquellas que nacen de una decisión de un órgano del Estado que tiene facultad para emitir las, para la validez de estas fuentes es requisito indispensable la competencia del órgano que la emite. Estas fuentes son escritas y dictadas por los órganos constitucionalmente competentes para ello. A continuación, haremos un breve comentario de cada una de ellas.

6.1. La Constitución

Como norma jurídica, la Constitución es fuente de derecho, pues contiene las disposiciones fundamentales en que se sustenta el ordenamiento jurídico de un país, constituyendo,

no solo un catálogo de derechos y obligaciones de las personas, sino, también, la estructura jurídica sobre la que se organiza y funciona el Estado, no pudiendo, sus disposiciones, ser objeto de contradicción por norma alguna.

Como fuente de derecho, el Tribunal Constitucional considera que la Constitución "... constituye el fundamento de todo el orden jurídico y la más importante fuente normativa" (fundamento 10, Expediente n.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

La Constitución de 1993 resulta ser una fuente directa del Derecho del Trabajo y se ocupa del trabajo de tres maneras: resaltando su papel en el contexto socioeconómico del país, regulando derechos laborales y consagrando principios de Derecho del Trabajo.

Reconoce al trabajo como un factor de importancia para el desarrollo socioeconómico del país, considerándolo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22.º); como consecuencia de ello, se establece la obligación estatal de proteger al trabajo en sus distintas modalidades (artículo 23.º).

La Constitución de 1993 también constituye un catálogo de derechos laborales. Respecto de los derechos individuales se legisla sobre las remuneraciones (artículo 24.º), jornada de trabajo (artículo 25.º, primer párrafo), descansos remunerados (artículo 25.º, segundo párrafo), protección frente al despido arbitrario (artículo 27.º) y participación en las utilidades (artículo 29.º). En materia de derechos colectivos, la sindicación, negociación colectiva y la huelga son materia de reconocimiento por el texto constitucional (artículo 28.º).

Finalmente, la Carta Magna vigente también consagra algunos principios del Derecho del Trabajo como son el de no discriminación (artículo

26.º, inciso 1), el de irrenunciabilidad (artículo 26.º, inciso 2) y el indubio pro operario (artículo 26.º, inciso 3).

6.2. La ley y las normas de jerarquía equivalente

Dentro de este grupo encontramos la ley, la resolución legislativa, el decreto legislativo, el decreto ley, el decreto de urgencia y la resolución legislativa.

La ley: según el Tribunal Constitucional, las leyes “pueden definirse como las prescripciones normativas generales y escritas emanadas del Congreso de la República conforme a un procedimiento prefijado por la Constitución” (fundamento 16, Exp. n.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

La ley constituye una de las más importantes fuentes del Derecho, en general, y del Derecho del Trabajo, en especial, pues muchos de los derechos laborales más importantes han sido reconocidos mediante leyes.

La resolución legislativa: son conocidas también en la doctrina como leyes formales.

El Tribunal Constitucional las define diciendo que “se trata de actos parlamentarios que generalmente regulan casos de manera particular y concreto. Representan la excepción a la característica de generalidad de la ley”; continúa precisando que “tienen rango de ley porque el inciso 1 del artículo 102 de la Constitución y el artículo 4 del Reglamento del Congreso le confieren una jerarquía homóloga a la ley” (fundamento 17, Exp. 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

En materia de Derecho del Trabajo, las resoluciones legislativas cobran especial importancia, pues a través de ellas se aprueban los tratados internacionales con contenido laboral y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por el Perú.

El decreto legislativo: no obstante que la función legislativa es competencia del Poder Legislativo, el artículo 104.º de la Constitución Política del Estado permite que el Poder Ejecutivo, previa autorización del Congreso, asuma funciones legislativas y expida normas con categoría de ley, denominadas decretos legislativos.

Según el Tribunal Constitucional, “el decreto legislativo tiene al Poder Ejecutivo como órgano productor. Sin embargo, el Congreso de la República también tiene una intervención indirecta, toda vez que fija la materia y el plazo de la delegación” (fundamento 25, Exp. 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

Al igual que las leyes, el decreto legislativo tiene como limitantes su conformidad con la Constitución y con la ley que autoriza su expedición.

Debemos resaltar que, en la década de los noventa, se dictaron numerosos decretos legislativos regulando derechos individuales, muchos de los cuales se encuentran vigentes actualmente.

El decreto ley: es una norma jurídica con fuerza de ley que dicta el Poder Ejecutivo durante periodos en que el orden constitucional es interrumpido y se suspende el funcionamiento del Poder Legislativo.

Si bien esta clase de dispositivos actualmente son escasos en razón de la continuidad democrática en que ha vivido nuestro país a partir de 1980, durante la interrupción del orden constitucional, desde el 05 de abril de 1992 al 31 de diciembre del mismo año, se dictaron numerosos decretos leyes, algunos de ellos con incidencia en el Derecho del Trabajo, como fue el caso del Decreto Ley n.º 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual, actualmente, ha sufrido numerosas modificaciones.

El decreto de urgencia: es una norma con fuerza de ley que dicta el presidente de la República en

materia económica y financiera en uso de las facultades que le confiere el inciso 19 del artículo 118.º de la Constitución.

La expedición de esta clase de normas se encuentra condicionada a la existencia de situaciones extraordinarias. Los decretos de urgencia son una fuente importante en el Derecho del Empleo Público.

6.3. Los reglamentos dictados por el Poder Ejecutivo

En el Perú, los reglamentos ejecutivos son dictados por el presidente de la República en uso de la facultad que le confiere el inciso 8 del artículo 118.º de la Constitución; sin embargo, al ejercer esta facultad reglamentaria, debe hacerlo sin transgredir ni desnaturalizar la ley que es objeto de reglamentación.

Los reglamentos se manifiestan, por lo general, a través de decretos supremos, pudiendo ser reglamentarios de una ley o autónomos cuando no tienen tal finalidad.

En materia de Derecho del Trabajo, al igual que en otras ramas del Derecho, nuestro ordenamiento legislativo privilegia a los decretos supremos como las normas reglamentarias por excelencia, teniendo muchos derechos laborales su origen solamente en normas reglamentarias. Sin embargo, en el ámbito laboral, no son pocos los casos en los que ciertas disposiciones reglamentarias han sido aprobadas mediante resoluciones ministeriales.

6.4. Los actos administrativos de carácter general

Se manifiestan a través de resoluciones ministeriales, directorales, subdirectorales e, incluso, directivas, emitidas por las distintas instancias administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Para que dichos actos

administrativos puedan constituir fuente de derecho deben tener carácter general.

Opinamos que, dentro de este rubro, se incluyen, también, las resoluciones emitidas por los tribunales administrativos resolviendo controversias laborales o previsionales. Actualmente, estos tribunales administrativos son los siguientes:

El **Tribunal de Fiscalización Laboral**, creado por la Ley n.º 29981 y reglamentado por el Decreto Supremo n.º 004-2017-TR. De acuerdo con el artículo 3.º, literal b de la norma reglamentaria, este Tribunal puede expedir resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan, de modo expreso y con carácter general, el sentido de la legislación bajo su competencia para el sistema.

El **Tribunal Administrativo Previsional**, creado por la Octogésima Disposición Complementaria Final de la Ley n.º 30114, Ley del Presupuesto para el año 2014, y reglamentado por el Decreto Supremo n.º 385-2015-EF, es el órgano resolutorio de funcionamiento permanente con competencia de alcance nacional, encargado de resolver, en última instancia administrativa, las controversias que versen sobre los derechos y obligaciones previsionales de los regímenes a cargo del Estado de los Decretos Leyes n.os 18846, 19990 y 20530, y la Ley n.º 30003, así como otros regímenes previsionales a cargo del Estado que sean administrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

El **Tribunal del Servicio Civil**, creado por el Decreto Legislativo n.º 1023, reglamentado por Decreto Supremo n.º 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo n.º 138-2013-PCM, es el órgano colegiado integrante de Servir, que tiene a su cargo la solución de las controversias individuales que se presenten entre las entidades y las personas a su servicio al interior del sistema, respecto de las

materias propias de sus competencias.

7. Las fuentes de origen estatal jurisprudenciales

Las fuentes jurisprudenciales están constituidas por las decisiones en materia laboral que emiten tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional sostiene que "... en nuestro sistema jurídico la jurisprudencia también es fuente de derecho para la solución de los casos concretos, obviamente dentro del marco de la Constitución y de la normatividad vigente" (fundamento 34, Expediente n.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006).

7.1. Las decisiones del Poder Judicial

Las decisiones del Poder Judicial en materia laboral pueden adoptar las modalidades siguientes: precedentes judiciales vinculantes, doctrina jurisprudencial y acuerdos plenarios.

7.1.1. Los precedentes judiciales vinculantes

De acuerdo con el artículo 40.º de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, este tipo de fuente tiene su origen en los fallos de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, reunidas en un pleno casatorio de jueces supremos, con la finalidad de emitir una sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

Este acuerdo debe ser tomado por la mayoría absoluta de los magistrados que acuden al pleno casatorio y lo decidido tiene fuerza vinculante para los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificado por otro precedente.

Debemos recordar al lector que, hasta la fecha de redacción de esta investigación, no se ha celebrado ningún pleno casatorio supremo en materia laboral, por lo que, podemos afirmar que en la práctica no existen.

7.1.2. La doctrina jurisprudencial

El artículo 22.º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial autoriza a las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República a emitir ejecutorias fijando principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento en todas las instancias judiciales.

Actualmente, las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, ante la falta de precedentes judiciales vinculantes, han recurrido a la doctrina jurisprudencial para establecer criterios en materia laboral de obligatorio cumplimiento.

El mismo texto legal antes citado autoriza que, por excepción, los jueces puedan apartarse de la doctrina jurisprudencial, siempre que motiven adecuadamente su resolución, dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Tanto los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República que establecen la doctrina jurisprudencial como aquellos por los cuales se produce un apartamiento deben ser publicados en el *Diario Oficial El Peruano*.

7.1.3. Los acuerdos plenarios

Son decisiones en abstracto que toman las Salas Especializadas a fin de concordar la jurisprudencia de su especialidad respecto a determinado tema, con arreglo a lo previsto en el artículo 116.º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La importancia de los acuerdos plenarios radica en que contribuyen a la uniformización de criterios y la predictibilidad de los mismos, lo que, a la vez, nos permite contar con una justicia más confiable.

7.2. Las sentencias del Tribunal Constitucional

La jurisprudencia constitucional ha sido definida por el propio Tribunal Constitucional en los términos siguientes: “La noción jurisprudencia constitucional se refiere al conjunto de decisiones o fallos constitucionales emanados del Tribunal Constitucional, expedidos a efectos de defender la superlegalidad, jerarquía, contenido y cabal cumplimiento de las normas pertenecientes al bloque de constitucionalidad” (Exp. 0024-2003-AI/TC).

Las sentencias del Tribunal Constitucional que resultan de importancia como fuentes del Derecho del Trabajo son: las sentencias de inconstitucionalidad y los precedentes vinculantes.

7.2.1. Las sentencias de inconstitucionalidad

Dentro de este rubro consideramos las sentencias del Tribunal Constitucional emitidas en procesos de inconstitucionalidad, que declaran fundada o infundada una demanda.

La sentencia del Tribunal Constitucional más importante en materia laboral es la expedida en el Expediente n.º 008-2005-PI/TC LIMA, del 12 de agosto de 2005, en la acción de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros, contra la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público. La demanda fue declarada infundada, pero el supremo intérprete de la Constitución aprovechó la oportunidad para desarrollar ampliamente el marco constitucional del régimen del trabajo.

7.2.2. Los precedentes constitucionales

El precedente constitucional puede definirse como aquella sentencia por medio de la cual, el Tribunal Constitucional, a partir de la resolución de un caso concreto, impone a

los demás órganos del Estado su criterio de interpretación de la Constitución y la ley.

Este criterio obliga a que casos futuros sean resueltos en determinado sentido, pues ningún poder del Estado ni terceros pueden dejar de cumplir el precedente.

En materia de Derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo, existen numerosos precedentes que son aplicados en las relaciones laborales.

8. Fuentes de origen social

Estas fuentes, en algunos casos, surgen de prácticas sociales en determinada rama de actividad laboral o centro de trabajo. Dentro de esta fuente, encontramos la costumbre y los usos laborales.

8.1. La costumbre

La costumbre puede definirse como un modo de comportamiento practicado a través del tiempo de una manera uniforme por determinado grupo social, el cual considera su acatamiento como obligatorio y que su incumplimiento debe ser sancionado.

En cuanto fuente del derecho, la costumbre presenta dos elementos: uno objetivo o material, constituido por la observación general de la regla y su práctica constante, y otro subjetivo o espiritual constituido por la conciencia de su obligatoriedad, llamada la *opinio necessitatis*.

Con respecto a la ley, las costumbres pueden ser: *secundum legem*, si están de acuerdo a la ley y la complementan; *praeter legem*, si están fuera de la ley, pero no la contradicen; y *contra legem*, cuando contradicen la ley.

La costumbre laboral puede cumplir las funciones siguientes: a) de supletoriedad frente a vacíos o deficiencias de la legislación laboral; y b) de generación de derechos, ya que puede establecer condiciones más favorables al trabajador que las

previstas en la ley.

Un ejemplo de aplicación de la costumbre laboral lo encontramos en la Casación Laboral n.º 727-2011, del 9 de diciembre de 2011, en la cual se establece que el trabajador podrá exigir el otorgamiento de determinado beneficio laboral invocando como fuente del mismo la costumbre, si lo ha percibido durante dos años consecutivos.

8.2. Los usos laborales

A diferencia de la costumbre laboral, que tiene generalidad y amplitud, los usos son prácticas repetitivas que se presentan, por lo general, en un centro de trabajo o un área del mismo, diríamos que “son una forma de hacer las cosas”. Estas prácticas laborales pueden constituir fuente de derecho cuando, invocadas en un caso concreto, resulten favorables al trabajador.

9. Fuentes de origen profesional

Son aquellas que nacen de los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores, de decisiones unilaterales de la parte patronal.

Estas fuentes son: el convenio colectivo, el laudo arbitral, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

9.1. El convenio colectivo

Conjuntamente con la legislación, el convenio colectivo es, quizás, una de las más importantes fuentes del Derecho del Trabajo.

Según el Tribunal Constitucional, al convenio colectivo “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” (fundamento 29, Exp. n.º 008-2005-PI/TC, 12 de agosto de 2005).

Por nuestra parte, siguiendo el criterio contenido en el artículo 41.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, definimos la convención colectiva, llamada también convenio colectivo o contrato colectivo, como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, u otros aspectos relativos al empleo, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Las cláusulas del convenio colectivo no deben ser consideradas como las de un simple contrato o una manifestación unilateral de voluntad, según sea el caso, muy por el contrario, el convenio colectivo es un acuerdo que crea derecho, que contiene cláusulas generales que se aplican a los partícipes de la misma e, incluso, a quienes con posterioridad ingresen a la relación laboral, se podría decir que son semejantes a una ley para el caso concreto.

La convención colectiva constituye una fuente del Derecho del Trabajo que ha alcanzado reconocimiento constitucional en el inciso 2 del artículo 26.º de nuestra Carta Magna, el cual, establece que “la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

9.2. Los laudos arbitrales

El laudo es la resolución que emiten los árbitros dentro de un procedimiento arbitral poniendo fin a la controversia.

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, los laudos arbitrales constituyen una fuente de derecho que tiene respaldo constitucional, al estar reconocida la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139.º de la Constitución Política de 1993.

Los laudos arbitrales que resuelven conflictos económicos son una fuente de derecho, porque van a tener un efecto semejante a un convenio colectivo, regulando, con carácter general, muchos aspectos de la relación de trabajo y haciendo nacer nuevos derechos.

Distinta es la calidad de fuente de los laudos arbitrales que resuelven conflictos jurídicos, en este caso, su invocación solo puede hacerse por aquellas partes que se sometieron al mismo, siendo sus efectos similares a los derivados de un contrato individual de trabajo.

9.3. El contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se obliga a prestarle sus servicios personales en relación de subordinación, mientras que el segundo se compromete al pago de una remuneración.

En cuanto fuente de derecho, el contrato individual de trabajo presenta dos características: en primer lugar, tiene carácter residual, pues la gran mayoría de derechos y obligaciones laborales se encuentran contenidos en la legislación, las convenciones colectivas y otras fuentes de derecho; y, en segundo lugar, tiene el carácter de contrato de adhesión, en la medida que su contenido está predeterminado por la legislación y los convenios colectivos que, por lo general, consagran derechos indisponibles que casi no dejan espacio para que las partes hagan uso de la autonomía de la voluntad.

Resulta importante resaltar que el artículo 62.º de la Constitución garantiza que los contratos, al igual que las convenciones colectivas, no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Por tal motivo, afirmamos que toda ley o norma estatal que obligue a un empleador privado a la renovación de contratos es inconstitucional, aun cuando la intención del

legislador sea loable, como es el caso de proteger a determinado sector de trabajadores.

9.4. Los reglamentos del empleador

El empleador, en uso de su poder de dirección, está facultado a expedir reglamentos, los mismos que no deben estar en contradicción con las disposiciones legales.

Los principales reglamentos del empleador son: el reglamento interno de trabajo y el reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

9.4.1. El reglamento interno de trabajo

El reglamento interno de trabajo constituye una fuente del Derecho del Trabajo emanada de la voluntad unilateral del empleador quien, en uso del poder de dirección, establece un conjunto de normas destinadas a regular las obligaciones y derechos de los trabajadores al interior de la empresa.

En el Perú, según el artículo 3.º del Decreto Supremo n.º 039-91-TR, del 30 de diciembre de 1991, están obligados a contar con reglamento interno de trabajo los empleadores que tengan a su servicio más de cien (100) trabajadores.

El artículo 2.º del citado Decreto Supremo establece que el reglamento interno de trabajo debe contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre las que cabe mencionar: a) admisión o ingreso de trabajadores; b) jornadas y horarios de trabajo, tiempo de la alimentación principal; c) normas de control de asistencia al trabajo; d) normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias; e) modalidad de los descansos semanales; f) derechos y obligaciones del empleador; g) derechos y obligaciones del trabajador; h) normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre

trabajadores y empleadores; i) medidas disciplinarias; j) persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos; k) normas elementales para cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar primeros auxilios; y l) las demás disposiciones que se considere convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.

9.4.2. El reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

De conformidad con el artículo 34.º de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el artículo 74.º de su Reglamento, Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, los empleadores que cuenten con más de veinte (20) trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este reglamento es aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada empresa y constituye una fuente de derecho, pues contiene disposiciones orientadas a garantizar la seguridad e integridad física de los trabajadores que pueden ser invocadas por la parte laboral.

10. Las fuentes de origen académico

Estas fuentes son producto del quehacer intelectual de los estudiosos del Derecho del Trabajo. Pueden adoptar dos formas: la doctrina y los principios.

10.1. La doctrina

La doctrina puede definirse como el conjunto de opiniones emitidas por los estudiosos del Derecho, especialmente de quienes tienen reconocida calidad para hacerlo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas jurídicas.

Rubio Correa (2009) considera que “la fuerza de la doctrina como fuente del Derecho depende de la tensión **concordancia–discrepancia entre los autores**”; ello, “en el sentido de que su fuerza está en razón directa a la concordancia de opiniones y, a la vez, en razón inversa a la discrepancia” (p. 201).

Debido a que la doctrina carece de la jerarquía y obligatoriedad que tienen otras fuentes, algunos autores sostienen que no es una verdadera fuente del derecho. Sin embargo, al margen de esta discusión, la opinión es casi unánime en reconocer su importancia para orientar la labor de los legisladores y de los jueces.

El Tribunal Constitucional, si bien considera que la doctrina no es una fuente que derive de la Constitución, reconoce su importancia como fuente de derecho cuando sostiene que:

Dicha fuente se encuentra constituida por la teoría científica y filosófica que describe y explica las instituciones, categorías y conceptos disciplinarios e indaga sobre los alcances, sentidos y formas de sistematización jurídica, constituyéndose en uno de los engranajes claves de las fuerzas directrices del ordenamiento estatal. (fundamento 45, Exp. n.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006)

10.2. Los principios del Derecho del Trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo pueden definirse como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.

No existe unanimidad entre los autores respecto de cuáles son los principios del Derecho del Trabajo. Sin embargo, siguiendo a Pasco Cosmópolis (2004), asumiremos los enumerados por Américo Plá, “no sólo por el indudable rigor de su pensamiento y la profundidad de su obra, sino por haber recibido la máxima aceptación académica y docente” (p. 25).

En consecuencia, los principios del Derecho del Trabajo aceptados mayoritariamente por la doctrina son: principio protector, principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad, principio de primacía de la realidad, principio de continuidad, principio de razonabilidad, principio de buena fe y principio de no discriminación.

11. Las fuentes de origen internacional

En el marco internacional las fuentes del Derecho del Trabajo son: los tratados y las sentencias internacionales.

11.1. Los tratados

El Tribunal Constitucional ha definido los tratados en los términos siguientes:

Los tratados son expresiones de voluntad que adopta el Estado con sus homólogos o con organismos extranacionales, y que se rigen por las normas, costumbres y fundamentos doctrinarios del derecho internacional. En puridad, expresan un acuerdo de voluntades entre sujetos de derecho internacional, es decir entre Estados, organizaciones internacionales, o entre éstos y aquellos. (fundamento 18, Exp. n.º 047-2004-AI/TC, 24 de abril de 2006)

El artículo 55.º de la Constitución establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

11.1.1. Los tratados bilaterales y multilaterales

Las relaciones comerciales entre los Estados, muchas veces, llevan al desplazamiento de trabajadores entre los mismos o en otros casos buscan evitar el “dumping social” a través de la explotación de la mano de obra con bajos salarios y deficientes condiciones de trabajo en uno de ellos. No resulta novedoso que, actualmente, muchos tratados internacionales consignent disposiciones de carácter laboral que constituyen fuente

de derecho invocable por los trabajadores comprendidos en ellos.

Una clase especial de tratados son los relativos a derechos humanos, a los cuales la doctrina les otorga rango constitucional.

En la mayoría de tratados internacionales sobre derechos humanos encontramos que, de una manera genérica, se reconocen importantes derechos laborales, cabe mencionar, a manera de ejemplo, tratados que contienen disposiciones relacionadas con el trabajo: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952), Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975), Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1988) y Declaración de Derechos del Niño (1989).

11.1.2. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

En materia laboral, sin lugar a dudas, los instrumentos internacionales más importantes son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los convenios son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social que cada Estado miembro puede firmar y ratificar, quedando, a partir de ese momento, obligado a su cumplimiento.

La OIT también aprueba recomendaciones

que son acuerdos no obligatorios y constituyen una referencia a partir de las cuales los países son estimulados a basar su política, legislación y prácticas laborales.

Además, la OIT también emite declaraciones y resoluciones.

Las declaraciones son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo utilizadas para hacer una declaración formal y autoritativa, reafirmando ciertos principios y valores de la OIT.

Las resoluciones son decisiones que abarcan instrumentos de política social de variados orígenes.

Es necesario precisar, que los derechos reconocidos por los instrumentos de la OIT deben ser entendidos como derechos mínimos, los que pueden ser mejorados por los Estados que los han ratificado.

11.2. Las sentencias internacionales

Son aquellas sentencias emitidas por los tribunales internacionales constituidos según los tratados en los que el Perú es parte, tal como es el caso de las sentencias en materia laboral dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Actualmente, las sentencias de la Corte Internacional de Derechos Humanos, con contenido laboral o pensionario, en los que ha sido demandado el Perú, son las siguientes:

- a) Caso Magistrados del Tribunal Constitucional vs. Perú, sentencia del 31 de enero de 2001.
- b) Caso 5 pensionistas vs. Perú, sentencia del 28 de febrero de 2003.
- c) Caso Acevedo Jaramillo (ESMLL) vs. Perú, sentencia del 7 de febrero de 2006.
- d) Caso trabajadores cesados del Congreso

vs. Perú, sentencia del 24 de noviembre de 2006.

e) Caso Acevedo Buendía (Cesantes de la Contraloría) vs. Perú, sentencia del 1 de julio de 2009.

f) Caso de trabajadores cesados de Petroperú vs. Perú, sentencia del 23 de noviembre de 2017.

g) Caso Lagos del Campo vs. Perú, sentencia del 31 de agosto de 2017.

12. Conclusiones

Primera. Las fuentes del Derecho del Trabajo son aquellos hechos sociales de relevancia laboral que dan origen al surgimiento de las normas jurídicas de trabajo, así como las formas que adoptan dichas normas para facilitar su aplicación.

Segunda. La doctrina nacional no es uniforme en señalar cuáles son las fuentes del Derecho del Trabajo peruano, creemos que el origen de estas diferencias radica en los criterios utilizados para clasificarlas, muchos de los cuales siguen la línea de la doctrina extranjera que, en algunos casos, no resulta aplicable al ordenamiento jurídico peruano.

Tercera. La doctrina nacional, al señalar las fuentes internacionales del Derecho del Trabajo peruano, omite, mayoritariamente, considerar como una de ellas a las sentencias emitidas por los tribunales internacionales constituidos según los tratados en los que el Perú es parte, como el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

13. Referencias

Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (1.ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Constitución Política de Perú de 1993.

Decreto Supremo n.º 039-91-TR, Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las

condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 31 de diciembre de 1991.

Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 5 de octubre de 2003.

Decreto Supremo n.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 25 de abril de 2012.

Decreto Supremo n.º 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 31 de marzo de 2017.

EXP. n.º 008-2005-PI/TC, Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional (2005, 12 de agosto). Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo) <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

EXP. 0024 -2003-AI/TC, Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional (2005, 10 de octubre). Tribunal Constitucional (Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-AI.html>

EXP. n.º 047-2004-AI/TC. Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional (2006, 24 de abril). Tribunal Constitucional (García Toma, Gonzales Ojeda, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Vergara Gotelli y Landa Arroyo). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00047-2004-AI.html>

Gómez Valdez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual. Relaciones Individuales de Trabajo* (4.ª ed.). Editorial San Marcos.

Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada

en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de enero de 2010.

Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 20 de agosto de 2011.

Pacheco Zerga, L. (2020). Las Fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho de la Universidad de Piura*, (21), 11-39.

Pasco Cosmópolis, M. (2004). Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano: Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (pp. 23 – 36). Grijley.

Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General I* (2.ª ed.) Editora Jurídica Grijley.

Rubio Correa, M. (2009). *El Sistema Jurídico, Introducción al Derecho* (10.ª ed). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 03 de junio de 1993.

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

NORMAS LEGALES

Modifican Norma Técnica de Salud para la Prevención y Control de la COVID-19 en el Perú, aprobada por la R.M. N° 1218-2021/MINSA

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 009-2022/MINSA

Lima, 12 de enero del 2022

VISTO

El Expediente N° 21-132763-003, que contiene el Informe N° 450-2021-SDV-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 1649-2021-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, 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, las instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y las 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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades,

refiere 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 mencionada Ley, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las normas sustantivas que regulan la actividad sectorial y las normas que rigen el proceso de descentralización. El Ministerio de Salud, ente rector del Sistema Nacional de Salud, y dentro del ámbito de sus competencias, determina la política, regula y supervisa la prestación de los servicios de salud, a nivel nacional, en las siguientes instituciones: EsSalud, Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Sanidad de las Fuerzas Armadas, instituciones de salud del gobierno nacional y de los gobiernos regionales y locales, y demás instituciones públicas, privadas y público-privadas;

Que, los literales b) y h) del artículo 5 del acotado Decreto Legislativo, 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;

Que, el 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, establece que 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 de salud pública en diversas materias; asimismo, el literal b) del artículo 64 del precitado Reglamento señala que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública tiene como función proponer, evaluar y supervisar la implementación de políticas, normas, lineamientos y otros documentos normativos en materia de intervenciones estratégicas de salud pública;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 1218-2021/MINSA, se aprueba la NTS N° 178-MINSA/DGIESP-2021, Norma Técnica de Salud para la Prevención y Control de la COVID-19 en el Perú;

Que, de acuerdo a lo señalado en el documento del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, en el marco de sus competencias, propone la modificación de la NTS N° 178-MINSA/DGIESP-2021, Norma Técnica de Salud para la Prevención y Control de la COVID-19 en el Perú, en base a la normativa vigente y a la evidencia científica;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante el Informe N° 1649-2021-OGAJ/MINSA emite opinión legal con relación a la modificación de la NTS N° 178-MINSA/DGIESP-2021, señalando que resulta legalmente procedente la firma de la presente Resolución Ministerial;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública;

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, de la Secretaria General y del Viceministro de Salud Pública; y,

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.- Modificar la NTS N° 178-MINSA/DGIESP-2021, Norma Técnica de Salud para la Prevención y Control de la COVID-19 en el Perú, aprobada por Resolución Ministerial N° 1218-2021/MINSA, conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- 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

2030339-1

Nuevas disposiciones para el desarrollo de las laborales en los órganos jurisdiccionales

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000017-2022-P-CSJLI-PJ

Lima, 11 de enero del 2022

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 000001-2022-P-CE-PJ del 5 de enero de 2022, las Resoluciones Administrativas Nros. 000008 y 000013-2022-P-CSJLI-PJ de fechas 6 de enero de 2022, el Comunicado del 10 de enero de 2022 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Informe N° 000008-2022-APPYB-CRH-UAF-GAD-CSJLI-PJ del 11 de enero de 2022; y,

CONSIDERANDOS

1. El 5 de enero de 2022 la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por medio de la Resolución Administrativa N° 000001-2022-P-CE-PJ dispuso las siguientes medidas:

a) A partir del 6 de enero de 2022 y hasta nueva disposición, el trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; efectivizándose en el horario de ocho horas diarias, conforme a lo establecido 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 (artículo primero).

b) La Presidencia del Poder Judicial y las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, pueden establecer el trabajo presencial exclusivamente en las áreas que así lo requieran; debiéndose adoptar las medidas de bioseguridad necesarias (artículo segundo).

c) Bajo ningún concepto se suspenderán las audiencias

y vistas de causa programadas, pues éstas deben llevarse a cabo a través del aplicativo Google Meet (artículo tercero).

d) Establecer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura, supervisarán la producción jurisdiccional de los jueces y juezas. El personal jurisdiccional y administrativo deberán justificar el trabajo diario que realizan ante el/la jefe/a inmediato. En ambos casos, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia emitirá un informe al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para las acciones respectivas (artículo cuarto).

2. Dentro del marco normativo dispuesto por el CEPJ, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima (CSJLI) a través de las Resoluciones Administrativas Nros. 000008 y 000013-2022-P-CSJLI-PJ dispuso acciones urgentes y complementarias a fin de salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario ante la tercera ola de la pandemia por la COVID-19.

3. Ante el incremento exacerbado de contagios por la COVID-19 de las últimas semanas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante el comunicado del 10 de

enero de 2021, exhortó a los titulares de las entidades públicas a disponer la aplicación del trabajo remoto para los servidores públicos, cuyas funciones sean compatibles con la modalidad de trabajo. Para aquellos puestos en los que no sea posible el trabajo remoto se puede disponer otras medidas como la aplicación de

modalidades mixtas, la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior para el grupo de riesgo COVID-19 y la colaboración laboral. Agregando que, corresponde a las entidades públicas gestionar la aplicación de las referidas medidas dentro de un marco que asegure la continuidad de los servicios en el corto mediano y largo plazo, salvaguardando la salud de los servidores públicos.

4. El 11 de enero de 2022 la responsable de Bienestar Social de la Coordinación de Recursos Humanos de esta Corte Superior por medio del informe de vistos comunica de los incrementos de los casos positivos y sospechosos a la COVID-19. Agrega que, de los casos sospechosos, muchos de ellos tienen problemas para realizarse la prueba de descarte de COVID-19, motivo por el cual aún no se cuenta con todos los resultados, lo que puede conllevar a que, en el devenir de los días, estos se incrementen de manera desmedida.

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

SE RESUELVE

Artículo Primero: Disponer, hasta nueva disposición, el trabajo remoto de los Jueces/zas, personal jurisdiccional y administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, el cual se efectivizará en el horario de ocho horas diarias, conforme a lo establecido 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.

Las horas dejadas de laborar por los trabajadores que

no puedan realizar trabajo remoto, serán acumuladas para la respectiva compensación de horas.

Artículo Segundo: Con la finalidad de dar continuidad al servicio de impartición de justicia, de manera excepcional y hasta nueva disposición, se dispone el trabajo presencial interdiario, en el horario de 07:45 am a 12.45 pm. del personal que labora en el Centro de Distribución General y las mesas de partes periféricas. En este último caso, de contarse con solo un personal a cargo, el administrador de la sede periférica o personal de apoyo de administración deberá garantizar y proceder a la recepción de los documentos, bajo responsabilidad.

Artículo Tercero: Los/as Jueces/zas de los órganos jurisdiccionales penales deberán garantizar la atención oportuna de los procesos y los requerimientos con detenidos. Excepcionalmente y solo en caso no pueda efectuarse la atención de manera remota, deberán asistir a sus respectivas sedes judiciales a fin de resolver la situación jurídica del detenido, pudiendo concurrir solamente con un personal de apoyo y previa coordinación con el/la trabajador/a.

Artículo Cuarto: Los Jueces de los órganos jurisdiccionales de familia penal que tramitan procesos con adolescentes infractores deberán garantizar su atención oportuna. Excepcionalmente y solo en caso de ser necesario, deberán asistir a la sede judicial respectiva para su atención, pudiendo concurrir solamente con un personal de apoyo y previa coordinación con el/la trabajador/a.

Artículo Quinto: Excepcionalmente y sólo en caso de ser necesario, los jueces y personal de los órganos jurisdiccionales en materia constitucional podrán asistir a la sede judicial respectiva, pudiendo concurrir solamente con un personal de apoyo y previa coordinación con el/la trabajador/a.

El personal adscrito al pool de habeas corpus continuará realizando su labor de manera presencial de acuerdo a su horario habitual, debiendo el administrador a cargo del pool verificar las medidas de bioseguridad,

el distanciamiento social de metro y medio y el uso correcto de las mascarillas, bajo responsabilidad.

Artículo Sexto: Se autoriza a los magistrados/as, a coordinar el retiro de los expedientes de sus respectivos despachos. Igualmente, se autoriza a los jueces/zas (despacho tradicional) y al administrador/a (despacho corporativo) a designar a un/a trabajador/a a su cargo autorizado a retirar dichos expedientes de los despachos; y, para tal efecto se establecen los siguientes lineamientos:

1. Los magistrados/as o el administrador/a, según sea el caso, comunicarán el retiro de expedientes a la Gerencia de Administración Distrital, conteniendo el nombre de la persona autorizada, indicando los expedientes, consignando el número, partes procesales, acompañados y folios, sede judicial a la que corresponde; la cual será firmada y entregada bajo cargo a la persona designada.
2. La salida y retorno de los expedientes de las sedes judiciales según la relación, será verificada en las puertas de acceso por el personal de seguridad de la sede.
3. La información conteniendo el nombre de la persona autorizada, los expedientes a retirar por el trabajador/a (consignando el número, las partes procesales, acompañados y folios), deberá ser remitido al correo electrónico: gadcsjlima@pj.gob.pe.
4. El tiempo máximo para el retiro de expedientes será de dos horas.

Artículo Séptimo: Disponer que el personal de soporte técnico informático, mantenimiento, procesos técnicos y legajos, deberán estar a disposición del jefe/a inmediato/a para la atención de los asuntos de emergencia que se presenten; debiendo el/la Jefe/a inmediato/a reportar al Gerente de Administración Distrital de la concurrencia presencial del citado personal, en casos estrictamente necesarios, bajo responsabilidad.

Artículo Octavo: Disponer que la Coordinadora de

SERNOT garantice la continuidad de la prestación del servicio, con el personal estrictamente necesario, a fin de atender las atenciones urgentes que, por la naturaleza de los procesos, los órganos jurisdiccionales requieran; bajo responsabilidad.

Artículo Noveno: Disponer que por la naturaleza de sus funciones, los administradores de sede, piso o módulo, así como el personal de apoyo a la administración, efectúen labor presencial diaria, con excepción de aquellos que se encuentren dentro del grupo de riesgo al Covid 19, a fin de supervisar el estricto cumplimiento de estas medidas, bajo responsabilidad.

Artículo Décimo: Los/las servidores/as que realizan labores de resguardo, seguridad y vigilancia, prestarán dichos servicios en los horarios y jornadas atípicas que establezca la Coordinación de Seguridad, y, con sujeción a jornadas acumulativas, siempre que las mismas no excedan de 48 horas semanales.

Artículo Décimo Primero: Precisar que el uso de las herramientas y aplicaciones informáticas implementadas en el Poder Judicial, para la gestión de los procesos judiciales en las diversas especialidades, así como de las actividades administrativas, es obligatorio por parte de todos los órganos jurisdiccionales y administrativos.

Artículo Décimo Segundo: Precisar que continúan habilitadas todas las herramientas y aplicaciones informáticas implementadas por el Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Lima, para el ingreso de documentos judiciales y administrativos por parte del público usuario.

Artículo Décimo Tercero: La Gerencia de Administración Distrital mediante las unidades organizacionales que correspondan y los/as administradores/as de sede, módulo o piso, deberán adoptar las acciones que garanticen el cumplimiento de todas las medidas de salubridad pertinentes, así como de las medidas dispuestas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y esta Presidencia de Corte, a fin de salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público

usuario.

Artículo Décimo Cuarto: Los administradores/as de sedes, módulos y pisos, con la colaboración de Coordinación de Seguridad integral, serán responsables de verificar que los magistrados y el personal que acuda a las sedes judiciales no se encuentren dentro del grupo de riesgo al Covid 19 y observen las medidas de bioseguridad, distanciamiento social de metro y medio y el uso correcto de las mascarillas, bajo responsabilidad.

Artículo Décimo Quinto: Póngase la presente resolución en conocimiento del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Oficina de Control de la Magistratura, la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de Lima, la Gerencia de Administración Distrital, el Órgano de Imagen Institucional, y la Secretaria General de esta Corte Superior de Justicia para la notificación a todos los interesados, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Dictan medidas complementarias a las contenidas en la Resolución Administrativa N° 000008-2022-P-CSJLI-PJ a fin de efectivizar las disposiciones establecidas por el CEPJ y garantizar la continuidad del servicio de justicia

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000013-2022-P-CSJLI-PJ

Lima, 6 de enero del 2022

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 000001-2022-P-CE-PJ del 5 de enero de 2022 y la Resolución Administrativa N° 000008-2022-P-CSJLI-PJ del 6 de enero de 2022; y,

CONSIDERANDOS

1. El 5 de enero de 2022 la presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial con Resolución Administrativa N° 000001-2022-P-CE-PJ dispuso que a partir del 6 de enero de 2022 y hasta nueva disposición, el trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; efectivizándose en el horario de ocho horas diarias, conforme a lo establecido 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 (artículo primero).

Asimismo, dispuso que la Presidencia del Poder Judicial y las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, pueden establecer el trabajo presencial exclusivamente en las áreas que así lo requieran; debiéndose adoptar las medidas de bioseguridad necesarias (artículo segundo).

2. Con Resolución Administrativa N° 000008-2022-P-CSJLI-PJ del 6 de enero de 2022 se

dispuso acciones urgentes a fin de garantizar la atención al ciudadano y salvaguardar la salud de los magistrados/as, trabajadores/as y público usuario. Dentro de dichas medidas, se dispuso que, a partir del 6 de enero de 2022 hasta nueva disposición, el trabajo remoto de los Jueces/zas, personal jurisdiccional y administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, el cual se efectivizará en el horario de ocho horas diarias, conforme a lo establecido 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.

3. No obstante, es necesario expedir medidas complementarias a las contenidas en la Resolución Administrativa N° 000008-2022-P-CSJLI-PJ a fin de efectivizar las disposiciones establecidas por el CEPJ y garantizar la continuidad del servicio de justicia; por lo que, en virtud de lo esbozado y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 90 incisos 3 y 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

SE RESUELVE

Artículo Primero: A efectos de impedir la paralización del servicio de justicia y en atención a la naturaleza

o urgencia del proceso (habeas corpus, alimentos, violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, procesos con detenidos, entre otros), y seguir tramitando los expedientes judiciales físicos, que no pueden ser atendidos de manera remota, los magistrados/as que no se encuentren dentro del grupo de riesgo al Covid 19 podrán asistir a sus despachos, de manera presencial, dos veces a la semana; asimismo, en coordinación con los trabajadores/as que no se encuentren dentro del grupo de riesgo, programarán la asistencia presencial de éstos, máximo dos veces a la semana; observándose obligatoriamente el aforo máximo del 50%, el distanciamiento físico de un metro y medio de distancia y, el uso permanente del equipo de protección personal, bajo responsabilidad del jefe/a inmediato; debiendo comunicar a la Gerencia de Administración Distrital y a la Coordinación de Recursos Humanos, sobre los días que concurrirán los servidores judiciales.

Artículo Segundo: El trabajo presencial de los trabajadores/as a que se refiere el artículo primero será de 07:45 am a 12.45 pm. Las tres horas restantes y los días que no concurran a trabajar presencialmente será laboradas de manera remota.

Artículo Tercero: Los Jefes y Coordinadores de las áreas administrativas, programarán la asistencia del personal a su cargo, bajo las modalidades: remota, presencial o mixta, considerando los criterios de necesidad y en coordinación con los respectivos trabajadores; comunicando de la programación a la Gerencia de Administración Distrital y a la Coordinación de Recursos Humanos.

Artículo Cuarto: Las horas dejadas de laborar por los trabajadores que no puedan realizar trabajo remoto porque no cuentan con las condiciones para el desarrollo del mismo, serán acumuladas para la respectiva compensación.

Artículo Quinto: Póngase la presente resolución en conocimiento de la Oficina de Control de la Magistratura, la Oficina Desconcentrada de Control

de la Magistratura de la Corte Superior de Justicia de Lima, la Gerencia de Administración Distrital y sus Unidades y Coordinaciones respectivas, el Órgano de Imagen Institucional, y la Secretaría General de esta Corte Superior de Justicia para los fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, cúmplase y archívese.

JOSÉ WILFREDO DÍAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

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

2028818-1

Se dispone a partir del 6 de enero de 2022 hasta nueva disposición el trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000001-2022-P-CE-PJ

VISTA

La Resolución Administrativa N° 000423-2021-CE-PJ emitida por el Consejo Ejecutivo del poder Judicial, mediante la cual se delega facultades a la Presidencia de este Órgano de Gobierno.

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° 000423-2021-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó 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. Asimismo, se establecieron diversas medidas administrativas para

el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo; y se delegó facultades a la Presidencia del Poder Judicial y a los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país para que 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.

Tercero. Que, en la fecha, el Gobierno Central anunció 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 actualizará los niveles de alerta por departamento y provincia.

Cuarto. Que, actualmente los jueces, juezas; así como el personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial vienen realizando sus labores en forma presencial y diaria, lo cual es menester reconocer.

Quinto. Que, en tal sentido, 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; y para garantizar la continuidad del servicio de justicia, resulta pertinente disponer a exclusividad el trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial,

hasta nueva disposición.

Por estos fundamentos; la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con cargo a dar cuenta al Pleno de este Órgano de Gobierno y en uso de las facultades delegadas mediante Resolución Administrativa N° 423-2021-CE-PJ,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer, a partir del 6 de enero de 2022 y hasta nueva disposición, el trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; efectivizándose en el horario de ocho horas diarias, conforme a lo establecido 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.

Artículo Segundo.- La Presidencia del Poder Judicial y las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, pueden establecer el trabajo presencial exclusivamente en las áreas que así lo requieran; debiéndose adoptar las medidas de bioseguridad necesarias.

Artículo Tercero.- Disponer que bajo ningún concepto se suspenderán las audiencias y vistas de causa programadas, pues éstas deben llevarse a cabo a través del aplicativo Google Meet.

Artículo Cuarto.- Establecer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura, supervisarán la producción jurisdiccional de los jueces y juezas. El personal jurisdiccional y administrativo deberán justificar el trabajo diario que realizan ante el/la jefe/a inmediato.

En ambos casos, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia emitirá un informe al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para las acciones respectivas.

Artículo Quinto.- 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.

Conformación de las Salas Supremas

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000001-2022-2022-P-PJ

CONSIDERANDO

PRIMERO: Conforme al Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es atribución del presidente de la Corte Suprema de Justicia de la República designar a los magistrados que integrarán las Salas Jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República.

SEGUNDO: Mediante la Resolución Administrativa N° 000360-2021-CE-PJ, del 4 de noviembre de 2021, se prorrogó el funcionamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República por el término de tres meses, a partir del 12 de noviembre del referido año.

TERCERO: El 22 de diciembre de 2021, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emitió la Resolución Administrativa N° 000420-2021-CE-PJ, que prorrogó, por el término de tres meses, el funcionamiento de la Primera, Tercera y Cuarta Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias; y la Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, a partir del 1 de enero de 2022.

CUARTO: El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante la Resolución Administrativa N° 000220-2021-CE-PJ, modificada por la Resolución Administrativa N° 000232-2021-CE-PJ, dispuso crear la Quinta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual tiene competencia en procesos contenciosos administrativos referidos a materias tributarias y aduaneras, a partir del 1 de agosto de 2021.

QUINTO: Mediante la Resolución Administrativa N° 000358-2021-CE-PJ, del 30 de octubre de 2021, se prorrogó a partir del 1 de noviembre del referido año, con carácter de exclusividad y por el plazo de 3 meses, la Sala Penal Especial de la Corte Suprema

de Justicia de la República y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria. Asimismo, por la Resolución Administrativa N° 003-2021-P-PJ, del 4 de enero de 2021, se designó al magistrado, quien se desempeñó conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Resolución Administrativa N° 205-2018-CE-PJ.

SEXTO: Finalmente, por la Resolución Administrativa N° 000136-2021-P-CE-PJ, se dispuso a cesar por límite de edad al señor Josué Pariona Pastrana en el cargo de juez titular de la Corte Suprema de Justicia de la República, a partir del 27 de diciembre de 2021.

SÉPTIMO: Estando a las normas administrativas antes citadas, y en uso de las facultades conferidas en el inciso 5 del artículo 76 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Disponer que la conformación de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, a partir de la fecha y para el presente Año Judicial, sea de la siguiente manera:

SALA CIVIL PERMANENTE

1. Sra. Ana María Aranda Rodríguez (Presidenta)
2. Sr. Mariano Benjamín Salazar Lizárraga
3. Sr. Fidencio Francisco Cunya Celi
4. Sr. Carlos Alberto Calderón Puertas
5. Sra. Sara Luz Echevarría Gaviria

SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE

1. Sr. David Percy Quispe Salsavilca (Presidente)
2. Sr. Ulises Augusto Yaya Zumaeta

3. Sra. Ángela Graciela Cárdenas Salcedo

4. Sra. Jackeline Yalan Leal

5. Sr. Ramiro Antonio Bustamante Zegarra

PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sra. Janet Ofelia Lourdes Tello Gilardi (Presidenta)

2. Sra. Diana Lily Rodríguez Chávez

3. Sra. Rosa María Ubillus Fortini

4. Sra. Elvira María Álvarez Olazabal

5. Sr. Juan José Linares San Román

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sr. Javier Arévalo Vela (Presidente)

2. Sr. Víctor Raúl Malca Guaylupo

3. Sra. Miriam Helly Pinares Silva De Torre

Sr. Martín Eduardo Ato Alvarado

5. Sra. Elisa Vilma Carlos Casas

TERCERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sra. Isabel Cristina Torres Vega (Presidenta)

2. Sra. Eliana Elder Araujo Sánchez

3. Sra. Alicia Margarita Gómez Carbajal

4. Sra. Alicia Iris Tejeda Zavala

5. Sr. Oswaldo Mamani Coaquira

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sra. Carmen Julia Cabello Matamala (Presidenta)

2. Sra. María Sofía Vera Lazo

3. Sr. Abraham Percy Torres Gamarra

4. Sra. Dora Zoila Ampudia Herrera

5. Sr. Luis Alejandro Lévano Vergara

QUINTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1. Sr. Wilbert Gonzales Aguilar (Presidente)

2. Sra. Silvia Consuelo Rueda Fernández

3. Sr. Wilber Bustamante del Castillo

4. Sra. Dafne Dana Barra Pineda

5. Sra. Rosa Liliana Dávila Broncano

SALA PENAL PERMANENTE

1. Sr. César Eugenio San Martín Castro (Presidente)

2. Sra. María del Carmen Paloma Altabás Kajatt

3. Sr. Iván Alberto Sequeiros Vargas

4. Sr. Erazmo Armando Coaguila Chávez

5. Sra. Norma Beatriz Carbajal Chávez

SALA PENAL TRANSITORIA

1. Sr. Víctor Roberto Prado Saldarriaga (Presidente)

2. Sr. Ricardo Alberto Brousset Salas

3. Sra. Susana Ynes Castañeda Otsu

4. Sra. Iris Estela Pacheco Huancas

5. Sr. Iván Salomón Guerrero López

SALA PENAL ESPECIAL

1. Sra. Inés Felipa Villa Bonilla (Presidenta)

2. Sr. José Antonio Neyra Flores

3. Sra. Elizabeth Grossmann Casas

JUZGADO DE INVESTIGACIÓN PREPARATORIA DE LA CORTE SUPREMA

1. Sr. Juan Carlos Checkley Soria (Juez de Investigación Preparatoria)

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer que el señor Héctor Hugo Núñez Julca se desempeñe conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Resolución Administrativa N.º 205-2018-CE-PJ, del 17 de julio de 2018.

ARTÍCULO TERCERO: La señora Mariem Vicky De La Rosa Bedriñana, jueza suprema titular, ejerce la Jefatura de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial.

ARTÍCULO CUARTO: Los señores Héctor Enrique Lama More y Carlos Giovanni Arias Lazarte, jueces supremos titulares, integran el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

Decreto Supremo que modifica el numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social

DECRETO SUPREMO N° 002-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

Que, por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las

personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 174-2021-PCM y N° 186-2021-PCM, hasta el 31 de enero de 2022;

Que, considerando el contexto actual debido a la propagación de la nueva variante de la COVID-19, se deben reforzar las medidas de vigilancia y prevención de transmisión; por lo que, resulta necesario modificar las disposiciones que restringen el ejercicio de los derechos constitucionales, con el fin de proteger los derechos fundamentales a la vida y a la salud de los/as peruanos/as;

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

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

DECRETA

Artículo 1.- Modificación del numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM

Modifícase el numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, con el siguiente texto:

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

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

Nivel de Alerta Moderado	Nivel de Alerta Alto	Nivel de Alerta Muy Alto	Nivel de Alerta Extremo
Todas las demás provincias del Perú	Ica Pisco Cusco Cajamarca Jaén Piura Sullana Sechura Talara Trujillo Pacasmayo Chiclayo Santa Puno Lima Huaura Provincia Constitucional del Callao Bagua Chachapoyas Tacna Huancayo Satipo Mariscal Nieto Ilo Tumbes		

Hasta el 16 de enero de 2022, se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, según el Nivel de Alerta por Provincia, conforme al siguiente detalle:

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

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

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

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

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

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

También se permite el desplazamiento con vehículo particular o peatonal de aquellas personas que requieren de una atención médica urgente o de emergencia por encontrarse en grave riesgo su vida o salud; así como, para la adquisición de medicamentos y para participar

en el proceso de vacunación, sin restricciones por la inmovilización social obligatoria, incluyendo a un acompañante. Los vehículos particulares pueden ser usados además para trasladar personas que acrediten el uso del servicio de transporte aéreo y transporte terrestre interprovincial de pasajeros."

Artículo 2.- Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

RUBÉN RAMÍREZ MATEO

Ministro del Ambiente

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

GISELA ORTIZ PEREA

Ministra de Cultura

JUAN MANUEL CARRASCO MILLONES

Ministro de Defensa

VÍCTOR RAÚL MAITA FRISANCHO

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN

Ministro de Educación

EDUARDO GONZÁLEZ TORO

Ministro de Energía y Minas

AVELINO TRIFÓN GUILLÉN JÁUREGUI

Ministro del Interior

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

Encargado del Despacho del

Ministerio de Economía y Finanzas

ANAHÍ DURAND GUEVARA

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JORGE LUIS PRADO PALOMINO

Ministro de la Producción

OSCAR MAÚRTUA DE ROMAÑA

Ministro de Relaciones Exteriores

HERNANDO CEVALLOS FLORES

Ministro de Salud

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JUAN FRANCISCO SILVA VILLEGAS

Ministro de Transportes y Comunicaciones

GEINER ALVARADO LÓPEZ

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2028149-4

Disponen la ampliación del plazo de presentación de solicitud de los procedimientos previstos en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN por un periodo de noventa (90) días calendario desde el 6 de enero del 2022

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000275-2021-MIGRACIONES

Breña, 31 de diciembre del 2021

VISTOS

El Informe N° 000455-2021-DPM/MIGRACIONES de la Dirección de Política Migratoria; el Memorando N° 004198-2021-DGTFM/MIGRACIONES de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria; el Memorando N° 008688-2021-DIROP/MIGRACIONES de la Dirección de Operaciones y los Informes N° 000993-2021-OAJ/MIGRACIONES y N° 001013-2021-OAJ/MIGRACIONES emitidos por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, por Decreto Legislativo N° 1130, se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Interior, con competencia de alcance nacional en materia de política migratoria interna, participación en la política de seguridad interna y fronteriza, y coordinación del control migratorio con las diversas entidades del Estado que tengan presencia en los Puestos de Control Migratorio o Fronterizo del país, para su adecuado funcionamiento;

Que, con Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 007-2017-IN, se establece, entre otras disposiciones, la regularización migratoria de las personas extranjeras que se encuentren en territorio

nacional de manera irregular;

Que, con Decreto Supremo N° 010-2020-IN, se aprueban Medidas especiales, excepcionales y temporales para regularizar la situación migratoria de extranjeros y extranjeras; el numeral 4.1 del artículo 4 de las medidas aprobadas por el decreto supremo mencionado, establece un plazo de ciento ochenta (180) días calendario para la presentación de la solicitud de regularización migratoria contados a partir de la entrada en vigencia de la citada norma; asimismo, el numeral 4.2 del artículo 4 del mismo cuerpo normativo, señala que MIGRACIONES puede disponer la ampliación de este plazo mediante Resolución de Superintendencia;

Que, el citado decreto supremo en su artículo 2 establece que su vigencia se produce a partir de la aprobación del Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA de la Superintendencia Nacional de Migraciones;

Que, mediante Decreto Supremo N° 006-2021-IN publicado el 4 de julio de 2021 se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, entre los que se encuentran los procedimientos vinculados al Decreto Supremo N° 010-2020-IN;

Que, con Informe N° 000455-2021-DPM/MIGRACIONES de la Dirección de Política Migratoria se propone la ampliación de la vigencia de los procedimientos de

regularización migratoria establecidos en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN, debido al creciente interés por acogerse a estos beneficios por parte de los ciudadanos extranjeros en situación migratoria irregular en el país;

Que, con Memorando N° 004198-2021-DGTFM/MIGRACIONES y Memorando N° 008688-2021-DIROP/MIGRACIONES (que adjunta el Informe N° 000039-2021-DIROP-UFAM), las direcciones de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria y de Operaciones, respectivamente, emiten opinión favorable a dicha propuesta;

Que, con Informe N° 001013-2021-OAJ/MIGRACIONES la Oficina de Asesoría Jurídica señala que el plazo para la presentación de solicitudes de regularización migratoria en el marco de lo establecido en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN culmina el próximo 5 de enero de 2022, por lo que resulta jurídicamente viable su ampliación por noventa (90) días calendario;

Con las visaciones de las direcciones de Política Migratoria, de Operaciones y de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria, así como de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; el Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones, publicado a través de la Resolución de Superintendencia N° 000153-2020-MIGRACIONES;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Disponer la ampliación del plazo de presentación de solicitud de los procedimientos previstos en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN por un periodo de noventa (90) días calendario desde el 6 de enero del 2022.

Artículo 2.- Encargar a la Dirección de Operaciones y a la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicaciones que realicen las acciones necesarias a

fin de garantizar que los procedimientos contemplados en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN se sigan atendiendo de manera presencial y virtual, de acuerdo al ámbito de sus funciones.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones (www.migraciones.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARTHA CECILIA SILVESTRE CASAS

Superintendente

2027474-1

Modifican Documento Técnico Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado por la R.M. N° 834-2021/MINSA

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 010-2022/MINSA

Lima, 13 de enero del 2022

VISTO

El Expediente N° 22-001427-001, que contiene el Informe N° 025-2022-SDV-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 028-2022-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 es 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, los literales b) y h) del artículo 5 del acotado Decreto Legislativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al

Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, 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 otras;

Que, el 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, establece que 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 de salud pública en diversas materias;

Que, asimismo, el literal b) del artículo 64 del precitado Reglamento señala como función de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, proponer, evaluar y supervisar la implementación de políticas, normas, lineamientos y otros documentos normativos en materia de intervenciones estratégicas de salud pública;

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, mediante Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, se aprueba el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, modificado por Resolución Ministerial N° 938-2021/MINSA;

Que, con el documento del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública propone la modificación del Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado por Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA;

Que, mediante Informe N° 028-2022-OGAJ/MINSA, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión, señalando que resulta legalmente procedente la firma de la Resolución Ministerial que modifica el precitado Documento Técnico;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública;

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.- Modificar el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado por Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, conforme al detalle contenido en el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Disponer que toda mención al plazo previsto para el aislamiento en el ámbito comunitario o cuarentena, establecido en los documentos normativos aprobados por la Autoridad Nacional de Salud, se entienden conforme a las definiciones previstas en el Documento Técnico a que se refiere el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.

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

2030337-1

Decreto Supremo que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE previsto en la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365

DECRETO SUPREMO N° 003-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a establecer el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, mediante Decreto Supremo, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en coordinación con la Dirección General de Presupuesto Público;

Que, para tal efecto, la citada Disposición Complementaria Final establece que las entidades públicas quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31365, y en el literal a.5 de la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

Que, la implementación de la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365 se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional de las respectivas entidades y, en caso corresponda, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; los que se transfieren utilizando solo el mecanismo establecido en el artículo 54 del citado Decreto Legislativo;

Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar el

nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, en el marco de la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365;

De conformidad con lo establecido en la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022;

DECRETA

Artículo 1. Aprobación del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE

Apruébase el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, de acuerdo a lo dispuesto en la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, conforme se detalla a continuación:

NUEVO MONTO DE LA ESCALA BASE DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE

GRUPO OCUPACIONAL	MONTO S/
Funcionario	1 560,00
Profesional	1 430,00
Técnico	1 370,00
Auxiliar	1 350,00

Artículo 2. Aplicación del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE

2.1. Se encuentran comprendidos en el ámbito de

aplicación de la presente norma los trabajadores administrativos de las unidades ejecutoras del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales sujetos al régimen del Decreto Legislativo

Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que perciben el incentivo único, conforme a las disposiciones sobre la materia.

2.2 La máxima autoridad administrativa de la Entidad verifica el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, bajo responsabilidad.

2.3. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos procede, de oficio, a la actualización del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

2.4. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es competente para emitir opinión sobre el sentido, alcance y aplicación de lo establecido en la presente norma.

Artículo 3. 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 enero del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

2030951-3

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

DECRETO SUPREMO N° 005-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

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

quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM, N° 058-2021-PCM, N° 076-2021-PCM, N° 105-2021-PCM, N° 123-2021-PCM, N° 131-2021-PCM, N° 149-2021-PCM, N° 152-2021-PCM, N° 167-2021-PCM, N° 174-2021-PCM y N° 186-2021-PCM, hasta el 31 de enero de 2022;

Que, considerando el contexto actual debido a la propagación de la nueva variante de la COVID-19, se deben reforzar las medidas de vigilancia y prevención de transmisión; por lo que, resulta necesario ampliar la fecha de vigencia de las restricciones al ejercicio de los derechos constitucionales; así como, modificar las disposiciones y el Nivel de Alerta por Provincia donde se vienen aplicando algunas de estas restricciones, con el fin de proteger los derechos fundamentales a la vida y a la salud de los/as peruanos/as;

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

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

DECRETA

Artículo 1.- Modificación del artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 188-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 002-2022-PCM

Modifíquese el artículo 8 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 188-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 002-2022-PCM, con el siguiente texto:

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

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

Nivel de Alerta Moderado

Todas las demás provincias del Perú.

Nivel de Alerta Alto

Arequipa , Camaná, Islay, Huánuco, Leoncio Prado, Cajamarca, Jaén, Huamanga, Tacna, Jorge Basadre, Ilo, Mariscal Nieto, Ica, Chincha, Pisco, Palpa, Huancayo, Satipo, Chanchamayo, Tarma, Huaura, Cañete, Barranca, Huaral, Huarochirí, Lima, Provincia Constitucional del Callao, Piura, Talara, Paita, Sullana, Sechura, Morropón, Chiclayo, Lambayeque, Ferreñafe, Santa, Huaraz, Cusco, La Convención, Urubamba, Trujillo, Pacasmayo.

Hasta el 30 de enero de 2022, se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, según el Nivel de Alerta por Provincia, conforme al siguiente detalle:

Nivel de alerta moderado: De lunes a domingo desde las 02:00 horas hasta las 04:00 horas.

Nivel de alerta alto: De lunes a domingo desde las 00:00 horas hasta las 04:00 horas.

Nivel de alerta muy alto: De lunes a domingo desde las 23:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente.

Nivel de alerta extremo: De lunes a sábado desde las 21:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente; y los

domingos desde las 04:00 horas hasta las 04:00 horas del día siguiente.

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

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

También se permite el desplazamiento con vehículo particular o peatonal de aquellas personas que requieren de una atención médica urgente o de emergencia por encontrarse en grave riesgo su vida o salud; así como, para la adquisición de medicamentos y para participar en el proceso de vacunación, sin restricciones por la inmovilización social obligatoria, incluyendo a un acompañante. Los vehículos particulares pueden ser usados además para trasladar personas que acrediten el uso del servicio de transporte aéreo y transporte

terrestre interprovincial de pasajeros.

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

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

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

8.4 Es obligatorio el uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), para circular por las vías de uso público y en lugares cerrados.

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

8.5 Los infractores a las disposiciones sanitarias y las relativas al estado de emergencia nacional, que no hayan cumplido con pagar la multa impuesta por las infracciones cometidas durante el estado de emergencia nacional y demás normas emitidas para proteger la vida y la salud de la población por el contagio de la COVID-19, estarán impedidos de realizar cualquier trámite ante cualquier entidad del Estado; sin perjuicio de ello, las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y estén debidamente registradas

en los padrones de los programas sociales, así como, de los subsidios monetarios, entre otros, seguirán siendo beneficiarias de cualquier programa estatal de apoyo económico, incentivos, alimentario y sanitario, recibiendo las prestaciones que les corresponda.

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

8.7 Los peruanos, extranjeros residentes y extranjeros no residentes de 12 años a más cuyo destino final sea el territorio nacional, en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben acreditar el haber completado, en el Perú y/o el extranjero, su esquema de vacunación contra la COVID-19; en su defecto, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar en su punto de origen. Los menores de doce años sólo requieren estar asintomáticos para abordar. Aquellas personas que muestren síntomas al arribar a territorio nacional ingresan a aislamiento obligatorio, según regulaciones sobre la materia.

Los pasajeros peruanos y extranjeros residentes provenientes de la República de Sudáfrica y la República de Botsuana, o que hayan realizado escala en estos lugares, deben acreditar el haber completado, en el Perú y/o el extranjero, su esquema de vacunación contra la COVID-19 y contar con una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar en su punto de origen.

Suspéndase hasta el 30 de enero de 2022, el ingreso al territorio nacional de los extranjeros no residentes de procedencia de la República de Sudáfrica y la República de Botsuana, o que hayan realizado escala en estos lugares los últimos 14 días.

La Autoridad Sanitaria Nacional se encuentra facultada para la toma de pruebas moleculares (PCR) a los pasajeros que arriben al país, estableciendo las medidas

sanitarias complementarias para los casos positivos entre los procedentes de países con casos de infección comunitaria por las variantes de preocupación de la COVID-19, o que hayan realizado escala en estos lugares.

8.8 Dispóngase que, para el uso de playas, ríos, lagos o lagunas, así como de piscinas públicas y privadas donde se realizan actividades formativas o terapéuticas, ubicadas en las provincias que se encuentran en los niveles de alerta moderado, alto y muy alto, se debe presentar el carné físico o virtual que acredite haber completado, en el Perú y/o el extranjero, su esquema de vacunación contra la COVID-19, y a partir del día 23 de enero de 2022 la dosis de refuerzo para mayores de 50 años, así como respetar las normas emitidas por la Autoridad Sanitaria Nacional.

Los Gobiernos Locales en coordinación con los Gobiernos Regionales y sus respectivas Direcciones Regionales de Salud pueden incluso cerrar las playas, ríos, lagos o lagunas, así como las piscinas públicas y privadas donde se realizan actividades formativas o terapéuticas, en caso de incumplir las normas correspondientes.”

Artículo 2.- Modificación del artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM

Modifícase el artículo 14 del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 186-2021-PCM, con el siguiente texto:

“Artículo 14.- De las restricciones focalizadas

14.1 Hasta el 30 de enero de 2022, en las provincias que se encuentran en el nivel de alerta extremo, no se

hará uso de las zonas de descanso de arena o piedras inmediatamente colindantes con el mar, de la zona de mar, ni de la ribera de ríos, lagos o lagunas, con las excepciones previstas en el artículo 13 del presente Decreto Supremo, según corresponda. Se permite la realización de deportes acuáticos sin contacto y con distanciamiento físico o corporal.

14.2 Según el Nivel de Alerta por Provincia, hasta el 30 de enero de 2022, las siguientes actividades económicas; así como, los templos y lugares de culto, tendrán el siguiente aforo (en todos los casos con protocolos y previa autorización de los gobiernos locales en el marco de sus competencias):

a) Nivel de alerta moderado:

Actividades en espacios cerrados:

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

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

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

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

Casinos y tragamonedas: 60%

Cines y artes escénicas: 80%

Bancos y otras entidades financieras: 80%

Templos y lugares de culto: 80%

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

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

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

Eventos empresariales y profesionales: 80%

Peluquería y Barbería: 80%

Spa, Baños turcos, sauna, baños termales: 80%

Coliseos: 60%

Gimnasios: 60%

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

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

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

Baños termales al aire libre.

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos (esquema de vacunación completa más dosis de refuerzo): 40%

b) Nivel de alerta alto:

Actividades en espacios cerrados:

Centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general y conglomerados: 60%

Tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, bodegas y farmacias: 60%

Restaurantes y afines, cuya área de atención al cliente (salón, bar y sala de espera) sumen menos de 200

metros cuadrados en zonas internas: 60%

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

Casinos y tragamonedas: 40%

Cines y artes escénicas: 60%

Bancos y otras entidades financieras: 60%

Templos y lugares de culto: 60%

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

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes con contacto): 60%

Actividades de clubes y asociaciones deportivas (deportes sin contacto): 60%

Eventos empresariales y profesionales: 60%

Peluquería y Barbería: 60%

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

Coliseos: 60%

Gimnasios: 60%

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

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

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

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos (esquema de vacunación completa más dosis de refuerzo): 30%

c) Nivel de alerta muy alto:

Actividades en espacios cerrados:

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

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

Restaurantes y afines en zonas internas: 30%

Casinos y tragamonedas: 20%

Cines y artes escénicas: 30%

Bancos y otras entidades financieras: 50%

Templos y lugares de culto: 30%

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

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

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

Eventos empresariales y profesionales: 30%

Peluquería y Barbería: 30%

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

Coliseos: 0%

Gimnasios (esquema de vacunación completa más dosis de refuerzo): 30%

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

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

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

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

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos: 0%

d) Nivel de alerta extremo:

Actividades en espacios cerrados:

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

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

Restaurantes y afines en zonas internas: 0%

Casinos y tragamonedas: 0%

Cines y artes escénicas: 0%

Bancos y otras entidades financieras: 30%

Templos y lugares de culto: 0%

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

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

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

Eventos empresariales y profesionales: 0%

Peluquería y Barbería: 20%

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

Coliseos: 0%

Gimnasios: 0%

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

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

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

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

Artes escénicas

Enseñanza cultural

Restaurantes y afines en zonas al aire libre

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

Baños termales al aire libre

Actividades de clubes y asociaciones deportivas al aire libre

Eventos empresariales y profesionales al aire libre

Mercados itinerantes

Estadios deportivos: 0%

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

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

- Establecer la adecuada ventilación de espacios cerrados.
- Delimitar espacios físicos y cierre de accesos, con el objeto de controlar y diferenciar las zonas de entrada y de salida.
- Establecer límites de aforo y horarios de supervisión en las horas de alta afluencia del público.
- Implementar medidas idóneas para efectuar el control efectivo de aforos.
- Facilitar el uso de los espacios públicos al aire libre para asegurar el distanciamiento físico o corporal.

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

Agricultura, pecuario, caza y silvicultura:

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

Pesca y acuicultura:

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

Energía, hidrocarburos y minería:

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

Manufactura primaria y no primaria:

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

Construcción:

- Todas las actividades del rubro, insumos y servicios conexos. Incluye proyectos de interés nacional (licencias, trámites, adquisición y transporte de bienes, servicios y personal, así como actividades relacionadas a la cadena logística).
- Actividades de arquitectura e ingeniería para trámites de licencias, supervisión, inspección de obra y levantamiento de información.

Comercio:

- Mantenimiento y reparación de vehículos no motorizados, vehículos automotores y motocicletas.
- Servicios de adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.

Servicios a la ciudad:

- Evacuación de aguas residuales.
- Captación, tratamiento y distribución de agua.
- Actividades de prevención de riesgos de desastres.
- Mantenimiento de espacios públicos y áreas verdes.
- Limpieza y recojo de residuos sólidos.

Servicios generales:

- Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
- Servicios y establecimientos de salud, incluye odontología, rehabilitación, reproducción asistida, diagnóstico, oftalmología, veterinarias.

Servicios básicos:

- Servicio de transporte terrestre regular de ámbito provincial.
- Transporte de carga, mercancías, encomiendas, mudanzas y caudales, en todas sus modalidades y actividades conexas.
- Transporte de pasajeros por vía férrea, marítima y fluvial, incluye cabotaje.
- Transporte de caudales.
- Servicios de almacenamiento en general.
- Actividades de servicios vinculadas al transporte aéreo, férreo, terrestre, marítimo y fluvial, incluye cabotaje.
- Actividades aeronáuticas no comerciales.
- Actividades relacionadas al transporte aéreo.
- Actividades de mensajería (servicio postal, encomiendas, delivery).
- Hoteles categorizados, hospedaje (apart hotel) y transporte turístico.
- Albergues, hostales y establecimientos de hospedaje no clasificados y categorizados.
- Entrega de inmuebles y servicios post venta.
- Servicios vinculados a telecomunicaciones (incluida la radiodifusión), como instalación, despliegue, mantenimiento preventivo y correctivo de redes para servicios públicos de telecomunicaciones.
- Actividades de telecomunicaciones alámbricas, inalámbricas y satélite, otras actividades de telecomunicación y otras actividades de servicios de apoyo a las empresas n.c.p (como por ejemplo los proveedores de infraestructura pasiva).
- Actividades postales y de mensajería.
- Servicios de infraestructura en telecomunicaciones: instalación, despliegue, mantenimiento preventivo

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

- Puntos de ventas de servicios de telecomunicaciones ubicados en supermercados, mercados, bodegas y farmacias.
- Diseño, instalación, implementación, operación y mantenimiento de los proyectos públicos y privados de redes de telecomunicaciones y de infraestructura de radiodifusión.
- Servicios de telecomunicaciones: con alcance a las empresas operadoras de telecomunicaciones, así como a los contratistas y proveedores de dichas operadoras; además, es aplicable para el trabajo administrativo, en centrales de monitoreo-NOC, call centers, instalación de servicios o atención de averías, actividades de venta y delivery.
- Centros de atención al cliente o similares de servicios de telecomunicaciones, conforme a lo regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Servicios ofrecidos por centros de inspección técnica vehicular, centros de revisión periódica de cilindros, certificadoras y talleres de conversión de GNV, certificadoras y talleres de conversión de GLP, entidades certificadoras de conformidad, modificación, fabricación y montaje de vehículos, entidades verificadoras de vehículos y entidades certificadoras de vehículos de colección.
- Centros de evaluación, escuelas de conductores, entidades habilitadas para expedir certificados de salud, centros de emisión de licencias de conducir, entidades de capacitación en el manejo de materiales y/o residuos peligrosos.
- Medios de comunicación.
- Entidades financieras, seguros y pensiones y actividades conexas.
- Servicios funerarios.
- Servicios de lavandería, ferreterías, servicios de

limpieza.

- Alquiler y arrendamiento operativo de vehículos automotores.
- Servicios notariales.
- Servicios de reciclaje.
- Actividades de envase y empaque.
- Servicios de almacenamiento de abonos y materias primas agropecuarias, artículos de plásticos, vidrio, papel, cartones, aserradura de madera, hielo para actividades en general.
- Servicios de carpintería, gasfitería, electricidad, mantenimiento de artefactos y reparación de equipos, incluye mantenimiento de equipo relacionado a edificaciones y hogares.
- Actividades de producción, almacenamiento, comercialización, transporte, y distribución para la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, gas de uso doméstico y combustibles.
- Actividades de transporte para la continuidad de servicios públicos (agua, saneamiento, gas, entre otros).
- Transporte aéreo: vuelos nacionales e internacionales conforme a lo regulado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Servicio de transporte terrestre especial de personas en la modalidad de taxi.
- Servicios de transporte terrestre de trabajadores en todos los ámbitos.
- Servicio de transporte terrestre de personas en vehículos menores.
- Producción audiovisual para medios de comunicación.
- Registro y transmisión de artes escénicas, incluido teatro, danza, circo y música
- Actividades deportivas federadas priorizadas por el Ministerio de Educación, a través del Instituto Peruano

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

Servicios complementarios:

- Actividades de centrales telefónicas, incluye call centers con 50% de aforo.
 - Ensayos y análisis técnicos para las actividades económicas permitidas.
 - Investigación, innovación y desarrollo experimental relacionadas a las actividades económicas permitidas.
 - Actividades de las sedes centrales.
 - Actividades combinadas de apoyo a instalaciones asociadas a los servicios de limpieza, apoyo a edificios y mantenimiento de jardines.
 - Alquiler y arrendamiento operativo de otros tipos de maquinarias, equipos y bienes tangibles.
 - Actividades de seguridad privada.
 - Servicios de transporte.
 - Venta y distribución de medios de comunicación impresos.
 - Actividades para la organización de procesos electorales.
 - Actividades de servicio de sistemas de seguridad.
 - Actividades de soporte de TI y reparación de equipos de cómputo.
- 14.5 Dispóngase que, los pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 18 años, en los cuatro (4) niveles de alerta, solo podrán abordar si acreditan su dosis completa de vacunación en el Perú y/o en el extranjero, y a partir del día 23 de enero de 2022 la dosis de refuerzo para mayores de 50 años; en su defecto, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar.

El servicio de transporte urbano e interprovincial

de pasajeros se brinda cumpliendo los lineamientos aprobados por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones para la prevención de la COVID-19.

Todos los pasajeros del transporte interprovincial y urbano terrestre deben respetar las normas sobre uso de mascarilla, así como los protocolos correspondientes.

14.6 En los cuatro (4) niveles de alerta, los mayores de 18 años que deseen ingresar a los centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, restaurantes y afines en zonas internas, casinos, tragamonedas, cines, teatros, bancos, entidades financieras, iglesias, templos, lugares de culto, bibliotecas, museos, centros culturales, galerías de arte, clubes, locales de asociaciones deportivas, peluquerías, barberías, spa, baños turcos, sauna, baños termales, coliseos, gimnasios, notarías, oficinas de atención al usuario, trámite administrativo y mesas de partes de instituciones públicas y privadas, así como colegios profesionales, tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber completado, en el Perú y/o el extranjero, su esquema de vacunación contra la COVID-19, y a partir del 23 de enero de 2022 la dosis de refuerzo para mayores de 50 años, además de usar mascarilla de manera permanente, según las condiciones indicadas en el numeral 8.4. del artículo 8 del presente Decreto Supremo.

Para el caso de restaurantes o similares la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos.

14.7 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 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.

Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

14.8 Los choferes y cobradores de todo servicio de transporte público, así como los choferes que brindan servicios de reparto (delivery), de taxi y transporte privado de personal y turismo sólo podrán operar si acreditan haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, su esquema completo de vacunación y a partir del día 23 de enero de 2022 la dosis de refuerzo para mayores de 50 años.

14.9 Los pasajeros del servicio de transporte aéreo nacional mayores de 12 años, en los cuatro (4) niveles de alerta, solo podrán abordar si acreditan su dosis completa de vacunación en el Perú o en el extranjero, y a partir del día 23 de enero de 2022 la dosis de refuerzo para mayores de 50 años. En caso no hayan completado el esquema de vacunación contra la COVID-19, con dosis completas según su edad, deberán presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar.

14.10 Dispóngase que, la verificación del carné físico o virtual que acredite el cumplimiento del esquema completo de vacunación y la dosis de refuerzo en el Perú y/o el extranjero, debe realizarse conjuntamente con algún documento oficial de identidad.”

Artículo 3.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día 17 de enero de 2022.

Artículo 4.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

Única.- Derógase el artículo 7 del Decreto Supremo N° 131-2021-PCM; el Decreto Supremo N° 159-2021-PCM; el Decreto Supremo N° 163-2021-PCM; los artículos 2 y 3 del Decreto Supremo N° 167-2021-PCM; el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM; los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo N° 174-2021-PCM; los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Supremo N° 179-2021-PCM; los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo N° 186-2021-PCM; los artículos 1 y 3 del Decreto Supremo N° 188-2021-PCM; y, el Decreto Supremo N° 002-2022-PCM.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros

RUBÉN RAMÍREZ MATEO
Ministro del Ambiente

GISELA ORTIZ PEREA
Ministra de Cultura

JUAN MANUEL CARRASCO MILLONES
Ministro de Defensa

VÍCTOR RAÚL MAITA FRISANCHO
Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

PEDRO FRANCKE BALLVÉ
Ministro de Economía y Finanzas

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN
Ministro de Educación

EDUARDO GONZÁLEZ TORO
Ministro de Energía y Minas

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

AVELINO TRIFÓN GUILLÉN JÁUREGUI
Ministro del Interior

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

ANAHÍ DURAND GUEVARA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JORGE LUIS PRADO PALOMINO
Ministro de la Producción

OSCAR MAÚRTUA DE ROMAÑA
Ministro de Relaciones Exteriores

HERNANDO CEVALLOS FLORES
Ministro de Salud

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JUAN FRANCISCO SILVA VILLEGAS

Ministro de Transportes y Comunicaciones

GEINER ALVARADO LÓPEZ

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2030969-1

LEY N° 31396

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE RECONOCE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y PRÁCTICAS PROFESIONALES COMO EXPERIENCIA LABORAL Y MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1401

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto reconocer como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas por los estudiantes y egresados de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria en las diversas instituciones públicas y privadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Lo dispuesto en la presente norma se aplica a todas las entidades comprendidas en el Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, y en la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.

Artículo 3. Reconocimiento de la práctica preprofesional y práctica profesional como experiencia laboral

3.1 Las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.2 Las prácticas profesionales que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo de hasta un máximo de veinticuatro meses

son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.3 Las prácticas preprofesionales y continuidad como prácticas profesionales, que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en la misma institución pública o privada por un periodo no menor de tres meses, son reconocidas de manera acumulativa como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

Artículo 4. Acceso al sector público

A los egresados de educación superior universitaria y no universitaria que postulen a un cargo en el sector público que requiera experiencia laboral previa, se les reconoce como tal las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales que hayan realizado en el sector público o privado, y de conformidad con la presente ley.

Artículo 5. Acceso al sector privado

Las entidades del sector privado reconocen como parte de la experiencia laboral las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas por los estudiantes y egresados de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria que estén debidamente acreditadas y conforme a los criterios de contratación que establezcan estas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Reconocimiento excepcional

Los egresados de instituciones de educación superior universitaria y no universitaria en el periodo del 2019 al 2022 pueden acreditar prácticas profesionales realizadas hasta veinticuatro meses después del levantamiento del estado de emergencia sanitaria a causa del COVID-19.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación del artículo 12 del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público

Se modifica el artículo 12 del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, el cual queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 12.- Tiempo de Duración

12.1 El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación Técnico Productiva. Vencido dicho plazo, el convenio y las prácticas profesionales caducan automáticamente.

12.2 Este periodo se considera como experiencia profesional para el sector público”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Norma derogatoria

Se deroga el artículo 9 del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós 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 dieciocho días del mes de enero del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

2031731-2

LEY N° 31395

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Artículo 1. Modificación del artículo 19 de la Ley 29944

Se modifica el artículo 19 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, según el siguiente texto:

“Artículo 19. Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:

a) Primera etapa: Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad de las plazas en concurso. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

b) Segunda etapa: Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.

En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y refrendada a nivel regional y nacional por las instancias correspondientes.

De advertirse durante el proceso alguna causal que

afecte su validez, el Ministerio de Educación declara de oficio su nulidad y convoca a nuevo concurso en un plazo no mayor de seis meses, bajo responsabilidad”.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Nulidad del Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial del año 2021

De conformidad con sus atribuciones y competencias establecidas en el último párrafo del artículo 19, el Ministerio de Educación declara la nulidad del Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial del año 2021, que determina los Cuadros de Mérito para la Contratación Docente de los años 2022-2023 en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, convocado mediante Resolución Viceministerial 001-2021-MINEDU y sus modificatorias; sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales contra los que resulten responsables de las irregularidades cometidas.

SEGUNDA. Concurso de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial para el año 2022

Los profesores inscritos en el mencionado concurso son considerados postulantes habilitados para participar en el Concurso de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial que el Ministerio de Educación debe implementar en el año 2022, salvo que declaren su intención de no participar en el mismo.

Comuníquese al señor Presidente de la República para

su promulgación.

En Lima, a los veintidós 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 dieciocho días del mes de enero del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

2031731-1

Aprueban el “Reglamento Interno de los/as Servidores/as Civiles de la Procuraduría General del Estado - PGE”

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 1-2022-PGE/GG

San Isidro, 17 de enero del 2022

VISTO

El Informe N° 085-2021-JUS/PGE-OA de la Oficina de Administración de la Procuraduría General del Estado; el Memorando N° 722-2021-JUS/PGE-OPPM de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado que hace suyo el Informe Usuario N°004-2021-JUS/PGE-GQL; y, el Memorando N° 04-2022-JUS/PGE-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado que hace suyo el Informe Usuario N° 01-2022-JUS/PGE-OAJ/EATM;

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Legislativo N° 1326, se reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía funcional, técnica, económica y administrativa para el ejercicio de sus funciones. Es el ente rector del Sistema y constituye pliego presupuestal;

Que la Procuraduría General del Estado es una entidad pública que se encuentra en proceso de consolidación del inicio de operaciones y como tal, entre las actividades que debe concretar, es la emisión de los instrumentos normativos que permitan su operatividad en el ámbito de los diversos Sistemas Administrativos que gestiona la Oficina de Administración, como es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en el cual se enmarca los aspectos relacionados

con el establecimiento de disposiciones internas y procedimientos para prevenir, detectar, denunciar y sancionar las conductas que configuran los actos de hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, o entre personas, independientemente de la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo en la Procuraduría General del Estado;

Que en el marco de sus funciones como órgano responsable de gestionar, planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar, dentro de la entidad, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Administración ha propuesto un proyecto de “Reglamento Interno de Servidores/as Civiles de la Procuraduría General del Estado - PGE” mediante el Informe N° 085-2021-JUS/PGE-OA, el cual responde a la necesidad de contar con el instrumento de gestión que regule las relaciones laborales de los servidores civiles al interior de la Procuraduría General del Estado, independientemente de su relación laboral o contractual, buscando generar condiciones adecuadas que incentiven la proactividad, bienestar y calidad en el trabajo y regular su permanencia y control de asistencia;

Que el proyecto de reglamento tiene como finalidad que todos/as los servidores/as civiles de la Procuraduría General del Estado conozcan a plenitud sus derechos y obligaciones a fin de cumplir sus funciones de la manera más eficiente, manteniendo de esta forma un permanente ambiente de armoniosas relaciones laborales;

Que en el Informe Usuario N°004-2021-JUS/PGE-GQL anexo al Memorando N° 722-2021-JUS/PGE-OPPM, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emite opinión técnica favorable al proyecto de “Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Procuraduría General del Estado - PGE”, variándose la denominación del presentado inicialmente por la Oficina de Administración y precisando además que éste ha sido formulado de acuerdo al formato E020104PR-F01 contenido en el procedimiento E020104PR “Formulación/actualización y aprobación de documentos normativos”, aprobado mediante la Resolución de Gerencia General N° 16-2021-PGE/GG;

Que mediante Memorando N° 04-2022-JUS/PGE-OAJ la Oficina de Asesoría Jurídica hace suyo el Informe Usuario N° 01-2022-JUS/PGE-OAJ/EATM y opina favorablemente respecto de la aprobación de la propuesta de “Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Procuraduría General del Estado - PGE”, además conforme a lo establecido en el artículo 11 del Decreto Supremo N° 009-2020-JUS, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado, corresponde al Gerente General, como la más alta autoridad administrativa de la entidad, aprobar los reglamentos y demás normas de gestión, entre las que se encuentran las vinculadas a recursos humanos;

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- APROBAR el “Reglamento Interno de los/as Servidores/as Civiles de la Procuraduría General del Estado – PGE”, que como anexo forma parte integrante

de la presente resolución.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Administración de la Procuraduría General del Estado para su conocimiento y fines, encargándose de la difusión que corresponde.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” y en el portal institucional de la Procuraduría General del Estado (<http://gob.pe/procuraduria>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARTÍN MIJICHICH LOLI

Gerente General

2032001-1

Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

DECRETO SUPREMO N° 008-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se emitieron las disposiciones para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, conforme a lo señalado en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú es atribución del Presidente de la República: “Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones”;

Que, el numeral 1) del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, precisa que el Poder Ejecutivo ejerce la función de “Reglamentar las leyes, evaluar su aplicación y supervisar su cumplimiento”;

Que, asimismo, el tercer párrafo del artículo 46 de la citada Ley, establece que el Poder Ejecutivo tiene la rectoría de los Sistemas Administrativos, siendo uno de ellos precisamente el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, establece, entre otros aspectos, que todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en el literal d) del artículo 3 de la Ley N° 31188, sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes

de la Administración Financiera del Sector Público; precisando que los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en dicha disposición;

Que, a partir del marco normativo vigente antes descrito, el Poder Ejecutivo se encuentra facultado para dictar mediante decreto supremo disposiciones para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y, el numeral 1) del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA

Artículo 1. Aprobación de Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

Apruébase los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el cual consta de cuatro (4) Títulos, cuarenta y tres (43) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Transitorias, y dos (2) Disposiciones Complementarias Derogatorias.

Artículo 2. Financiamiento

La implementación del presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional

de las entidades comprendidas en el alcance de los Lineamientos aprobados por esta norma, sin demandar recursos al Tesoro Público.

Artículo 3. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (www.gob.pe/servir), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

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

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

LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente dispositivo contiene los Lineamientos para aplicar lo dispuesto en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la Ley), en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, así como lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Los presentes Lineamientos resultan de aplicación para las entidades del Sector Público a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, así como para cualquiera que participe en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público y los servidores públicos en cuyo nombre se lleva a cabo la negociación colectiva, a quienes para efectos del presente dispositivo se les denominará "servidores públicos". Asimismo, es de aplicación para los árbitros que participan en el arbitraje de índole laboral, según corresponda.

Artículo 3.- Definiciones

Son definiciones de aplicación en la negociación colectiva en el Sector Público, las siguientes:

1. Representación Empleadora: Es aquella conformada por los representantes designados por la Presidencia del Consejo de Ministros, en la negociación centralizada, y por las entidades empleadoras del Sector Público, en la negociación descentralizada, para participar en la Comisión Negociadora.
2. Representación Sindical: Es aquella conformada por los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, para participar en la Comisión Negociadora.
3. Comisión Negociadora: Es el espacio de diálogo integrado por la Representación Sindical y la Representación Empleadora.
4. Organización Sindical: Es la denominación

que comprende a los sindicatos, federaciones y confederaciones, según fuera el caso.

5. Disponibilidad presupuestal: Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.

6. Balance de ejecución presupuestal: Es el análisis presupuestal de los últimos tres (3) años fiscales; así como, su composición por genérica de gastos, el nivel de ejecución presupuestal y real recaudación de ingresos.

7. Situación económica de los organismos y unidades ejecutoras: Es el estado situacional en términos fiscales y financieros de los Pliegos Presupuestarios y/o las Unidades Ejecutoras que las conforman, según corresponda.

8. Espacio fiscal: Se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.

Artículo 4.- Acrónimos

En el presente Dispositivo, se utilizan los siguientes acrónimos:

1. DGCP : Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas.

2. DGGFRH : Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

3. DGPMACDF : Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.

4. DGPP : Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

5. MEF : Ministerio de Economía y Finanzas.

6. MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7. PCM : Presidencia del Consejo de Ministros.

8. SERVIR : Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

CAPÍTULO I

NIVELES DE NEGOCIACIÓN Y MATERIAS NEGOCIABLES

Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva

5.1. La negociación colectiva en el sector público se realiza de manera complementaria, por niveles, siendo estos:

a) Negociación colectiva a nivel centralizado; es la que se realiza en una única negociación con la representación mayoritaria de los servidores de las entidades comprendidas en el alcance del presente Dispositivo, indistintamente de su régimen laboral de vinculación.

b) Negociación colectiva a nivel descentralizado; la misma que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial, y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente; manteniendo efectos únicamente en el ámbito que corresponda a su celebración.

5.2. De conformidad con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley, en concordancia con el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los presentes Lineamientos, a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. A dicho efecto, la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado.

5.3. Los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

5.4. La negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito sectorial corresponde a los servidores públicos pertenecientes a las carreras especiales de los sectores de educación y salud, en cuyo caso la Comisión Negociadora es integrada conforme a lo señalado en el artículo 11 de los presentes Lineamientos.

5.5. La negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito territorial comprende a las Municipalidades Distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos. No forman parte de esta negociación aquellas entidades que hubieran celebrado o mantengan en desarrollo un proceso de negociación colectiva por ámbito de Entidad.

Artículo 6.- Materias Negociables

6.1. Conforme al artículo 4 de la Ley, son materias negociables todo tipo de condiciones de trabajo o empleo, encontrándose en dicha categoría las siguientes:

a) Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.

b) Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.

c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin

incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.

d) Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos.

e) Otras dispuestas por normas con rango de ley.

6.2. En el nivel centralizado se pueden negociar peticiones relacionadas con las materias incluidas en el numeral precedente, siempre que resulten de aplicación a todos los servidores públicos de las entidades, conforme a su respectivo régimen laboral a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, conforme a lo previsto en el numeral 6.1 del presente artículo.

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

a) Las condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.

b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia

7.1. De conformidad con lo previsto en el inciso c) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el sector público se rige por el Principio de Competencia, el mismo que implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.

7.2. Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias:

- a) La estructura de las entidades del Sector Público.
- b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
- c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
- d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
- e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.

CAPÍTULO II

DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 8.- Obligación de informar

8.1. En el caso de la negociación colectiva centralizada, la solicitud de información a que se refiere el artículo 14 de la Ley debe ser presentada ante la Presidencia del Consejo de Ministros, quien trasladará dicho pedido a la institución poseedora de la información correspondiente, la cual brinda la información en el mismo plazo señalado en el numeral precedente.

8.2. La información que forma parte de la obligación de informar no comprende aquella que forma parte de las excepciones reguladas en los artículos 15, 16 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Asimismo, de conformidad con el artículo 13 de dicha norma, la obligación de informar a que se refiere el

artículo 14 de la Ley no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido.

8.3. Respecto al Balance de Ejecución Presupuestal, debe ser elaborado por la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego.

8.4. Respecto a la situación económica de los organismos y unidades ejecutoras, debe ser elaborado por la Oficina de Administración de la Entidad, en coordinación con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego. Asimismo, con relación a la situación social de los funcionarios, señalado en el inciso i) del artículo 14 de la Ley, la atención de las solicitudes se realiza en atención a lo dispuesto por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento.

CAPÍTULO III

LEGITIMIDAD PARA NEGOCIAR Y REPRESENTACIÓN

Artículo 9.- Legitimidad para negociar a nivel centralizado

9.1. Por parte de los servidores públicos:

9.1.1. Se encuentran legitimadas para negociar las Confederaciones Sindicales más representativas de los servidores del sector público a nivel nacional, indistintamente de sus regímenes laborales, correspondientes a las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley.

9.1.2. La mayor representatividad se entiende respecto de aquellas tres (3) confederaciones sindicales, inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende la negociación colectiva a nivel centralizado.

9.1.3. Las Confederaciones Sindicales de mayor representatividad presentan, en forma conjunta, un

único proyecto de convenio colectivo, que contiene las propuestas de cláusulas en favor de los servidores públicos que representan.

9.2. Por parte del Poder Ejecutivo:

Se encuentra legitimada para negociar la Representación Empleadora, cuya composición se precisa en el inciso b) del artículo 8 de la Ley.

Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado

10.1. Por parte de los servidores públicos:

10.1.1. La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.

10.1.2. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas.

10.2. Por parte de las entidades públicas:

10.2.1. Dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales, se encuentran legitimadas para negociar las entidades públicas correspondientes, a través de una Representación Empleadora, cuya composición se precisa en el inciso b) del artículo 8 de la Ley.

10.2.2. Cuando el ámbito elegido por las organizaciones sindicales sea sectorial o territorial, y por ende se requiera la participación de más de una entidad

pública, la composición de la Representación Empleadora procurará contar con igual cantidad de miembros de cada entidad involucrada, manteniendo la proporción de la procedencia de los representantes de los servidores y respetando el máximo señalado en el inciso b) del artículo 8 de la Ley. En el caso de la negociación colectiva de ámbito sectorial, la presidencia de la Representación Empleadora es ejercida por uno de los representantes del Ministerio Rector del Sector; cuando el ámbito sea territorial, la presidencia de dicha Comisión es ejercida por uno de los representantes de la Entidad que concentre el mayor número de servidores involucrados en dicho ámbito de negociación.

Artículo 11.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel centralizado

11.1 La Representación Empleadora se encuentra conformada por veintiún (21) representantes designados por Resolución Ministerial de la Presidencia del Consejo de Ministros, los cuales deben ser designados dentro del plazo de cinco (5) días calendario posteriores a la presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

11.2 Entre las personas designadas para integrar la Representación Empleadora se encuentran no menos de cuatro (4) representantes, pertenecientes a cada una de las siguientes entidades:

- a) La Presidencia del Consejo de Ministros, uno de los cuales preside la Representación Empleadora; y,
- b) El Ministerio de Economía y Finanzas.

11.3 La Presidencia del Consejo de Ministros completa la Representación Empleadora con la designación de representantes de otros sectores, organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y/o gobiernos locales; considerando el contenido del proyecto de Convenio Colectivo que se presente.

11.4 A fin de evitar cualquier situación de incompatibilidad y/o conflicto de interés, los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.

11.5 El presidente de la Representación Empleadora asume la coordinación de la Comisión Negociadora en el nivel centralizado.

Artículo 12.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado

12.1 . La Representación Empleadora conformada por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de los representantes que conforman la Representación sindical y conforme a las condiciones señaladas en el numeral 10.2.2 del artículo 10 de los presentes Lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales.

12.2 En el acto que se dispone la conformación de la Representación Empleadora, se designa al presidente de la misma, el cual a su vez ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado. Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.

Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuestal

13.1. Conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley, la parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, en la negociación colectiva en el sector público, que su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados. Para garantizar la referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos, y para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

13.2. En la negociación colectiva en el nivel centralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe elaborado por la Representación Empleadora designada por la

Presidencia del Consejo de Ministros, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

13.3. En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito sectorial, se requiere un informe elaborado por el Ministerio Rector del Sector que preside la Representación Empleadora; y, en el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, se requiere un informe elaborado por la entidad que preside la Comisión.

13.4. Previo a la emisión de los informes señalados en los numerales 13.2 y 13.3, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

13.5. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.4 es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio

fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información:

a. El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la DGPMACDF.

b. La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF.

c. La situación financiera del Sector Público, con el desempeño y análisis de los principales indicadores financieros. Incluye también la información correspondiente al estado actual de las deudas derivadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada de cada entidad del Sector Público, registrada en el Aplicativo Informático "Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado", a cargo de la DGCP.

d. El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, en función a la información registrada por la Entidad en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH.

e. Los recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, sin comprometer la sostenibilidad fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPP.

f. El análisis de la gestión fiscal de los recursos

humanos de la entidad pública, según corresponda, donde se determine, en función, entre otros factores, del número de servidores públicos de la entidad y el gasto en recursos humanos, el espacio fiscal por cada pliego presupuestario, para efectos de implementar las propuestas planteadas en los proyectos de convenios colectivos, a cargo de la DGGFRH.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

CAPÍTULO I

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 14. Presentación del proyecto de convenio

14.1. En el caso de la negociación colectiva centralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros. En el caso de la negociación colectiva descentralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la entidad pública, o entidades públicas, comprendidas en el ámbito elegido por la representación de los servidores públicos.

14.2. Si el ámbito de la negociación elegido por la organización sindical es el sectorial o territorial, el proyecto de Convenio Colectivo debe contener la identificación de todas las entidades públicas que abarca dicho ámbito.

14.3. El documento a través del cual se presenta el proyecto de Convenio Colectivo, independientemente del nivel de negociación al que corresponda, debe contar con la identificación de los miembros de la Representación Sindical que ejercerá la representación de la organización sindical en la Comisión Negociadora.

14.4. El proyecto de Convenio Colectivo no debe contener cláusulas referidas a las materias no negociables, de acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de los presentes Lineamientos, bajo sanción de aplicarse las disposiciones contenidas en el numeral 15.4 del artículo 15.

14.5. Para efectos de implementar las disposiciones con

incidencia presupuestaria, en el marco de lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley, incluido el arbitraje potestativo, la negociación colectiva debe concluir al 30 de junio de cada año. En caso de superarse dicho plazo, y de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 5.3 de la presente norma, la implementación de las disposiciones con incidencia presupuestaria se efectuará en el marco de las fases del proceso presupuestario, y regirá a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción.

14.6. El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 15.- Revisión y observaciones

15.1. La entidad que recibe el proyecto de convenio colectivo, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos. En el nivel descentralizado, es competente para dicho fin la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, de las entidades involucradas en la negociación, según el ámbito elegido por las organizaciones sindicales.

15.2. En caso de incurrir en alguna observación formal, se concede un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación para la subsanación correspondiente. Como parte de la revisión formal, se podrá observar el proyecto de convenio presentado, cuando:

a) No contenga toda la información descrita en el artículo 12 de la Ley, o la información indicada sea errónea o imprecisa.

b) La organización sindical que presenta el proyecto de Convenio Colectivo no ha acreditado su mayor representatividad respecto de su ámbito conforme a las

reglas descritas en los artículos 9 y 10 de los presentes Lineamientos.

15.3. Si en el plazo señalado en el numeral precedente no se realiza la subsanación observada o esta se realiza de manera parcial, se tiene por no presentado el proyecto de Convenio Colectivo, cursándose la comunicación correspondiente a la organización sindical. Sin perjuicio de ello, el proyecto de convenio colectivo puede ser presentado nuevamente, conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.

15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes Lineamientos. Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical.

CAPÍTULO II

TRATO DIRECTO

Artículo 16.- Conformación de la Representación Empleadora y Secretaría Técnica

16.1. Una vez recibido el proyecto de Convenio Colectivo, en el plazo de tres (3) días hábiles, la Presidencia del Consejo de Ministros, o la(s) entidad(es) correspondiente(s), según el nivel de negociación, proceden a la designación de los representantes que conforman la Representación Empleadora a que se refiere el numeral 11.2 del artículo 11 y el numeral 12.2 del artículo 12 de los presentes Lineamientos.

16.2. La Comisión Negociadora cuenta con un/a Secretario/a Técnico/a, quien está a cargo de brindarle apoyo técnico y administrativo permanente, incluyendo la remisión de las convocatorias a las sesiones de Trato Directo y la elaboración, registro y custodia de las actas respectivas.

16.3. En el caso de la negociación colectiva de

nivel centralizado, el/la Secretario/a Técnico/a es designado/a por la PCM y en la negociación colectiva de nivel descentralizado, el/la Secretario/a Técnico/a es designado por el titular de la Entidad a la que pertenece el representante que preside la Representación Empleadora.

Artículo 17.- Instalación de la Comisión Negociadora

17.1. El trato directo se inicia con la notificación de la citación para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, efectuada por el Presidente de la Representación Empleadora descrita en el artículo precedente. Dicha notificación debe ser cursada dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de presentación del proyecto de convenio colectivo.

17.2. La fecha señalada para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora no puede ser superior a tres (3) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la citación, salvo acuerdo en contrario con la organización sindical.

Artículo 18.- Duración del trato directo

El trato directo puede extenderse por un periodo de hasta treinta (30) días hábiles posteriores a su inicio.

Artículo 19.- Presentación de informe de la representación sindical

La Representación Sindical puede presentar un informe económico-financiero que sustenta la implementación de su proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora

20.1. Las sesiones de la Comisión Negociadora se desarrollan por citación del representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora conforme al cronograma que debe ser acordado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora. Dicho cronograma puede ser modificado en las sesiones posteriores por acuerdo de la Comisión Negociadora según mejor convenga al desarrollo del trato directo.

20.2. El número de sesiones en la Comisión Negociadora

se establece en función de las necesidades del desarrollo del trato directo. Dichas sesiones se desarrollan dentro del plazo previsto por el artículo 18 de los presentes Lineamientos.

20.3 Si la representación de las Entidades públicas no se presenta a dos sesiones consecutivas del trato directo conforme al cronograma señalado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora o sus modificatorias, en cualquiera de los niveles de negociación, se entiende por concluida la etapa de trato directo, habilitando a la representación de la organización sindical a recurrir al inicio del procedimiento de conciliación.

20.4 Durante la negociación colectiva la Representación Empleadora realiza la presentación de su propuesta de solución respecto de las materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo. Los aspectos vinculados a conceptos que impliquen la disposición de recursos públicos deben encontrarse conforme a lo establecido en el informe a que hace referencia los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

Artículo 21.- Acuerdos de la Comisión Negociadora

21.1. En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo.

21.2. Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe a que hace referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

Artículo 22.- Cierre del trato directo, convenio colectivo o acta de no acuerdo

22.1. El trato directo concluye con la suscripción de un convenio colectivo entre la Representación Empleadora y la Representación Sindical.

22.2. En caso de no haberse llegado a consenso, el trato directo concluye mediante un acta de no acuerdo en la que conste las posiciones expuestas sobre las peticiones del proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 23.- Trámite del documento suscrito

23.1. El documento (convenio colectivo o acta de no acuerdo) suscrito por la Representación Sindical y la Representación Empleadora se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera:

- a) Uno se entrega a la Representación Sindical.
- b) Uno se entrega a la Representación Empleadora.
- c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo.

23.2. El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su conclusión, remitiendo el convenio colectivo suscrito o el acta de no acuerdo, de ser el caso.

23.3. La presentación del documento suscrito a SERVIR es realizada por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los diez (10) días hábiles de suscrito.

Artículo 24.- Comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio

24.1. En el convenio colectivo, las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados. Dicha comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte.

24.2. En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o al Titular de la(s) entidad(es) pública(s), dependiendo del nivel de negociación, en cualquier momento, un informe sobre

la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo.

24.3. Dicha comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento.

CAPÍTULO III

CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 25.- Solicitud de conciliación

Culminado el trato directo en la negociación colectiva sin haberse arribado a un acuerdo, cualquiera de las partes, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita el acta a que se refiere el numeral 22.2 del artículo 22 de los presentes Lineamientos, pueden presentar una solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 26.- Labor conciliadora

26.1. La función conciliatoria se encuentra a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que es designado en el plazo de tres (3) días hábiles desde recibida la solicitud de conciliación.

26.2. La composición del cuerpo técnico especializado a que se refiere el numeral precedente, se rige por las disposiciones pertinentes contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en tanto resulten congruentes con el procedimiento regulado por la Ley y los presentes Lineamientos.

Artículo 27.- Procedimiento de conciliación

El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y la simplicidad en su trámite. Corresponde al conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno,

presenta una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Artículo 28.- Efectos de la conciliación

Los acuerdos adoptados durante este proceso son formalizados a través de la respectiva Acta de conciliación, la cual posee la misma naturaleza y surte idénticos efectos que los convenios colectivos adoptados en trato directo.

TÍTULO IV

CONVENIO COLECTIVO Y ARBITRAJE LABORAL

CAPÍTULO I

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 29.- Características del convenio colectivo

En congruencia con lo señalado por el artículo 17 de la Ley, el convenio colectivo ostenta las siguientes características:

a) Fuerza vinculante:

El convenio colectivo tiene fuerza de ley, no puede ser modificado de manera unilateral por las partes, y vincula a las partes que lo suscriben. Surte efectos y obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, así como respecto de aquellas a quienes sea aplicable.

b) Vigencia del convenio colectivo:

Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieran incidencia presupuestaria rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción y conforme a lo dispuesto en numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos. Para ello, la entidad debe solicitar a la DGGFRH el registro de los acuerdos en materia de ingresos de los recursos humanos aprobados en los convenios colectivos y sus beneficiarios en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de iniciado el año fiscal, de conformidad a la normatividad vigente.

Una vez registrados en el AIRHSP los acuerdos contenidos en el convenio colectivo, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, la entidad pública formula su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

c) Vigencia de las cláusulas contenidas en el convenio:

Las cláusulas temporales contenidas en el Convenio Colectivo rigen únicamente durante el plazo señalado por las partes, transcurrido el cual caducan y no resultan exigibles.

d) Efectos del convenio colectivo:

Los contratos de los servidores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, según el nivel de negociación, quedan adaptados automáticamente según las disposiciones del convenio, el cual no puede contener disposiciones en perjuicio del servidor.

e) Inaplicación:

El convenio colectivo no resulta aplicable a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el numeral 2.3 del artículo 2 de los presentes Lineamientos, de conformidad con lo previsto por los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú. Cualquier pacto en contrario es nulo e inaplicable.

f) Prohibición de pactos en perjuicio del servidor:

Es nulo de pleno derecho todo pacto que se suscriba individualmente o cualquier disposición unilateral establecida por el empleador que tuviera por objeto la disminución o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes.

Artículo 30.- Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos

El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso,

corresponda a las personas que lo suscribieron.

CAPÍTULO II

ARBITRAJE LABORAL Y LAUDOS

Artículo 31.- Arbitraje laboral

En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

Artículo 32.- Árbitros

32.1. Para desempeñarse como árbitro en un arbitraje de índole laboral en el Sector Público, es necesario estar inscrito en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

32.2. Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes en conflicto y ejercen el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción.

Artículo 33.- Impedimentos para ser designado árbitro

33.1. En ningún caso puede ser designado como árbitro en un proceso arbitral de índole laboral, aquel que haya sido abogado, asesor, representante, apoderado o, en general tenga relación directa con la entidad del Sector Público u organización sindical, en los últimos doce (12) meses previos a su designación. Esta disposición no comprende a los árbitros que hayan sido designados por alguna de las partes en procesos arbitrales anteriores.

33.2. Se encuentran impedidos de ser designados como árbitros aquellas personas que, en los últimos doce (12) meses previos a su designación, tuvieran o hubieran tenido, según fuera el caso, las siguientes condiciones:

a) El Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Congresistas de la República, los Ministros de Estado, los Viceministros, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos.

b) Los Magistrados, con excepción de los Jueces de Paz, y Fiscales.

c) El Contralor General de la República y los Vicecontralores.

d) Los Titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo.

e) Los gobernadores regionales, alcaldes, y miembros del Consejo Regional o Municipal.

f) Los directores de las empresas del Estado.

g) El personal militar y policial en situación de actividad.

h) Las/os servidoras/es civiles, bajo cualquier cargo, no comprendidos en los supuestos anteriores, mientras ejercen sus funciones.

i) El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las personas señaladas en los incisos precedentes.

Artículo 34.- Conformación del Tribunal Arbitral y designación de los árbitros

34.1. El Tribunal Arbitral se encuentra integrado por tres (3) miembros.

34.2. Las partes designan un (1) árbitro cada una, conforme a las siguientes reglas:

a) La parte que comunica por escrito su decisión de recurrir a la vía arbitral, indica en dicho documento el nombre del árbitro que designa.

b) La otra parte designa a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del escrito referido en el inciso precedente.

34.3. En caso de que la parte requerida no cumpla con designar su árbitro dentro de los plazos establecidos, a pedido de la parte interesada, la autoridad administrativa de trabajo del MTPE procede a su designación por sorteo entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro

de los cinco (5) días hábiles desde que se le comunica este hecho de manera escrita.

34.4. Corresponde a los árbitros designados por las partes elegir y designar al presidente del Tribunal Arbitral, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la designación del último de ellos.

34.5. En caso de que los árbitros designados no se pongan de acuerdo en la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, dicha situación es comunicada a la autoridad administrativa de trabajo del MTPE, a efectos de que proceda a su designación por sorteo entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de este hecho.

Artículo 35.- Audiencia de Instalación

Una vez aceptada su designación, el Presidente del Tribunal Arbitral convoca a las partes a una audiencia de instalación, acto con el cual se entiende formalmente iniciado el arbitraje.

Artículo 36.- Recusación de los árbitros

36.1. Las partes pueden recusar a los árbitros del Tribunal Arbitral siguiendo las reglas establecidas en el Decreto Legislativo N° 1071 y las previstas en los presentes Lineamientos.

36.2. Los árbitros pueden ser recusados por las siguientes causas:

a) Cuando no se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

b) Cuando se encuentren incursos en las causales previstas en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 1071.

36.3. El procedimiento de recusación se rige por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N°

1071.

Artículo 37.- Plazos y procedimiento

37.1. El proceso arbitral no puede exceder de los cuarenta y cinco (45) días hábiles desde su fecha de inicio, el laudo arbitral debe ser emitido dentro de dicho plazo.

37.2. De conformidad con lo previsto por el numeral 18.7 del artículo 18 de la Ley, son de aplicación supletoria al arbitraje laboral, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 que no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley.

Artículo 38.- Laudos arbitrales

38.1. El laudo es el producto final del procedimiento arbitral, contiene la decisión del Tribunal Arbitral con respecto al diferendo sometido a su competencia.

38.2. El Tribunal Arbitral resuelve acogiendo la propuesta final de alguna de las partes, o considerando una alternativa que recoja los planteamientos de estas. El Laudo no puede contener concesiones distintas, adicionales ni superiores a las solicitadas expresamente por la organización sindical en el proyecto de Convenio Colectivo.

38.3. Cuando por razones de equidad el Tribunal Arbitral estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

38.4. Para emitir el laudo, son considerados, según corresponda, los informes a los que se refieren los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos.

Artículo 39.- Naturaleza del laudo

39.1. El laudo arbitral tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo y se rige conforme a las reglas previstas en el artículo 17 de la Ley.

39.2. Las autoridades correspondientes del Poder Ejecutivo, o la entidad empleadora, según fuera el caso según el nivel de negociación, y las organizaciones sindicales cumplen lo dispuesto por el laudo en sus propios términos sin interpretar sus alcances. La ejecución del laudo conforme a lo antes señalado no acarrea responsabilidad administrativa.

39.3. El laudo debe ejecutarse dentro del plazo establecido en el mismo y debe sujetarse a lo dispuesto en el numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos.

Artículo 40.- Consecuencias del incumplimiento del laudo

40.1. El incumplimiento del laudo por parte de la entidad empleadora, según el nivel de negociación, inhabilita la posibilidad de impugnarlo.

40.2. Si el incumplimiento es sobreviniente a la presentación del recurso de impugnación de laudo, dicha situación inhabilita a la continuación del proceso, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción de incumplimiento de laudo.

40.3. Lo señalado en los numerales precedentes no se aplica a los casos en que la suspensión en el cumplimiento del laudo se hubiera producido con motivo de la ejecución de un mandado cautelar emitido por el Poder Judicial.

Artículo 41.- Mérito Ejecutivo del Laudo

Los laudos tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en la vía del proceso de ejecución previsto en el artículo 57 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 42.- Anulación del laudo

42.1. El laudo arbitral solo puede ser impugnado a través del recurso de anulación a que se refiere el artículo 62 del Decreto Legislativo N° 1071, y su trámite se rige por las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo, en tanto resulten compatibles con las disposiciones

contenidas en los presentes Lineamientos.

42.2. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos constituye un documento técnico elaborado y emitido por el MEF, el cual es considerado por los árbitros para la emisión del laudo arbitral.

Artículo 43.- Comunicación del Laudo

43.1. El laudo arbitral es emitido en tres (3) ejemplares originales, siendo notificado a cada una de las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de su fecha de emisión. El tercer ejemplar original es remitido por el/la Presidente/a del Tribunal Arbitral a SERVIR, para su registro y archivo, dentro del mismo plazo previsto para la notificación a las partes.

43.2. El Presidente de la Representación empleadora debe remitir a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, el laudo arbitral en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su recepción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Proceso de revisión y subsanación para el año fiscal 2022

Para efectos de poder cumplir con el proceso de revisión y subsanación a que hace referencia el artículo 15 de los presentes Lineamientos, y con la finalidad de contar con proyectos de convenios colectivos sin observaciones, la presentación inicial de los mismos debe efectuarse ante la entidad respectiva hasta el 21 de enero del 2022.

Segunda.- Adecuación de los procedimientos de negociación en curso

Los procedimientos de negociación colectiva que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigencia de los presentes Lineamientos, se adecuan a las disposiciones contenidas en el mismo, en lo que

resulte pertinente.

Tercera.- Trámite de las propuestas con incidencia económica

Dispóngase que en las negociaciones colectivas iniciadas en el marco de la Ley N° 31188, el trámite de las propuestas con incidencia económica se sujeta a la vigencia de lo establecido en la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2022.

Cuarta.- Plazo de Trato Directo

Dispóngase que para la Negociación Colectiva del Sector Público en el nivel centralizado y en el nivel descentralizado a realizarse en el año fiscal 2022, y con el fin garantizar la viabilidad presupuestal de la negociación colectiva a que hace referencia el artículo 10 de la Ley, el plazo del inicio del trato directo es dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y el trato directo de las propuestas con incidencia económica contenidas en el proyecto de convenio colectivo inicia a partir del 31 de enero del 2022, debiendo concluir el trato directo en el plazo máximo establecido en el literal b) del numeral 13.1 y en el literal b) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley.

Quinta.- Espacio fiscal para la negociación colectiva para los servidores de las carreras especiales

De manera excepcional, durante la negociación colectiva del año fiscal 2022, para los servidores comprendidos en las carreras especiales, cuyo ámbito de aplicación alcance al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales de manera transversal, el MEF remite el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al Consejo de Ministros para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF para la atención de los proyectos de convenios colectivos; pudiendo el Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido, incluye una propuesta de distribución del espacio fiscal a nivel de carreras especiales, el cual se asigna al Ministerio Rector del Sector al que pertenece la carrera especial. En este caso, la parte empleadora garantiza la viabilidad presupuestal para lo cual requiere de un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración del Pliego, donde se detalle el costo de implementación del Proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal, en coordinación con el Ministerio Rector del Sector, para determinar el espacio fiscal a su cargo.

En este caso lo dispuesto por el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, se aplica en lo que corresponda.

Sexta.- Registro de proyecto de Convenios Colectivos presentados con anterioridad a la vigencia de los presentes Lineamientos

Los proyectos de Convenios Colectivos presentados antes de la vigencia de los presentes Lineamientos son registrados en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces en la entidad, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir de la puesta en producción del referido módulo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

Primera.- Deróganse los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Segunda.- Deróganse los artículos 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29444, Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

2032503-1

Modifican el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú y dictan diversas disposiciones

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 018-2022/MINSA

Lima, 20 de enero del 2022

VISTO

El Expediente N° 22-007634-001, que contiene el Informe N° 001-2022-INS-CDC-DGIESP/MINSA emitido en forma conjunta por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de las Enfermedades y el Instituto Nacional de Salud; y, el Informe N° 040-2022-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 es 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, los literales b) y h) del artículo 5 del acotado

Decreto Legislativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, 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 otras;

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, mediante Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, se aprueba el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 938-2021/MINSA y N° 010-2022/MINSA;

Que, con el documento del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de las Enfermedades y el Instituto Nacional

de Salud, proponen la modificación del Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú;

Que, mediante Informe N° 040-2022-OGAJ/MINSA, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión señalando que resulta procedente legalmente la firma de la Resolución Ministerial que modifica el precitado Documento Técnico;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de las Enfermedades y el Instituto Nacional de Salud;

Con el visado del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, del Director General del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de las Enfermedades, 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.- Modificar el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado por Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA, conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Disponer que la definición de aislamiento en el ámbito comunitario establecida en el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas

por la COVID-19 en el Perú, de acuerdo a la modificación aprobada en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, reemplaza a toda definición tanto de cuarentena como de aislamiento en el ámbito comunitario que se encuentren contenidas en los documentos normativos aprobados por la Autoridad Nacional de Salud.

Artículo 3.- Derogar la Resolución Ministerial N° 010-2022/MINSA.

Artículo 4.- 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

2032494-1

Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA

DECRETO SUPREMO N° 003-2022-SA

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el Decreto Legislativo N° 1156, Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, tiene como finalidad identificar y reducir el potencial impacto negativo en la población ante la existencia de situaciones que representen un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones y disponer acciones destinadas a prevenir situaciones o hechos que conlleven a la configuración de estas;

Que, el literal e) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1156, concordante con el numeral 5.5 del artículo 5 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, establece como supuesto que constituye la configuración de una emergencia sanitaria, la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud de la ocurrencia de pandemia;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en emergencia sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, la cual es prorrogada mediante Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, plazo que vence el 1 de marzo de 2022;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2020-SA, se aprueba el “Plan de Acción–Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú”; y, la relación de “Bienes o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID-19”, correspondientes al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Salud y al Seguro Social de Salud–EsSalud;

Que, con Decreto Supremo N° 029-2020-SA se modifica el Anexo I “Plan de Acción–Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú” del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2020-SA, y se incorpora la relación de bienes y servicios al Anexo II “Bienes o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID-19” del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2020-SA, respecto al Ministerio de Salud y al Instituto Nacional de Salud;

Que, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA, señala que la entidad u órgano que formuló el pedido de declaratoria de la emergencia sanitaria puede solicitar su prórroga, previa evaluación y sustento que determine la necesidad de su

continuidad en el tiempo, y excepcionalmente, solicitar su prórroga más de una vez en tanto se mantenga el evento o situación que configuró la declaratoria de emergencia sanitaria. Asimismo, contempla que la duración de la prórroga a solicitar no debe exceder a la duración de la emergencia sanitaria declarada, siendo excepcional y en casos debidamente justificados, que el plazo de cada prórroga pueda comprender el período de hasta ciento ochenta días calendario, y su solicitud debe efectuarse con una anticipación no menor a quince días calendario previos a la conclusión de la vigencia del plazo señalado en la declaratoria de la emergencia sanitaria o, de ser el caso, de su prórroga;

Que, el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades del Ministerio de Salud, a través del Informe Técnico Situación de la COVID-19 en la tercera ola en el Perú, con Código: IT-CDC N° 004-2022, ha manifestado que la COVID-19 sigue siendo un evento de gran importancia para la salud pública, en consideración a su alta patogenicidad, alta transmisibilidad y alto riesgo de mortalidad para grupos poblacionales como los adultos mayores y personas con comorbilidades, por cuanto la tendencia de los casos confirmados por COVID-19 se muestra de forma ascendente desde la semana epidemiológica – SE 43, fecha que inició la tercera ola en el Perú y el incremento de casos en las últimas semanas coincide con el aislamiento (SE 50) del nuevo linaje del virus SARS-CoV-2 denominada variante Ómicron, el cual es posible que se propague con mayor facilidad que el virus original del SARS-CoV-2;

Que, el Instituto Nacional de Salud, a través del Oficio N° 066-2022-JEF-OPE/INS, que adjunta la Nota Informativa N° 004-2022-UIE-CNSP/INS y el Informe Técnico Incremento de los casos de infección por SARS-Cov-2 y Diseminación de la variante de preocupación Ómicron durante la Tercera Ola de Contagios en Perú, ha señalado que, en las últimas semanas epidemiológicas del año 2021 y en las primeras semanas del año 2022, se ha apreciado un incremento exponencial del número de casos de personas con pruebas moleculares y antigénicas positivas, habiendo pasado de un promedio

de 2000 casos diarios a más de 16000 casos diarios, situación que también se aprecia en el porcentaje de positividad de las pruebas moleculares y antigénicas, que ha pasado de entre 3 a 6% a más de 30%. Lo señalado se ha dado de manera paralela a un aumento progresivo de la distribución de la variante Ómicron en el país, que está pasando a ser la variante predominante, desplazando a otras variantes de circulación en el país en muy pocas semanas, por cuanto se estima que más del 80% de las muestras de Lima y Callao corresponden a esta variante y se espera que en las próximas semanas esto también ocurra en otras regiones del país;

Que, con Informe N° 001-2022-NCL-DIMON-DGOS/MINSA, la Dirección General de Operaciones en Salud del Ministerio de Salud, tomando en cuenta la persistencia del supuesto que configura la emergencia sanitaria por COVID-19 declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, ha solicitado la prórroga de la misma por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, con la finalidad de garantizar que se continúen implementado acciones de vigilancia, prevención y control de COVID-19 a nivel nacional;

Que, el Comité Técnico conformado mediante Resolución Ministerial N° 354-2014-MINSA y modificado por las Resoluciones Ministeriales N° 723-2016-MINSA y N° 551-2019-MINSA, a través del Informe N° 001-2022-COMITÉ TÉCNICO DS N° 007-2014-SA, emite opinión favorable para la prórroga por ciento ochenta (180) días calendario de la emergencia sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, al evidenciarse la persistencia del supuesto que ha configurado la emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19;

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; 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; el Decreto Legislativo N° 1156, Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones, modificado por la Ley N° 31027; y, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 015-2015-SA, N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA

Artículo 1.- Prórroga de la declaratoria de emergencia sanitaria

Prorróguese a partir del 2 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Entidades Intervinientes y Plan de Acción

Corresponde al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Salud y al Seguro Social de Salud–EsSalud, realizar las acciones inmediatas desarrolladas en el “Plan de Acción-Vigilancia, contención y atención de casos del nuevo COVID-19 en el Perú” que como Anexo I forma parte integrante del Decreto Supremo N° 010-2020-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 011-2020-SA y N° 029-2020-SA.

Artículo 3.- Relación de bienes y servicios

3.1 Durante la prórroga declarada en el artículo 1 del presente Decreto Supremo se continuará con la contratación de los bienes y servicios detallados en las listas de “Bienes o servicios requeridos para las actividades de la emergencia sanitaria COVID-19”, contenidas en el Anexo II del Decreto Supremo N° 010-

2020-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 011-2020-SA y N° 029-2020-SA.

3.2 Las contrataciones y adquisiciones que se continúen realizando al amparo del presente Decreto Supremo y de los Decretos Supremos N° 008-2020-SA, N° 010-2020-SA, N° 011-2020-SA, N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 029-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA y N° 025-2021-SA, deben destinarse exclusivamente para los fines que establecen dichas normas, bajo responsabilidad.

Artículo 4.- Informe final

Concluida la prórroga declarada por el artículo 1 del presente Decreto Supremo, las autoridades responsables de la ejecución del Plan de Acción deben informar respecto de las actividades y recursos ejecutados, así como sobre los resultados alcanzados, en el marco de lo dispuesto en los artículos 24 y siguientes del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2014-SA, modificado por los Decretos Supremos N° 015-2015-SA, N° 022-2020-SA y N° 008-2021-SA.

Artículo 5.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de enero del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

HERNANDO CEVALLOS FLORES

Ministro de Salud

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2032894-3

Aprueban la Directiva N° 001-2022-ONP/JF, Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 017-2022-ONP/JF

Lima, 27 de enero de 2022

VISTOS

El Informe N° 0022-2022-ONP/DPR del 19 de enero de 2022 de la Dirección de Producción; el Memorando N° 076-2021-ONP/OPG del 25 de enero de 2021, que adjunta el Informe N° 014-2022-ONP/OPG.PL de la misma fecha, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; y el Informe N° 052-2022-ONP/OAJ del 26 de enero de 2022 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, la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, tiene como objeto 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, conforme al marco normativo precitado, mediante Resolución Jefatural N° 141-2021-ONP/JF de fecha 25 de noviembre de 2021, se aprueba la Directiva N° 005-2021-ONP/JF, Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones;

Que, con posterioridad a la aprobación de la precitada Directiva, se publica, con fecha 30 de noviembre de 2021 en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, cuya Centésima Décima Quinta Disposición Complementaria Final establece medidas a favor de los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones, relacionadas con el otorgamiento de pensión provisional a aquellas solicitudes de pensión de discapacidad para el trabajo, jubilación y sobreviviente respecto de las cuales, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de haber sido presentadas, no se haya pronunciado anteriormente, reconociendo o rechazando la prestación solicitada; estableciendo, asimismo, que dicha disposición entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación y es aplicable a las solicitudes en trámite y las que se presenten durante la vigencia de la precitada ley;

Que, mediante el Informe N° 0022-2022-ONP/DPR del 19 de enero de 2022, la Dirección de Producción sustenta la propuesta de Directiva sobre la Calificación de Prestaciones Previsionales del Sistema Nacional de Pensiones, con la finalidad de incorporar una Disposición Complementaria Transitoria que recoja lo dispuesto en la Centésima Décima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión mediante Memorando N° 076-2021-ONP/OPG del 25 de enero de 2021, que adjunta el Informe

N° 014-2022-ONP/OPG.PL de la misma fecha, y la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 052-2022-ONP/OAJ del 26 de enero de 2022, 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, incorporando una Disposición Complementaria Transitoria; derogando, en consecuencia, la Resolución Jefatural N° 141-2021-ONP/JF que aprueba la Directiva N° 005-2021-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° 141-2021-ONP/JF;

Que, la Resolución Jefatural que apruebe 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, 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° 001 -2022-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 en el diario oficial el Peruano, así como la presente Resolución y su Anexo 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° 141-2021-ONP/JF.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WALTER EFRAIN BORJA ROJAS

Jefe

2034804-1

Formalizan la aprobación de la Directiva N° 001-2022-PGE/PG, denominada “Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la Defensa Jurídica del Estado”

RESOLUCIÓN DEL PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO N° 17-2022-PGE/PG

Lima, 28 de enero del 2022

VISTOS

Los Informes N° 016-2021-JUS/PGE-OCF y N° 063-2021-JUS/PGE-OCF, y el Memorando N° 114-2021-JUS/PGE-OCF de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado; el Informe N° 030-2021-JUS/PGE-DTN de la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado; el Informe N° 132-2021-JUS/PGE-OPPM de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado; los Informes N° 176-2021-JUS/PGE-OAJ y N° 177-2021-JUS/PGE-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado; los Memorandos N° 024-2021-JUS/PGE-SGCD y N° 014-2022-JUS/PGE-SGCD; y el Acta N° 1-2022-PGE correspondiente a la Cuadragésima Sesión Extraordinaria del Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado;

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Legislativo N° 1326 se reestructura el Sistema Administrativo de Defensa

Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía funcional, técnica, económica y administrativa para el ejercicio de sus funciones; el cual es el ente rector del Sistema y constituye Pliego Presupuestal;

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

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

Que el artículo 10 del mencionado decreto legislativo establece que la Procuraduría General del Estado es la entidad competente para regular, supervisar, orientar, articular y dictar lineamientos para la adecuada defensa de los intereses del Estado a cargo de los/as procuradores/as públicos/as, conforme a lo establecido en el artículo 47 de la Constitución Política del Perú;

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

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

Que por Informe N° 016-2021-JUS/PGE-OCF, complementado mediante Informe N° 063-2021-JUS/PGE-OCF, la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado propone la aprobación del proyecto de directiva denominada "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la Defensa Jurídica del Estado", precisando que la misma responde a la necesidad de contar con un dispositivo legal que desarrolle a detalle los principios que regulan las actividades de evaluación, supervisión, control y fiscalización de la Procuraduría General del Estado a cargo de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado, así como el procedimiento, plazos y demás cuestiones relevantes sobre el desarrollo de las actividades antes señaladas, a fin de verificar que las procuradurías públicas a nivel

nacional y, en general, todos los abogados vinculados al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la defensa del Estado por delegación o representación, cumplan con sus funciones de forma eficiente, así como con los mandatos que les hubiera dado el/la Procurador/a General del Estado a través de la resolución respectiva;

Que la propuesta de directiva permite cumplir con las funciones de la Procuraduría General del Estado, relacionadas a promover y garantizar el ejercicio de la defensa y representación jurídica del Estado a fin de proteger sus intereses, así como de desarrollar normas relacionadas con la supervisión y evaluación del cumplimiento de los lineamientos y actividades de los/as operadores/as del Sistema, previstas en los numerales 1 y 2 del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1326 que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado. Igualmente, coadyuva a que la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado, para el desarrollo de sus funciones previstas en el artículo 22 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, cuente con un desarrollo normativo infraleglamentario y procedimental alineado a las normas de naturaleza común sobre la actividad administrativa de fiscalización, así como a los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa, contenidos en el Título IV Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización de la Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que por informe N° 030-2021-JUS/PGE-DTN, la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado, como órgano de línea encargado de emitir resoluciones, directivas, lineamientos e informes técnicos jurídicos sobre aspectos relacionados al ejercicio de la defensa del Estado, tal como lo prescribe el artículo 28 del Decreto Supremo N° 009-2020-JUS, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado, emite opinión favorable sobre el proyecto normativo al encontrarse

enmarcado en la normativa del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado;

Que mediante Informe N° 132-2021-JUS/PGE-OPPM, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado emite opinión técnica favorable al proyecto de directiva aludido, indicando que el mismo se ha formulado de acuerdo al formato E020104PR-F01 que forma parte del procedimiento E020104PR "Formulación/actualización y aprobación de documentos normativos", aprobado por Resolución de Gerencia General N° 16-2021-PGE/GG;

Que mediante Informe N° 176-2021-JUS/PGE-OAJ, complementado a través del Informe N° 177-2021-JUS/PGE-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado brinda opinión favorable a la aprobación de la propuesta de directiva por encontrarse enmarcada dentro del principio de legalidad, precisando además que su aprobación le corresponde al Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado;

Que el Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado acordó en su Cuadragésima Sesión Extraordinaria, entre otros puntos, aprobar el proyecto de directiva denominada "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la Defensa Jurídica del Estado"; disponiendo además la expedición del acto resolutivo que formalice su aprobación, así como su publicación;

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

cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados por el mencionado Consejo, respectivamente;

Que en atención a las consideraciones expuestas y con el visado de la Gerencia General de la Procuraduría General del Estado, de la Oficina de Control Funcional de la Procuraduría General del Estado, de la Dirección Técnico Normativa de la Procuraduría General del Estado, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización de la Procuraduría General del Estado y de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Procuraduría General del Estado, resulta necesario emitir el acto resolutivo correspondiente;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1326, que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS;

SE RESUELVE

Artículo 1.- FORMALIZAR la aprobación de la Directiva N° 001-2022-PGE/PG, denominada "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la Defensa Jurídica del Estado", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER el cumplimiento de la Directiva N° 001-2022-PGE/PG, denominada "Directiva que regula el Procedimiento de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización de los/as Procuradores/as Públicos/as, Procuradores/as Públicos/as Adjuntos/as y Abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la Defensa Jurídica del Estado" por todos los órganos de la Procuraduría General del Estado y los operadores del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, bajo responsabilidad.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución y anexo en el portal institucional de la

Procuraduría General del Estado (<https://gob.pe/procuraduria>), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL SORIA LUJAN

Procurador General del Estado

DIRECTIVA N° 001-2022-PGE/PG

DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN, SUPERVISIÓN, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LOS/AS PROCURADORES/AS

PÚBLICOS/AS, PROCURADORES/AS PÚBLICOS/AS

ADJUNTOS/AS Y ABOGADOS/AS, VINCULADOS/AS

AL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, QUE EJERCEN LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO

1. OBJETIVO

Normar y establecer el procedimiento para el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización de la Procuraduría General del Estado, respecto de la labor de los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

2. FINALIDAD

La presente directiva tiene por finalidad verificar el cumplimiento de las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación,

a través de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, bajo un enfoque de cumplimiento normativo, prevención y gestión del riesgo, así como de tutela de bienes jurídicos.

3. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.

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

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

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

3.5. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

3.6. Decreto Supremo N° 009-2020-JUS, Decreto Supremo que aprueba la sección primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado.

3.7. Resolución Ministerial N° 186-2020-JUS, que aprueba la sección segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Procuraduría General del Estado.

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

4. ALCANCE

Las normas contenidas en la presente directiva son de obligatorio cumplimiento para la Oficina de Control Funcional y sus unidades orgánicas, procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as de las Entidades de la Administración Pública, tanto

en los tres (3) niveles de gobierno (nacional, regional y local) como en el orden transversal (especializadas y ad hoc), así como también, a los/as abogados/as vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

5. VIGENCIA

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

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

6. DEFINICIONES

Para efectos de la presente directiva, se tienen en consideración las siguientes definiciones:

6.1. Acta de Visita: Documento elaborado por la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización en el que se deja constancia -de forma objetiva, clara y concisa- los hechos verificados, los requerimientos de información efectuados durante la inspección de campo y demás incidencias vinculadas con ella. Sin perjuicio de ello, el/la Director/a de la Oficina de Control Funcional actúa en apoyo, cuando lo considere pertinente.

6.2. Control: Es la acción que desarrolla la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización, con el fin de verificar y vigilar el cumplimiento de las exigencias, directivas u otros dispositivos mediante los cuales el/la Procurador/a General del Estado, encarga el ejercicio de una o más actividades específicas a los/as procuradores/as públicos/as y/o procuradores/as públicos/as adjuntos/as.

6.3. Evaluación: Es la acción que realiza la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización, con el propósito de dar seguimiento a la actividad desarrollada en las procuradurías públicas, identificando avances y

resultados obtenidos, así como riesgos y/o deficiencias generadas a partir de la gestión del ejercicio de la defensa jurídica del Estado, a cargo de los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, buscando formular mejoras, mitigar y/o corregir las mismas, respectivamente. Sin perjuicio de ello, el/la Director/a de la Oficina de Control Funcional actúa en apoyo, cuando lo considere pertinente.

6.4. Fiscalización: Es la acción que desarrolla la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización, con el fin de dar seguimiento al cumplimiento de las observaciones y/o recomendaciones efectuadas, en el marco de la acción de supervisión regulada en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación. Sin perjuicio de ello, el/la Director/a de la Oficina de Control Funcional actúa en apoyo, cuando lo considere pertinente.

6.5. Supervisión: Es la acción que realiza la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización, con la finalidad de tener conocimiento de las acciones efectuadas por los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, a fin de determinar si su actuación se encuentra acorde con la ley, el reglamento y las demás disposiciones del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado. Sin perjuicio de ello, el/la Director/a de la Oficina de Control Funcional actúa en apoyo, cuando lo considere pertinente.

6.6. Informe de Evaluación de Resultado del Producto: Documento técnico legal emitido por el/la procurador/a

público/a, en el que se detalla el grado de cumplimiento en la contratación de los/as abogados/as que brindan asesoría externa conforme a la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326.

6.7. Informe de Resultado: Documento técnico legal emitido por la Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización, en el que se detalla las obligaciones inspeccionadas, el análisis de los resultados finales de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización y los medios probatorios que los sustentan.

7. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

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

EAP : Entidad de la Administración Pública.

OCF : Oficina de Control Funcional.

PAD : Procedimiento Administrativo Disciplinario.

PGE : Procuraduría General del Estado.

ROF : Reglamento de Organización y Funciones.

SADJE : Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado.

TUO de la LPAG : Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

UDESCF : Unidad de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización.

8. DISPOSICIONES GENERALES

8.1. Principios

Además de los principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 1326, que reestructura el SADJE y crea la PGE; las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización se rigen por los siguientes principios:

a) Principio de legalidad.- La OCF actúa con respeto

a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

b) Principio del debido procedimiento.- Los inspeccionados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas.

c) Principio de impulso de oficio.- La OCF dirige e impulsa de oficio el procedimiento y ordena la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento de las cuestiones necesarias.

d) Principio de imparcialidad.- La OCF actúa sin ninguna clase de discriminación entre los inspeccionados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento.

e) Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los inspeccionados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

f) Principio de verdad material.- En el procedimiento, la OCF verifica plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual adopta todas las medidas probatorias necesarias y autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

g) Autonomía funcional.- Es la potestad que posee el/ la Procurador/a General del Estado, procuradores/as públicos y procuradores/as públicos adjuntos/as de organizar y ejercer sus funciones libre de influencias e injerencias, en concordancia con los demás principios rectores.

La observancia de los principios mencionados en

el presente numeral no excluye la aplicación de los principios del Derecho Administrativo y Principios Generales del Derecho que resulten compatibles en el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización.

8.2. Acciones de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización

8.2.1. Constituye el conjunto de actos y diligencias orientadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones, y otras limitaciones exigibles a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y los/as abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

8.2.2. De considerarlo pertinente, la UDESCF y/o el/la Director/a de la OCF, puede ejercer dichas acciones con una finalidad orientativa, es decir, para identificar riesgos y notificar alertas a los inspeccionados, con el propósito de mejorar los aspectos relacionados al ejercicio de la defensa jurídica del Estado. Para tal efecto, los representantes de la UDESCF y/o el/la Director/a de la OCF, comunican al inspeccionado sobre dicha finalidad.

8.3. Autoridad Competente

La autoridad competente para la ejecución de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización es la UDESCF; asimismo, el/la Director/a de la OCF apoya en las acciones de evaluación, supervisión y fiscalización.

8.4. Formas de ejercer las acciones de Evaluación, Supervisión, Control y Fiscalización

8.4.1. Inspección de gabinete

Consiste en la inspección no presencial a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y los/as abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por

representación o delegación, aplicando el enfoque de cumplimiento normativo, prevención y gestión del riesgo, así como, la tutela de bienes jurídicos, diferenciando las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, a partir del análisis de la información que las procuradurías públicas remitan en los plazos establecidos en la normativa vigente, como del cumplimiento del mandato, así como de la información de carácter especial que deba ponerse a disposición de la UDESCF o el/la Director/a de la OCF, según corresponda, en el ámbito de su competencia, a su solo requerimiento.

8.4.2. Inspección de campo

Es la labor que realiza el personal de la UDESCF, con el apoyo del/la Director/a de la OCF, cuando lo considere pertinente, mediante el desplazamiento a las instalaciones de las procuradurías públicas. Se clasifica de la siguiente manera:

8.4.2.1. De acuerdo a su alcance:

a) Inspección integral: Se verifican todas las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones que los/as procuradores/as públicos, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, deben cumplir.

b) Inspección selectiva: Se realiza sobre los aspectos específicos del ejercicio de la defensa jurídica del Estado, diferenciando las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización.

8.4.2.2. De acuerdo a su comunicación:

a) Inspección notificada: Es aquella que se realiza, previa notificación a los/as procuradores/as públicos, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

b) Inspección inopinada: Es aquella que es notificada en la misma visita señalando los aspectos que son objeto

de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización.

8.5. Facultades de la UDESCF y del/la Director/a de la OCF

El personal que actúa en representación de la UDESCF y el/la Director/a de la OCF, se encuentran facultados para lo siguiente:

- a) Requerir la exhibición y/o presentación de todo tipo de información y documentación necesaria para el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización.
- b) Solicitar la presencia e identificación del/la procurador/a público/a, procurador/a público/a adjunto/a, abogado/a, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, y/o personal autorizado por éstos, responsable de atender la inspección.
- c) Interrogar a las personas inspeccionadas, utilizando los medios técnicos que considere necesarios para generar un registro completo y fidedigno de sus declaraciones.
- d) Acompañarse del personal asignado por la Dirección de Pericia y Evaluación de la PGE, para la realización de pericias técnicas respecto del contenido de la documentación recabada durante la inspección y otros aspectos técnicos relacionados con el objeto de esta.
- e) Recabar copia de los archivos físicos, ópticos, electrónicos u otros, así como tomar fotografías, realizar impresiones, grabaciones de audio o en video con conocimiento previo del/la inspeccionado/a y, en general utilizar los medios técnicos necesarios para generar un registro completo de la inspección. Los/as inspeccionados/as deben permitir el acceso a tales equipos, así como permitir el uso de sus propios medios técnicos cuando sea indispensable para el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización.
- f) Efectuar cualquier otra diligencia de investigación

complementaria que sea necesaria para comprobar el cumplimiento de las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

- g) Ampliar o variar el/los objeto/s de la/s acción/es de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización en caso de que, como resultado de las acciones y diligencias realizadas, se detecten incumplimientos adicionales a los expresados inicialmente en el referido objeto.
- h) Otros previstos en normas y otras disposiciones especiales del SADJE.

El/la Director/a de la OCF, aplica los numerales a), e) y g) del presente apartado, en lo que corresponda.

8.6. Deberes de la UDESCF y del/la Director/a de la OCF

El personal que actúa en representación de la UDESCF, y el/la Director/a de la OCF, tienen los siguientes deberes:

- a) Ejercer con responsabilidad, diligencia y transparencia, las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, en el marco de respeto de los derechos de los/as inspeccionados/as, adoptando las medidas necesarias para obtener los medios probatorios idóneos que sustenten los hechos verificados, en caso corresponda.
- b) Guardar confidencialidad y reserva de la información recabada en el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización.
- c) Identificarse ante los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, presentando la credencial otorgada por la PGE, así como el documento que los acredita para la realización de la diligencia, emitido por la UDESCF.

d) Otros previstos en normas y otras disposiciones especiales del SADJE.

El/la Director/a de la OCF, aplica los numerales a), b) y c) del presente apartado, en lo que corresponda.

8.7. Derechos de los/as inspeccionados/as

Con motivo de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, los/as inspeccionados/as tienen los siguientes derechos:

a) Participar activamente en el desarrollo de las diligencias realizadas durante la inspección.

b) Ser informados sobre el objeto y sustento legal de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, así como de sus derechos y obligaciones en el curso de tal actuación.

c) Ser tratados con respeto y consideración durante la diligencia de inspección, realizada con motivo de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, y requerir las credenciales y la exhibición del documento nacional de identidad al personal a cargo de la inspección.

d) Presentar la documentación que estimen conveniente y dejar constancia de sus observaciones en el acta que se levante, de corresponder, así como recibir una copia de esta al término de la inspección.

e) Otros previstos en normas y otras disposiciones especiales del SADJE.

8.8. Deberes de los/as inspeccionados/as

Los/as procuradores/as públicos, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, tienen los siguientes deberes:

a) Brindar todas las facilidades para el ejercicio de las facultades previstas en el numeral 8.5 de la presente directiva.

b) Permitir el acceso del personal encargado de la

inspección a las instalaciones, de la procuraduría pública visitada, en coordinación con el/la procurador/a público/a, procurador/a público/a adjunto/a o abogado/a vinculado/a al SADJE que ejerce la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, o responsable que se encuentre en el lugar.

c) Conceder el acceso a los bienes y/o equipos que sean de uso funcional por parte de los/as inspeccionados/as, previa solicitud efectuada por el/los/as representante/s de la UDESCF y/o del/la Director/a de la OCF.

d) Cumplir con las obligaciones y los requerimientos efectuados por la UDESCF.

e) Proporcionar la información solicitada por la UDESCF y/o el/la Director/a de la OCF, durante las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización.

f) Suscribir el acta de visita.

g) Otros previstos en normas y otras disposiciones especiales del SADJE.

8.9. Notificación electrónica

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

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

8.10. Plazos

Los plazos previstos en la presente directiva se computan por días hábiles y se cuentan a partir del día siguiente de recibida la notificación. Si el último día

del plazo es feriado oficial o día no laborable, este se prorroga hasta el primer día hábil siguiente.

8.11. Información Confidencial

La información que se recabe como parte de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización tiene carácter confidencial, de conformidad con lo señalado en el numeral 3 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Los funcionarios o servidores públicos tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la información que tengan a su cargo, siendo responsables si esta es divulgada.

8.12. Supletoriedad

Todo lo no previsto en la presente Directiva se rige supletoriamente por las disposiciones establecidas en el TUO de la LPAG, en lo que resulten aplicables.

9. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

9.1. De la Evaluación

9.1.1. Aplicación

La acción de evaluación se desarrolla a través de actividades de inspección y constatación, mediante requerimientos de información u otras diligencias, presenciales o no, realizadas con el propósito de dar seguimiento a las actividades desarrolladas en las procuradurías públicas, identificando avances y resultados obtenidos, así como riesgos y/o deficiencias generadas a partir de la gestión del ejercicio de la defensa jurídica del Estado, a cargo de los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, con el fin de formular mejoras, mitigar y/o corregir las mismas, respectivamente.

9.1.2. De la evaluación de asesoría externa

9.1.2.1. La asesoría externa a la que se refiere la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento del

Decreto Legislativo N° 1326, es evaluada por la UDESCF.

9.1.2.2. La evaluación tiene por finalidad determinar si el resultado se enmarca en la idoneidad del servicio y el beneficio a la defensa de los intereses del Estado, de la contratación de consultorías externas o estudios de abogados que se realiza en función de la complejidad del caso, la particularidad de la materia discutida, la controversia que se discute, entre otros.

9.1.3. Trámite de evaluación de la asesoría externa

9.1.3.1. Para la evaluación del resultado producto de la contratación de los/as abogados/as o estudios de abogados señalados en la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, el/la procurador/a público/a y/o procurador/a público/a adjunto/a responsable de la supervisión y control, remite el Informe de Evaluación de Resultado del Producto a la OCF, en un plazo no mayor a cinco (5) días de concluida la prestación del servicio. El incumplimiento genera responsabilidad funcional.

9.1.3.2. El informe citado en el numeral anterior, contiene la necesidad de la contratación, el análisis técnico legal y el costo-beneficio, de ser el caso, de la defensa jurídica del Estado.

9.1.3.3. La aplicación de la normatividad citada no implica el sometimiento de dichos proveedores del servicio, al régimen disciplinario funcional de la PGE, ni la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas.

9.1.3.4. La UDESCF recibe el informe señalado en el numeral 9.1.3.1, a fin de que actúe de acuerdo a sus atribuciones.

9.2. De la Supervisión

9.2.1. Aplicación

La acción de supervisión se ejecuta a través de actividades de inspección y constatación, mediante requerimientos de información u otras diligencias, presenciales o no, realizadas con la finalidad de tener

conocimiento de las acciones efectuadas por los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación, relacionadas al ejercicio de la defensa jurídica del Estado, a fin de determinar si su actuación se encuentra acorde con la normatividad del SADJE, normas conexas y los principios rectores que rigen la defensa jurídica del Estado.

9.2.2. Plan Anual de Supervisión

Es el instrumento de gestión utilizado para el desarrollo de las actividades de supervisión realizada a los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación. Contiene, entre otros aspectos, los objetivos, alcance, las responsabilidades y el calendario o cronograma de supervisiones.

Para su elaboración, se tiene en cuenta la información que remitan las procuradurías públicas sobre casos emblemáticos, procesos, investigaciones y procedimientos a su cargo; así como también, cualquier otra información que se considere relevante relacionada al ejercicio de la defensa jurídica del Estado.

9.2.3. Visitas Inopinadas

Las visitas inopinadas se refieren a las actividades de supervisión no programadas en el Plan Anual de Supervisión; pero que, por la necesidad y/o urgencia, se deben de realizar sin previa programación o aviso al supervisado.

9.3. Del Control

9.3.1. Aplicación

La acción de control se ejecuta a través de actividades de inspección y constatación, mediante requerimientos de información u otras diligencias, presenciales o no, realizadas para verificar y vigilar el cumplimiento de las exigencias, directivas u otros dispositivos mediante los cuales el/la Procurador/a General del Estado, encarga el

ejercicio de una o más actividades específicas a los/as procuradores/as públicos/as y/o los/as procuradores/as públicos/as adjuntos/as.

9.3.2. Obligaciones y disposiciones materia de control

Las obligaciones materia de control, se encuentran contenidas en las resoluciones del/la Procurador/a General del Estado y cualquier otro documento, de alcance múltiple o singular, que imponga deberes u obligaciones a los procuradores/as públicos/as y procuradores/as públicos/as adjuntos/as.

9.4. De la Fiscalización

9.4.1. Aplicación

La función de fiscalización se ejecuta a través de actividades de inspección y constatación, mediante los requerimientos de información u otras diligencias, presenciales o no, realizadas para dar seguimiento al cumplimiento de las observaciones y/o recomendaciones efectuadas, en el marco de la acción de supervisión regulada en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, a los/as procuradores/as públicos/as, los/as procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as, vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

9.5. Etapas de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización

Las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización comprenden las siguientes etapas:

- a) Planificación.
- b) Ejecución.
- c) Resultado.

El/la Director/a de la OCF coadyuva en el desarrollo de las acciones de evaluación, supervisión y fiscalización, durante las etapas de planificación y ejecución.

9.6. Planificación

9.6.1 En la etapa de planificación, la UDESCF identifica las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles, objeto de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, y determina estrategias para verificar su cumplimiento y observancia.

9.6.2 Sobre la acción de evaluación, se tiene en cuenta la información referida en el numeral 9.1.1 de la presente directiva.

9.6.3 En relación de la acción de supervisión, se toma en consideración la información señalada en el numeral 9.2.2 de la presente directiva.

9.6.4 Para la acción de control, se toma en cuenta la información indicada en el numeral 9.3.2 de la presente directiva.

9.6.5 Respecto a la acción de fiscalización, se tiene en cuenta la información referida a las observaciones y/o recomendaciones efectuadas, en el marco de la acción de supervisión regulada en el Decreto Legislativo N° 1326 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

9.6.6 Además de la información señalada para las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, la UDESCF toma en consideración cualquier otra información con la que cuente la PGE, incluyendo las quejas o denuncias y la información que es remitida por las procuradurías públicas.

El procedimiento para la atención individualizada de quejas o denuncias por inconductas funcionales, se rige por la normativa aprobada por la PGE.

9.6.7 En el caso de una inspección notificada, se comunica al/la inspeccionado/a la realización de la inspección de campo correspondiente, con una anticipación no menor a tres (3) días de la fecha de la diligencia.

9.6.8 La UDESCF puede reprogramar o cancelar una acción de evaluación, supervisión, control y/o

fiscalización, cuando se presenten circunstancias de caso fortuito, fuerza mayor u otras que impidan su desarrollo; cuando desaparezcan las causas que dieron origen a su programación; o, cuando lo considere pertinente, en el marco de sus competencias. De corresponder, se comunica la reprogramación o cancelación al/la inspeccionado/a y al órgano de la PGE que hubiera solicitado la ejecución de la diligencia.

9.6.9 En caso la diligencia no pueda culminarse en el día, se suspende la acción de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización, según corresponda, para continuar al siguiente día hasta concluir la misma.

9.6.10 La UDESCF puede solicitar la colaboración de las EAP a efectos de que coadyuven en el ejercicio de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización de acuerdo con sus competencias.

9.7. Ejecución

9.7.1. Durante la etapa de ejecución se llevan a cabo las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización, a efectos de verificar el cumplimiento de las obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones y/o prevenir presuntos incumplimientos.

9.7.2. Comprende el levantamiento de información, la formulación de requerimientos al/la inspeccionado/a y el registro de las incidencias ocurridas desde la apertura hasta el cierre de la diligencia.

9.7.3. Aquellos casos que contengan información confidencial son comunicados a el/los/as representante/s de la UDESCF y/o del/la Director/a de la OCF, a fin de cumplir con la normativa aplicable.

9.7.4. Sobre la acción de evaluación, el personal de la UDESCF solicita al/la inspeccionado/a la información específica relacionada a la afectación del SADJE.

9.7.5. En relación de la acción de supervisión, el personal de la UDESCF solicita la información general de los procesos judiciales, investigaciones fiscales, arbitrajes, conciliaciones, y demás procesos y

procedimientos, nacionales e internacionales a cargo de los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

9.7.6. Para la acción de control, el personal de la UDESCF requiere al/la inspeccionado/a la documentación que evidencie el cumplimiento de las funciones y disposiciones encargadas o emitidas por el/la Procurador/a General del Estado.

9.7.7. Respecto a la acción de fiscalización, el personal de la UDESCF requiere al/la inspeccionado/a la documentación que sustente la subsanación de las observaciones y/o recomendaciones advertidas en supervisiones anteriores.

9.7.8. Con ocasión de la inspección de campo, con relación a las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización, el/la/los/as representante/s de la UDESCF elaboran un acta de visita.

9.7.9. Si durante el ejercicio de algunas de las acciones de la UDESCF, se advierte un hecho que no fuera objeto de la acción concerniente a la inspección que se realiza, previa comunicación al/la inspeccionado/a, se amplía la diligencia a la acción que corresponda.

9.7.10. Acta de visita

9.7.10.1. Cuando producto de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización, se realice una inspección de campo para recabar información o constatar el cumplimiento de obligaciones, mandatos, recomendaciones, observaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles, se levanta un acta la cual contiene como mínimo:

a) Nombre e identificación del/la/los/as representante/s de la UDESCF o del/la Director/a de la OCF, de corresponder.

b) Identificación del/la inspeccionado/a.

c) Lugar o dirección de la procuraduría pública donde labora el/la inspeccionado/a.

d) Tipo de acción por la que se lleva a cabo la diligencia (acción de evaluación y/o supervisión y/o control y/o fiscalización).

e) Fecha y hora del inicio y término de la diligencia.

f) Requerimientos de información efectuados durante la diligencia.

g) Dirección física y/o electrónica del/la inspeccionado/a, a la cual se dirigen las comunicaciones o requerimientos de información complementarios a que hubiera lugar.

h) Descripción general de las obligaciones materia de inspección, según la acción que se trate, las ocurrencias o hechos materia de verificación, así como el sustento documentario recogido en la inspección de campo.

i) Los hechos u ocurrencias cuya subsanación se requiere y aquellas que hubieran sido subsanadas.

j) Las declaraciones u observaciones que hubiera realizado el/la inspeccionado/a, de corresponder.

k) Nombres y firmas del/los/la/s representante/s de la UDESCF o del/la Director/a de la OCF, de corresponder, y del/la inspeccionado/a.

9.7.10.2. La omisión o error material contenido en el acta de visita no invalida su contenido y eficacia.

9.7.10.3. La negativa a suscribir el acta por parte del/la inspeccionado/a, no invalida su contenido y eficacia, debiendo el/la/los/as representante/s de la UDESCF o el/la Director/a de la OCF, según corresponda, que realiza/n la diligencia, dejar constancia de dicha negativa, sin perjuicio de entregar una copia del acta de visita al/la inspeccionado/a.

9.7.10.4. Las actas de visita dejan constancia de los hechos verificados durante la diligencia, salvo prueba en contrario.

9.7.11. Plazo para remitir información

9.7.11.1. Los/as procuradores/as públicos, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado

por representación o delegación, deben remitir la información solicitada por la UDESCF, o el/la Director/a de la OCF, según corresponda, en los plazos establecidos en el requerimiento que efectúe.

9.7.11.2. Los plazos establecidos por la UDESCF o el/la Director/a de la OCF, según corresponda, se definen según la naturaleza de la información solicitada y considerando el principio de razonabilidad. A falta de plazo establecido en el requerimiento de información, esta se presenta dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación. Por única vez y dentro del plazo establecido, se puede solicitar la ampliación del mismo, el cual es concedido mediante prórroga automática por el mismo periodo de cinco (5) días.

9.7.12. Medidas preventivas

Si durante la ejecución de las acciones de evaluación, supervisión, control y/o fiscalización, el personal de la UDESCF detecta hechos que evidencien incumplimiento de obligaciones o un inminente peligro o alto riesgo de daño grave al SADJE y a los intereses y derechos del Estado, deben informarlo inmediatamente al Jefe de la UDESCF, quien sigue el procedimiento establecido para la imposición de medidas preventivas.

9.8. Resultado

9.8.1. Conclusión de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización

Las diligencias que se realicen con motivo de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, concluyen en un informe de resultados, el cual considera lo siguiente:

9.8.1.1. La recomendación de mejoras o correcciones de las actividades desarrolladas por los/as procuradores/as públicos/as, procuradores/as públicos/as adjuntos/as y abogados/as vinculados/as al SADJE que ejercen la defensa jurídica del Estado por representación o delegación.

9.8.1.2. La recomendación de realizar actos de investigación en Fase Previa con el fin de determinar

si existen o no indicios que permitan sustentar el inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario.

9.8.1.3. Otras conclusiones que se consideren pertinentes.

9.8.2. De los presuntos incumplimientos detectados

9.8.2.1. Si como resultado de las acciones de evaluación, supervisión, control y fiscalización, la UDESCF advierte la existencia de presuntos incumplimientos de obligaciones inspeccionadas, emite un Informe de Resultado que es derivado para la correspondiente investigación preliminar.

Las conclusiones del Informe de Resultado pueden dar lugar al inicio de acciones posteriores de investigación preliminar orientadas a verificar la existencia de indicios de presuntas inconductas funcionales.

9.8.2.2. En caso se adviertan hechos que impliquen un riesgo de incumplimiento de las obligaciones inspeccionadas o que no ameriten la remisión a investigación preliminar, la UDESCF notifica al/la inspeccionado/a las observaciones y/o recomendaciones correspondientes, en cuyo caso, son materia de seguimiento, según la acción que corresponda.

9.8.2.3. El Informe de Resultado se remite al/la Director/a de la OCF, con la finalidad de que tome las acciones que correspondan.

9.8.3. Informe de Resultado

9.8.3.1. Concluida la fase de ejecución de las acciones de evaluación y/o supervisión y/o control y/o fiscalización, el equipo o personal que hubiera estado a cargo de estas acciones, elabora un Informe de Resultado que incluye, como mínimo:

- a) Objetivos de las acciones de evaluación y/o supervisión y/o control y/o fiscalización.
- b) Identificación del/la inspeccionado/a.
- c) Dirección de la procuraduría pública en la cual se llevaron a cabo las acciones de evaluación, supervisión,

control y fiscalización.

de la Actividad de Fiscalización.

d) Las obligaciones inspeccionadas.

2034832-1

e) Exposición de las diligencias efectuadas para dilucidar los hechos verificados en las acciones de evaluación y/o supervisión y/o control y/o fiscalización.

f) Descripción de los hechos verificados y análisis técnico legal de los mismos.

g) Conclusiones y recomendaciones.

h) Anexos.

9.8.3.2. El Informe de Resultado es remitido al jefe de la UDESCF para su conocimiento y adopción de acciones que resulten pertinentes.

9.8.4. Información a las EAP

La OCF pone en conocimiento de otras EAP o al Ministerio Público, según corresponda, los hechos detectados durante el ejercicio de las acciones de evaluación y/o supervisión y/o control y/o fiscalización que pudieran resultar de competencia de estas, con la finalidad que efectúen las acciones que resulten pertinentes.

10. RESPONSABILIDADES

La OCF, sus unidades orgánicas y demás órganos de la PGE, son los responsables del cumplimiento de la presente Directiva, en el marco de sus competencias y funciones.

11. ANEXOS

Anexo N° 01 : Formado de Acta de Visita (Inicio y Final).

Anexo N° 02: Formato de Levantamiento de información de la Actividad de Evaluación.

Anexo N° 03: Formato de Levantamiento de información de la Actividad de Supervisión.

Anexo N° 04: Formato de Levantamiento de información de la Actividad de Control.

Anexo N° 05: Formato de Levantamiento de información

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 25647-2017 LIMA SUR

Materia: Nivelación de remuneraciones - PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTA

La causa número veinticinco mil seiscientos cuarenta y siete, guion dos mil diecisiete, guion LIMA SUR, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, mediante escrito presentado el cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a ciento noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y dos, vuelta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Samuel Ticona Quequejana, sobre nivelación de remuneraciones.

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 en fojas sesenta y uno a sesenta y tres, del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas seis a once, subsanada en fojas diecisiete y diecinueve, el actor solicita la nivelación de remuneraciones desde el uno de marzo de dos mil ocho, como obrero de la Sub Gerencia de Limpieza Pública. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer juzgado Especializado de Trabajo - sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que los argumentos expuestos por la parte demandada carecen de todo sustento fáctico y legal, pues, la única justificación de la demandada sobre la diferencia remunerativa se encuentra circunscrita a la antigüedad que tiene el demandante con los otros trabajadores mencionados en la demanda; sin embargo, por sí solo este presupuesto no es una justificación razonable; más aún, si se encuentra acreditado que realizan las mismas funciones manuales; en consecuencia, corresponde amparar el extremo de la nivelación de remuneraciones, en la suma de mil setecientos veintiuno con 92/100 soles (S/ 1,721.92) a partir de la fecha y en adelante. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala

Civil Transitoria de Chorrillos de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que el actor y el trabajador Raymundo Juan Huaccho Oropeza ostentan el cargo de “ayudante de compacta” y presentan como referencia “servicios personales obrero”, no obstante, difieren en cuanto a la fecha de ingreso de las labores. De otro lado, con respecto al trabajador Juan de Dios Quispe Quispe, se aprecia que ostenta el cargo de “ayudante” y presenta como referencia “obrero permanente”, difiriendo en cuanto a la fecha de ingreso a las labores. Asimismo, la demandada alega que el actor no tiene la misma categoría y/o cargo, pues, ha desarrollado labores como barrendero; sin embargo, se encuentra acreditado en autos que el cargo desempeñado por el actor es de “ayudante de compacta”, conforme las boletas de pago que obran en autos. Bajo esa premisa, al no haber aportado la demandada los medios probatorios que permitan justificar el trato diferenciado, ni tampoco que se estén ejecutado las acciones presupuestarias pertinentes, procede el derecho amparado por el Juez de Primera Instancia. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas

como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal declarada procedente, 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 Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g)

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.

Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/ TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos

en el considerando primero, se aprecia que ha sido expedida con observancia del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso; de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su ratio decidendi; además, que no se verifica un defecto durante la tramitación del proceso. Al respecto, se advierte del recurso de casación, que la entidad demandada, cuestiona, entre otros aspectos, el régimen laboral que ha ostentando el trabajador Juan De Dios Quispe Quispe; régimen distinto al ostentado por el actor; sin embargo dicho cuestionamiento, no se observa en su escrito impugnatorio de apelación; por lo que, la Sala Superior ha cumplido con lo prescrito en el artículo 370° del Código Procesal Civil. Cabe señalar, que no resulta viable cuestionar mediante recurso extraordinario de casación extremos que no han sido impugnados mediante escrito de apelación, pues, la Casación no da lugar a una instancia, sino tiene por finalidad controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos planteados; por tanto, se sustenta en la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión impugnada y el apartamiento de los precedentes vinculantes. Octavo: 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 ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad

Distrital de San Juan de Miraflores, mediante escrito presentado el cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a ciento noventa y cuatro; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y dos, vuelta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Samuel Ticona Quequejana, sobre nivelación de remuneraciones; 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 25706-2017 AREQUIPA

Materia: Asignación de plaza. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: En el presente proceso, está acreditada la vulneración de la garantía constitucional del derecho al debido proceso y el de la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que el recurso interpuesto deviene en fundado.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinticinco mil setecientos seis, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos ocho, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y dos a ciento noventa y tres, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres, corregida mediante resolución que corre en fojas ciento cincuenta y seis, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Margarita Beatriz María Trillo Espinoza, sobre asignación de plaza.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta y dos, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa de los incisos 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo

a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero.- Antecedentes a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas noventa y siete a ciento cinco, la demandante solicita la asignación de plaza laboral en aplicación del derecho a la igualdad, en el cargo de especialista legal del Quinto Juzgado de Trabajo Sub – Especialidad Contencioso Administrativo bajo los alcances del régimen del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado. b) Sentencia de primera instancia: Mediante sentencia de fecha catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres, corregida en fojas ciento cincuenta y seis, emitida por el Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, el juez de la causa declara fundada la demanda, disponiendo que se le asigne a la demandante, la plaza de secretario judicial o especialista legal del Quinto Juzgado de Trabajo con Sub especialidad en lo Contencioso Administrativo; argumentando que la demandante participó en un concurso público de méritos, siendo evaluada y aprobada, como postulante elegible para una plaza de secretaria judicial laboral, cumpliendo con la exigencia que establece la Ley. c) Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y dos a ciento noventa y tres, confirmó la Sentencia

apelada; señalando principalmente que pese a que la demandante postuló a una plaza distinta a la pretendida, al haber sido considerada en el primer puesto como postulante elegible para el cargo de "Secretario Judicial Laboral" durante un periodo de seis meses, por tanto, al haberse producido la vacancia de una plaza en el cargo de Secretario Judicial del Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa signada con el N° 023357, de conformidad con el principio de igualdad.

Segundo.- La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Sobre la causal de la parte demandante La causal declara procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que prescribe: 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 Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a

delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto.- Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto.- Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. 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

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

(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 Este Supremo Tribunal, advierte que las instancias de mérito han incurrido en grave afectación a la debida motivación de las resoluciones judiciales; por ende, al debido proceso, toda vez que disponen que la demandada asigne a la actora la plaza N° 023357 de Secretario Judicial o Especialista Judicial del Quinto Juzgado de Trabajo con Sub Especialidad Contencioso Administrativo; sin explicar las razones jurídicas que lo llevan a decidir de tal manera, ello si se tiene en cuenta que el actor postuló para el cargo de Secretario de Judicial de la Segunda Sala Laboral de Arequipa, quedando en segundo lugar del concurso público en qué participó. Por otro lado, soslayan analizar si el perfil y requisitos del cargo de Secretario de Sala es igual al de Secretario Judicial de Juzgado y si este es similar al cargo de Especialista Judicial (reconocido por las instancias de mérito). Asimismo, omiten analizar la pertinencia o no al caso de autos de lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°

28175, Ley Marco del Empleo público, así como la doctrina jurisprudencial emitida por esta Sala Suprema, recaída en la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA, respecto a la interpretación correcta del artículo 5° de la Ley antes citada. Octavo: En dicho contexto, se verifica que la decisión emitida por el órgano de grado adolece de vicios en su sustentación (motivación insuficiente), vulnerando el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, que conlleva a la vulneración directa del debido proceso previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en tanto que no se ha cumplido con analizar aspectos importantes para resolver la presente controversia que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión; razones por las cuales deviene en fundado el recurso de casación; correspondiendo anular la Sentencia de Vista e insubsistente la Sentencia apelada y declarar fundado el recurso planteado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Poder Judicial, mediante escrito de fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuatro a doscientos ocho; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha quince de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y dos a ciento noventa y tres; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia expida nuevo fallo, de acuerdo a lo señalado en la presente resolución; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Margarita Beatriz María Trillo Espinoza, sobre asignación de plaza; 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 25737-2017 MOQUEGUA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios - PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: El pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones y demás beneficios sociales no cancelados, pues, ello constituiría reconocer el pago por una labor no efectuada.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veinticinco mil setecientos treinta y siete, guion dos mil diecisiete, guion MOQUEGUA, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Gobierno Regional de Moquegua, mediante escrito presentado el trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticuatro a doscientos veintiocho, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos doce a doscientos dieciocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda, modificando el monto ordenado a pagar por concepto de lucro cesante; en el proceso ordinario seguido por el demandante Emilio Manuel Herrera Paz, sobre Indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuarenta y ocho a cincuenta y uno, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las causales

de Infracción normativa de los artículos 1321°, 1322° y 1332° del Código Civil, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia del escrito de demanda que corre en fojas cuarenta a cuarenta y ocho que el demandante solicita el pago de indemnización por daños y perjuicios que comprende el lucro cesante y daño moral, como consecuencia del despido que sufrió por parte del Gobierno Regional demandado. b) Sentencia de primera instancia: El juez del Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de veintiséis mil doscientos sesenta con 00/100 soles (S/ 26,260.00) por concepto de lucro cesante y la suma de cinco mil con 00/100 soles (S/ 5,000.00) por concepto de daño moral, más intereses legales, sin costas ni costos. Sustenta su decisión respecto al lucro cesante que dicho concepto no es lo mismo que las remuneraciones dejadas de percibir, por lo que, para fijar el monto que corresponde al demandante deberá tomarse como referencia la remuneración mínima vital correspondiente a los meses que dejó de trabajar. c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la misma Corte Superior de

Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada y modificó el monto ordenado a pagar por lucro cesante, fijando la suma de ciento cuatro mil trescientos setenta y tres con 80/100 soles (S/104,373.80), bajo el sustento de que para el cálculo de dicho concepto deberá tenerse en cuenta los conceptos que le hubiera correspondido percibir al actor de no haber sido despedido en forma arbitraria, tales como su remuneración, gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. 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 la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre las causales declaradas procedentes El artículo 1321° del Código Civil, establece lo siguiente: “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.” El artículo 1322° del Código Civil, señala lo siguiente: “El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento”. El artículo 1332° de la citada norma, prescribe: “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración

equitativa”. Cuarto: El derecho a la indemnización por daños y perjuicios Con relación a la indemnización por daños y perjuicios debe tenerse en cuenta que esta es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); como toda entidad jurídica la responsabilidad civil tiene sus elementos, o partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis; las mismas son las siguientes: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Quinto: Por otra parte, el daño indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial es todo menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona; mientras que el daño extrapatrimonial se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende merecedores de tutela legal cuya lesión origina un supuesto daño moral, resultando de aplicación en cuanto a su resarcimiento lo regulado por el artículo 1332° del Código Civil que refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa, esta valoración equitativa no constituye una decisión arbitraria e inmotivada sino que debe utilizarse parámetros que permitan arribar a una decisión orientada a restablecer en lo posible la situación a los límites anteriores al daño producido. Que, tratándose de inejecución de obligaciones contractuales (contrato de trabajo) el efecto resarcitorio de la indemnización solicitada no solo está en función del daño moral regulado expresamente en el artículo 1322° del Código Civil, sino que también recoge en su estructura al daño emergente y al lucro cesante, a fin de considerarlos en el quantum de la indemnización por daños y perjuicios que reclama el demandante. Sexto: Sustento de las causales denunciadas La parte recurrente sustenta su recurso en que se ha establecido un monto de base indemnizatorio por lucro cesante en forma incorrecta, ya que este concepto es distinto a las remuneraciones

dejadas de percibir que han sido fijados por la Sentencia de Vista. Por otro lado, si bien la parte recurrente invoca como causal de su recurso el artículo 1322° del Código Civil referido al daño moral, no se aprecia argumento alguno destinado a cuestionar dicho extremo, en ese sentido, no resulta posible realizar análisis alguno al respecto, por lo que, esta causal deviene en infundada. Séptimo: El resarcimiento del daño por concepto de lucro cesante Por concepto de lucro cesante se indemniza todo aquello que se ha dejado de ganar o percibir a causa del daño, correspondiendo a quien invoca demostrar qué es aquello que ha dejado de percibir y acreditarlo fehacientemente. En el caso de autos, según lo expuesto por el demandante estaría conformado por las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir a la fecha y a futuro como consecuencia del cese arbitrario incurrido por la demandada, clasificación del daño que se encuentra prevista en el artículo 1321° del Código Civil. Octavo: Del hecho generador del daño De los fundamentos expuestos por el actor en su escrito de demanda se verifica que el hecho generador del daño está constituido por el cese arbitrario del que fue objeto el tres de enero de dos mil once por parte de la demandada, despido que ha sido reconocido como arbitrario, siendo repuesto el tres de noviembre de dos mil catorce. Noveno: Que, de autos se acredita (véase fojas tres a catorce) que el demandante interpuso una demanda de reposición ante el Primer Juzgado Mixto de Ilo, siendo tramitado dicho proceso en el Expediente N° 00149-2012-0-2802-JM-LA-01, que declaró fundada la demanda y nulo el despido del que fue objeto el demandante, ordenando su reposición, decisión que fue confirmada por la instancia superior y se hizo efectiva su reposición el tres de noviembre de dos mil catorce. Décimo: Análisis del caso concreto 10.1 Del contexto de lo actuado en la presente causa, es claro que la discusión no gira sobre la responsabilidad emergida por el daño causado al actor sino sobre el monto indemnizatorio respecto al lucro cesante. 10.2 El lucro cesante una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una utilidad económica o ganancia legítima por parte de la víctima como consecuencia del daño y que se habría dado de no haber

sucedido el evento dañoso. Significa ello que el lucro cesante se configura como una pérdida de una perspectiva cierta de un beneficio. En tal medida para que pueda darse el lucro cesante deben cumplirse los siguientes requisitos: a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y b) su monto pueda ser determinado. 10.3 Siendo ello así, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 1450-2001-AA/TC del once de setiembre de dos mil dos en el fundamento uno, inciso c) expresa lo siguiente: "...c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales". Por lo que, sólo le asiste a la trabajadora el reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir. 10.4 En tal sentido, si bien es cierto que el despido ilegal efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, confi gurándose éste como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, de ninguna forma puede asimilarse ello a las remuneraciones, beneficios sociales devengados, toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. 10.5 En este aspecto, la instancia de mérito a fin de determinar el cálculo del lucro cesante ha tomado como referencia todos los conceptos que le hubiera correspondiente percibir al demandante de no haber sido despedido, tales como, su remuneración, gratificaciones, vacaciones, aportes a ESSALUD y compensación por tiempo de servicios, es decir, ha considerado las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, sin tener en cuenta que estos tienen naturaleza jurídica distinta. En efecto, mientras que el lucro cesante, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de

una utilidad económica como consecuencia del daño, las remuneraciones dejadas de percibir son los ingresos y beneficios sociales que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo que tiene naturaleza retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero que implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica, cuyo resarcimiento y quantum debe efectuarse teniendo en cuenta el artículo 1332° del Código Civil que señala: "Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa", norma que ha sido vulnerada por la Sala Superior. 10.6 En ese sentido, en aplicación del dispositivo legal citado, este Tribunal Colegiado considera prudencial ordenar el pago de setenta y cinco mil con 00/100 soles (S/ 75,000.00), por concepto de lucro cesante, teniendo como valor referencial además de la remuneración percibida por el actor antes de su despido, también el periodo en el que se encontró cesado ilegalmente, esto es, desde el tres de enero de dos mil once hasta el tres de noviembre de dos mil catorce. Décimo Primero: En este orden de ideas, el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa de los artículos 1321° y 1332° del Código Civil, en tanto ha cuantificado indebidamente los daños sufridos por el demandante considerando los ingresos y demás beneficios laborales dejados de percibir. Décimo Segundo: Por los fundamentos expuestos, corresponde declarar fundado en parte el recurso de casación, debiendo modificar la suma otorgada por concepto indemnizatorio por el total de ochenta mil con 00/100 soles (S/ 80,000.00) que comprende lucro cesante (S/ 75,000.00) y daño moral (S/ 5,000.00). Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Gobierno Regional de Moquegua, mediante escrito presentado el trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticuatro a doscientos veintiocho; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre

en fojas doscientos doce a doscientos dieciocho, y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** el monto ordenado a pagar por lucro cesante, fijando la suma en setenta y cinco mil con 00/100 soles (S/ 75,000.00) por dicho concepto y **CONFIRMARON** el pago de daño moral en la suma de cinco mil con 00/100 soles (S/ 5,000.00), en consecuencia **MODIFICARON** el monto total a otorgar a favor del actor por indemnización por daños y perjuicios por la suma de ochenta mil con 00/100 soles (S/ 80,000.00); y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Emilio Manuel Herrera Paz, sobre Indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 25780-2017 DEL SANTA

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

Sumilla: El demandante cumple con acreditar el acto de hostilidad previsto en el inciso b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que la reducción de la categoría efectuada por decisión unilateral del empleador no se encuentra justificada.

Lima, dieciocho 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 veinticinco mil setecientos ochenta, guion dos mil diecisiete, Del Santa, 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 la entidad demandada, Empresa Siderúrgica del Perú, mediante escrito de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dieciséis, contra la sentencia de vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Julio Vidal Justo Sánchez, sobre cese de actos de hostilidad.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha siete de

junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y uno del cuaderno de casación, por las causales de: (i) infracción normativa del artículo 30°, literal b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, (ii) infracción normativa del artículo 30°, literal c), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales. III.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes Judiciales. a) Petitorio de la demanda: El once de noviembre de dos mil dieciséis, Julio Vidal Justo Sánchez, mediante escrito que corre en fojas setenta, pretende el cese de los actos de hostilización en su contra por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel a fin de que se le restituya a su puesto de trabajo que ocupaba como Mecánico Soldador en el área de Mantenimiento Central, en el que se desempeñaba antes del acto de hostilización denunciado; y, el pago de los costos del proceso. Alega que laboró para la demandada desde el año dos mil siete y que se desempeñó como Mecánico Soldador en el área de Mantenimiento Central. Refiere que, mediante carta remitida a su persona el uno de julio de dos mil quince, se le informó que, a partir de ese mismo día, su cargo sería el de Mecánico Mantenimiento

en el área de Servicios Generales de la Gerencia Industrial, manteniendo su categoría salarial y remuneración básica mensual. Indica que se invocó como causa aparente de la decisión empresarial la de “adecuaciones en la estructura organizacional”, la cual en ninguna medida se les expuso a los trabajadores. Manifiesta que, con fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis, la empresa le remitió una carta notarial a su domicilio, en que se le ofreció un convenio de mutuo disenso laboral que alcanza a todos los trabajadores que están en Servicios Generales; es decir, la empresa les derivó a él y a otros trabajadores a esa área para, posteriormente, pretender prescindir de sus servicios, el cual busca que acepten con ese acto de hostilización, pues es sabido que, en dicha área, no iban a realizar las labores para las que fueron capacitados, sino tareas por debajo de la categoría que ostentan. Puntualiza que, por carta notarial de fecha treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, la empresa manifiesta ahora su intención de poner fin a su vínculo laboral, alegando, en relación sólo al área de Servicios Generales, que el procedimiento para la terminación de la relación laboral con los trabajadores de dicha área está concluyendo por causa objetiva por motivos estructurales. Arguye que, con fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, remitió una misiva a su empleadora, pues considera que los actos anteriores constituyen actos de hostilización según lo previsto en los literales b) y c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Puntualiza que el accionar de la demandada no se encuentra debidamente motivada cumpliendo con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho, entre otros, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó notificar a la demandada para que en el plazo de cinco días cesen los actos de hostilización contra el demandante, previstos en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; dispuso cumplir con reponer al accionante en su anterior puesto habitual de Mecánico Soldador (Mecánico de Mantenimiento I)

del área de Mantenimiento; fijó por costos del proceso la suma de mil quinientos con 00/100 soles (S/ 1500.00), más el cinco por ciento (5%) a favor del Colegio de Abogados del Santa; sin costas; impuso multa a la demandada. De otro lado, la sentencia declaró infundada la demanda, en el extremo de la imputación del acto de hostilidad previsto en el literal c) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues estableció que no se acreditó que el demandante haya sido perjudicado económicamente, dado que no tuvo que hacer inversión en alimentación, cuarto y transporte (interprovincial), y mucho menos moralmente, pues tampoco se acreditó que se haya afectado en su esfera interna o en relación a su vínculo familiar, debido a que se mantuvo en la misma ciudad, en que se encuentra su domicilio. En lo esencial al caso, con respecto al acto de hostilización previsto en el literal b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la sentencia estableció que, del accionar de la empresa demandada, se advierte que ella ha realizado movimientos sistemáticos del personal en general hasta derivar a un grupo determinado de trabajadores al área de Servicios Generales para que, con fecha treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, a través de una carta notarial (fojas cincuenta y ocho a sesenta y uno), le comunique al actor la reestructuración empresarial del área a la cual había sido designado la última vez, mediante el inicio del procedimiento para la terminación de la relación laboral con todos los trabajadores de esa área, alegando como causa objetiva motivos estructurales. La sentencia determinó que se acreditó que el trabajador se desempeñaba en un área de producción de la empresa, en que había adquirido cierto status como consecuencia de su experiencia y trayectoria; por ello, consideró que la transferencia del actor al área de Servicios Generales a realizar labores que no estaban relacionadas con el giro de la empresa, tales como pintado y limpieza, constituía, en efecto, una rebaja de su categoría, dado que el actor tiene la calidad de Técnico de Profesión; y, por tal razón, amparó la demanda. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de vista de fecha treinta y

uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres, confirmó la sentencia apelada por similares fundamentos. Añadió la sentencia recurrida que el actor siempre realizó labores principales de la demandada, para lo cual siempre requirió de preparación y/o conocimientos adicionales a cualquier otra persona para poder desempeñarse en dicha área, los cuales no requiere ahora en el puesto que se desempeña; por ello, consideró acreditada la rebaja de categoría que sufrió el demandante, puesto que de haber realizado una de las labores principales de la demandada, pasó a realizar diversas labores colaterales o secundarias de la misma. La sentencia determinó que no es admisible que una persona que reunía en un primer momento las condiciones y requisitos necesarios para desempeñarse en un área de producción, que requiere una mayor preparación, posteriormente, sea rotada a un puesto de menor jerarquía como es en el área de servicios generales.

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En cuanto a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es preciso tener en consideración que dicho precepto establece que:

“Artículo 30°.- Despido indirecto: hostilidad Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. (...)” Cuarto: Esta Sala Suprema considera pertinente señalar que el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como uno de los actos de hostilidad equiparables al despido: “(...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)”. Dicho acto se configura, según lo señala el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando la reducción de remuneraciones o categoría presenta las siguientes características: i) debe ser inmotivada, lo que comprende la ausencia de motivación objetiva o legal; y, ii) debe haber sido dispuesta por decisión unilateral del empleador. Quinto: Para analizar la causal invocada, conviene establecer lo que implica el término “categoría” en la doctrina laboral. Así, según ALONSO OLEA, “(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)”¹ De otro lado, BLANCAS BUSTAMANTE sostiene que: “(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, oficio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)”². Asimismo, es preciso tener en cuenta que el segundo párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: “(...) 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

1 Alonso Olea, Manuel (1998). Derecho del Trabajo. 16ª edición. Madrid: Editorial Civitas. Pág. 360.

2 Blancas Bustamante, Carlos (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: ARA Editores. Pág. 405

labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo". De modo que una interpretación sistemática de ambas disposiciones revela que el ejercicio de cualquier modificación en la forma y modalidad de la prestación de las labores requiere una justificación, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta el marco de necesidades del centro de trabajo. Sexto: Solución al caso en concreto En ese contexto, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas (si fuere el caso), tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría, en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifica son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos. Ahora bien, mediante carta de fecha uno de julio de dos mil quince, la demandada dispuso que el demandante ocupe el cargo de Mecánico Mantenimiento, en el área de Servicios Generales, dependiente de la Gerencia Industrial, cuando su cargo anterior era el de Mecánico Soldador, dependiente del área de Mantenimiento Central, mencionando como causa habilitante "(...) las adecuaciones en la estructura organizacional"³, sin justificar a qué hace referencia dicha causa y cuáles serían las implicancias de ello. En ese sentido, queda claro de lo actuado en el proceso que el actor antes del cambio de categoría desempeñó funciones en el área de producción desde el año dos mil siete, en el cargo de Mecánico Soldador, y la demandada decidió de un momento a otro su descenso de categoría a Mecánico de Mantenimiento, sin acreditar la necesidad de la

empresa y sin expresar las razones que justifican tal decisión, llevando a cabo actos tendientes a romper el vínculo laboral, tal como se aprecia de la carta de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis, de fojas cinco, en el que le propone al actor acogerse a un mutuo disenso. Aún más, en forma posterior, el cinco de noviembre de dos mil dieciséis, le comunicó la suspensión perfecta de su contrato, por haber iniciado un procedimiento de cese colectivo al no ser las actividades del área de servicios generales del giro del negocio, conforme se aprecia de fojas sesenta y cuatro de autos. En ese orden de ideas, se advierte que el actor fue deliberadamente cambiado de cargo a uno inferior, al pasar de uno relacionado del área de producción al de mantenimiento de servicios generales, con la finalidad de cesarlo por causa objetiva, tal como lo han advertido las instancias de mérito. Por lo tanto, tal como lo ha sostenido la Sala Superior, el acto arbitrario de la emplazada en virtud de la facultad del *ius variandi*, como es, en el presente caso, la reducción de la categoría, afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador, ya que desconoce el mérito del status del demandante que ostentaba desde el año dos mil siete. Por estas razones, en el presente caso, esta Sala Suprema considera que la decisión de la demandada de realizar la movilidad funcional descendente sin una justificación razonable tuvo como consecuencia la reducción de la categoría funcional del actor; por lo que dicho hecho constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del demandante; razón por la que la causal denunciada deviene en infundada. Séptimo: En ese sentido, este Supremo Tribunal concluye que ha existido un acto de hostilidad en contra del demandante, toda vez que se ha acreditado la reducción inmotivada de la categoría, por lo que se advierte que la instancia de mérito ha realizado una adecuada interpretación del inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

³ Carta de fecha 1 de julio de 2015. Fojas 4.

Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en infundada. Octavo: De otro lado, en cuanto a la causal de infracción normativa por aplicación del inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es preciso indicar que la aplicación de dicha disposición en el caso no le causa agravio a la recurrente, toda vez que la petición de cese de actos de hostilidad sustentadas en la invocación de tal norma jurídica fue declarada infundada por la instancia de mérito. Por ende, no se advierte cómo es que la invocación de su aplicación indebida modificaría el sentido de lo decidido por la instancia de mérito en un sentido favorable a la recurrente. Por ende, dicha causal deviene en infundada.

FALLO

Por estas consideraciones, declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Siderúrgica del Perú, mediante escrito de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos dieciséis; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Julio Vidal Justo Sánchez, sobre cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente el señor juez supremo, Arias Lazarte; y los devolvieron.

S. S. ARIAS LAZARTE

RODRIGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

CASACIÓN LABORAL

26094-2017 LA LIBERTAD

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

Sumilla: Se aplica correctamente la presunción dispuesta en el artículo 29° de la Ley N° 29497, cuando existen indicios razonables de la realización de las horas extras, en tanto que con la solicitud de exhibición el actor cumplió con la carga probatoria al amparo del artículo 23.1 de la Ley N° 29497; sin embargo, contrariamente la parte demandada, no adjuntó los registros de asistencia del actor incumpliendo lo dispuesto en el artículo 23.4 de la mencionada Ley.

Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veintiséis mil noventa y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD 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, Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A., mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintisiete, que confirmó la Sentencia de primera instancia, de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento sesenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con el demandante Socrates Valdemar Vásquez Paredes, sobre Pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha tres de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa a noventa y tres, del cuaderno de casación, por la causal siguiente: i) Infracción normativa

del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Inaplicación de los artículos 9° y 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se advierte de la demanda que corre en fojas sesenta a ochenta y ocho, aclarada en fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y cinco, que el actor solicita la homologación de su remuneración básica por el periodo desde el uno de enero de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil trece; así como, el reintegro de días de descanso no compensados incluyendo feriados, con incidencia de la homologación, reintegro de horas extras de lunes a domingo, incluyendo feriados, reintegro de beneficios sociales y entrega del Certificado de Trabajo, más costos, costas e intereses legales. b) Sentencia de Primera Instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, argumentando respecto a la homologación de remuneración básica, que de acuerdo a lo actuado en autos se tiene que tanto el actor como el homólogo propuesto desempeñaron las mismas funciones como auxiliar de materia prima

durante el periodo del mes de febrero de dos mil doce y a partir de junio de dos mil doce a diciembre de dos mil trece, por lo que, ampara la homologación solicitada por dicho periodo. En cuanto a las pretensiones de horas extras, domingos y feriados, se indicó que a pesar de haberse requerido a la demandada el presentar el registro de asistencia diario del actor, esta parte no cumplió dicho requerimiento, por lo que, al no contar con el referido registro se aplicó el artículo 23.5 de la Ley N° 29497 aunándose a ello el artículo 29 de la mencionada norma, otorgando de modo razonable la cantidad de diez horas extras mensuales de 25% por el periodo demandado, así como el pago de domingos feriados descontando los periodos en que el actor estuvo de vacaciones, otorgándose los respectivos reintegros por la incidencia de los mencionados conceptos. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha once de setiembre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, al considerar entre sus argumentos respecto a la homologación solicitada que la demandada no ha cuestionado que el demandante en enero de dos mil doce y desde el uno de junio de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil trece haya ostentado el cargo de auxiliar de control de materia prima, desarrollando las mismas labores que el trabajador comparativo quedando ello consentido para ambas partes, por lo que, le corresponde al actor el pago solicitado por los periodos citados. Respecto a las horas extras, la demandada no cumplió con la exhibición solicitada, por lo que, la actividad probatoria se vio obstaculizada por una de las partes, en dicho sentido, no se logró acreditar la jornada de trabajo por el periodo demandado no siendo posible comprobar con exactitud si las horas extras reconocidas en las boletas de pago son las únicas laboradas por el actor, existiendo indicios

suficientes sobre su labor en sobretiempo, tal como se acreditó con algunas boletas de pago, por lo que, también se confirmó dicha extremo. 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: 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° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo;

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 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 petitionado 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 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, en tanto la parte recurrente tuvo todos los medios procesales para ejercer su derecho de defensa, 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: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR; normas en mención, que prescriben lo siguiente: "Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su

otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado" "Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización." Es pertinente precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto. Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento Antes de entrar a analizar las causales por las que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si corresponde o no al actor el pago de las horas extras contempladas en los artículos 9° y 10°-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR Texto Único Ordenado de la

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Décimo: Alcances previos El análisis de las causales previamente señaladas guardan relación con la carga probatorio procesal estipulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que, también deberá tenerse en consideración lo siguiente: "Artículo 23.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que confirman su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente". Décimo Primero: En cuanto a las causales denunciadas cabe precisar que sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. Décimo Segundo: Solución al caso concreto. De la revisión de los actuados, se aprecia que a fojas ciento ocho obra en autos el CD adjuntado por la parte demandada, en cuyo contenido se puede apreciar que de las boletas anexadas

el demandante percibía el pago de horas extras al 25% y 35%, acreditándose con ello la realización de horas extras. Cabe destacar que en autos se requirió a la demandada cumplir con la exhibición de registros de asistencia, lo que no fue acatado por esta parte, por lo que, la actividad probatoria fue obstaculizada por quien tiene la obligación de la carga probatoria al amparo del artículo 23.4 de la Ley N° 29497, pues incumbe al demandado como empleador la carga de la prueba del pago, y el cumplimiento de sus obligaciones. Lo que no fue acreditado por esta parte ya que no cumplió con adjuntar los registros de asistencia solicitados a fin de corroborar con exactitud si las horas extras reconocidas en las boletas de pago (que obran en el CD a fojas ciento ocho) fueron las únicas laboradas por el actor. Décimo Tercero: De lo expuesto, se advierte que el demandante en su ofertorio de pruebas de la demanda, solicitó la exhibición de los registros de ingreso y salida, así como libros planillas de todo su record laboral que está demandando, así también solicitó la exhibición de las boletas de pago del periodo reclamado. Siendo así, al adjuntarse el CD de fojas ciento ocho, con las boletas de pago del actor, se ha cumplido con dicha carga probatoria al amparo del artículo 23.1 de la Ley N° 29497; sin embargo, contrariamente la parte demandada, no adjuntó los registros de asistencia del actor, por lo que, no se ha podido comprobar con precisión si las horas extras reconocidas en las boletas de pago fueron las únicas desarrolladas por el accionante. Décimo Cuarto: Siendo ello así, en el caso en particular, este Tribunal Supremo considera que el Colegiado Superior ha aplicado correctamente la presunción dispuesta en el artículo 29° de la Ley N° 29497, por existir indicios razonables de la realización de las horas extras, debiendo entenderse que mediante la referida presunción el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, pues, el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Es

de precisar, que la doctrina ha señalado para la aplicación de la presunción, debe coexistir tres requisitos: a) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados; b) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, y c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho². Décimo Quinto: En consecuencia, se determina que el Colegiado Superior no ha incurrido en la infracción normativa del artículo 9 y 10°-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo; en consecuencia, las causales invocadas se deben declarar infundadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A., mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cincuenta; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintisiete; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante Socrates Valdemar Vásquez Paredes, sobre Pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

26111-2018 LIMA

Materia: Reintegro de remuneraciones y otros – Ley 26636.

Sumilla: El artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97- TR, precisa los conceptos que no serán considerados como remuneraciones computables para los beneficios sociales; sin embargo, la naturaleza de los conceptos no se encuentra en la denominación que posee, sino en las características que posee y en el análisis que respecto de ellos se efectúa al amparo del Principio de Primacía de la Realidad.

Lima, trece de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veintiséis mil ciento once, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez, con la adhesión de los señores Jueces Supremos: Calderón Puertas, Malca Guaylupo y Ato Alvarado; y el voto en minoría de la señora jueza suprema Ubillus Fortini; se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Ernesto Aparcana Escate, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos noventa y nueve a dos mil cinco, contra la Sentencia de Vista del tres de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos cincuenta a mil novecientos cincuenta y cuatro, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil novecientos dos a mil novecientos nueve, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, denuncia como causales de su recurso: i) Inaplicación del artículos 9° y 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR. ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97- TR.

CONSIDERANDO

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley número 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley. Segundo: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta y nueve a noventa y uno, el actor solicita el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, relacionado a las remuneraciones por incentivo denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), por la suma total de seiscientos treinta y nueve mil novecientos cuarenta y

tres con 39/100 soles (S/ 639,943.39); más intereses legales, con costas y costos del proceso b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Tercer Juzgado Especializado de Transitorio de la Corte Superior Justicia de Lima, mediante Sentencia que corre en fojas un mil novecientos dos a un mil novecientos nueve, declaró infundada la demanda, al considerar que el incentivo denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE) es un sistema destinado a implementar el nivel corporativo por el cual los directivos y ejecutivos de la demanda debían establecer sus objetivos y competencias, el mismo que será otorgado en función a los resultados que se alcancen, estableciendo la demandada parámetros, valores, niveles de exigencia, metodología para la determinación de objetivos, indicadores, escalas de calificación a cumplirse de acuerdo al desempeño de cada trabajador directivo y ejecutivo. El concepto estaba condicionado al cumplimiento de objetivos, los mismos que se establecían de acuerdo a una evaluación a través de todo un mecanismo realizado por parte de la empleadora. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre en fojas mil novecientos cincuenta a mil novecientos cincuenta y cuatro, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que el abono del incentivo denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), estuvo en todo momento condicionada al cumplimiento de los objetivos, toda vez que fue previsto como estímulo o incentivo para alcanzar los objetivos fijados por la institución y no habiendo el demandante cumplido con acreditar el cumplimiento de los requisitos o las condiciones por los períodos reclamados no existe obligación por parte de la demandada otorgar dicho incentivo. Tercero: De la calificación de las causales: a) Respecto a la causal contenida en el ítem i), corresponde señalar que, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma con la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En

el caso concreto, si bien los artículos de las normas invocadas no han sido considerados dentro de los fundamentos de la Sentencia de Vista, también es cierto que pretende que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, no se cumple con lo previsto por el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021; deviniendo en improcedente. b) En relación a la causal descrita en el ítem ii), se debe decir que la parte recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en los incisos b) y c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021; deviniendo en procedente. Cuarto: De la causal declarada procedente: Interpretación errónea del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR; el artículo en mención precisa: "Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; (...)". Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los incentivos denominados asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), deben ser percibidos por el demandante, y si éstos tienen carácter remunerativo, conforme lo previsto el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR o por el contrario, constituyen gratificaciones extraordinarias de acuerdo al artículo 19° del

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR. Sexto: Respecto a la remuneración La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El Jurista Víctor FERRO DELGADO, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, nos dice lo siguiente: "El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...)." ¹ Por su parte, LÓPEZ BASANTA refiere lo siguiente: "(...) el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el "beneficio" es el rédito o ingreso peculiar del titular de la empresa." ² Siendo así, corresponde señalar que las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. Séptimo: El artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ³, dispone que el término remuneración comprende

el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital ⁴. Octavo: Alcances para determinar el carácter remunerativo de un concepto Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones: i) que, lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que, sea percibida en forma regular; y iii) que, sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; Además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada, sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesario la aplicación de principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo ⁵. Noveno: En los artículos 9° y 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, se han

1 FERRO DELGADO, Víctor. "El concepto de remuneración". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, p.11

2 LÓPEZ BASANTA, Justo. "El salario". En: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, p. 445.

3 En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

4 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp.279-280.

5 Principio que constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

desarrollado los conceptos que detentan naturaleza remunerativa; así como, aquellos conceptos que no tienen naturaleza remunerativa; tales como las gratificaciones extraordinarias, los cuales son otorgadas de manera excepcional por su empleador. Décimo: Solución al caso concreto El concepto denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE) aparece del Contrato de fecha veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, que corre en fojas ochocientos veinte a ochocientos veinticuatro, se aprecia de la cláusula octava inciso b), lo siguiente: "Una asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales y cuyo monto se determinará de la siguiente manera. Durante el primer cuatrimestre de cada año, LA EMPRESA pondrá en conocimiento de EL TRABAJADOR el monto que tendrá para el año en curso la referida asignación, y los objetivos que deben ser alcanzados para que aquella le sea abonada a EL TRABAJADOR en su totalidad. En el primer cuatrimestre del año siguiente, LA EMPRESA determinará si EL TRABAJADOR es acreedor a la totalidad, a una fracción, o a una suma mayor al 100% de la asignación fijada para el año anterior, procediendo LA EMPRESA a efectuar el pago correspondiente" (Subrayado y Negrita es nuestro). Décimo Primero: En atención a lo expuesto, se aprecia que el concepto de asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), contenía obligaciones asumidas por la empresa demandada para determinar el pago de la misma, en la que debe señalar el monto y los objetivos que tendrá para el año en curso y señalar si el trabajador es acreedor de la asignación; sin embargo, de la revisión de autos se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con acreditar con la primera obligación, situación que evidencia una conducta indebida de la parte demandada. Décimo Segundo: Al respecto, si bien la demandada argumenta que la fuente de la asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE) es por el cumplimiento de los resultados esperados por la empresa; también es cierto, que de la revisión de autos, no se acredita que dicha parte ha cumplido con sus obligaciones de comunicar de

manera oportuna al demandante sobre los montos y objetivos que tendrá para cada año, lo que si se aprecia de las boletas de pago a fojas diecinueve, el pago de una gratificación extraordinaria por cumplimiento de metas de contrato de concesión. Décimo Tercero: En atención a lo expuesto y en aplicación del principio de primacía de la realidad, se llega a concluir, que el concepto denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), presenta: i) la naturaleza de retribución indirecta que emerge del acto unilateral del empleador, ii) debieron ser abonados en forma habitual, de forma anual; se advierte que no han sido conceptos meramente ocasionales y extraordinarios, sino permanente; máxime aún si la demandada no ha cumplido con la obligaciones señaladas en el considerando décimo primero, en cada año, las cuales tienen la carga probatoria, de acuerdo al artículo 27° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, y iii) tiene la calidad de concepto de libre disposición; características que como se ha precisado en los considerandos precedentes advierten de su naturaleza remunerativa; además, que la demandada establece que es un acto de liberalidad de acuerdo a lo expuesto en autos, Décimo Cuarto: En ese contexto, en aplicación de los artículos 9° y 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 650 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, se determina que la asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), tiene carácter remunerativo, en atención al artículo 19° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios para ser considerada como tal. Por consiguiente, resulta acorde a Ley que se le abone los montos antes notados en forma proporcional, es decir, la asignación por cumplimiento de objetivos empresariales y su incidencia para el cómputo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) por el período solicitado por el demandante en su escrito de demanda, esto es desde el año mil novecientos noventa y cinco al año dos mil, debiendo ser calculado en ejecución de sentencia. Décimo Quinto: Siendo así, se concluye que las instancias han interpretado erróneamente el inciso a)

artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR, pues, determinó que los montos abonados por Sistema de Evaluación de Resultados y Desempeño (SRD), constituyen gratificaciones extraordinarios, sin embargo, como se ha establecido en el considerando precedente, tienen naturaleza remunerativa; en consecuencia, resulta acorde a derecho declarar fundada dicha la causal. Por estas consideraciones

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Ernesto Aparcana Escate, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos noventa y nueve a dos mil cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del tres de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos cincuenta a mil novecientos cincuenta y cuatro; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil novecientos dos a mil novecientos nueve, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada; y **ORDENARON** que la parte demandada abone a favor del demandante el pago por asignación por cumplimiento de objetivos empresariales y su incidencia para el cómputo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) por el período solicitado por el demandante en su escrito de demanda, esto es desde el año mil novecientos noventa y cinco al año dos mil, debiendo ser calculado en ejecución de sentencia, con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S. RODRÍGUEZ CHÁVEZ CALDERÓN PUERTAS MALCA
GUAYLUPO ATO ALVARADO

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Ernesto Aparcana Escate, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos noventa y nueve a dos mil cinco, contra la Sentencia de Vista del tres de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos cincuenta a mil novecientos cincuenta y cuatro, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil novecientos dos a mil novecientos nueve, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre reintegro de remuneraciones y beneficios sociales. Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material, b) la interpretación errónea de una norma de derecho material, c) la inaplicación de una norma de derecho material y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción este referida a una de las causales anteriores. Tercero: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) cuál es la correcta interpretación de la norma, c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentran conformes,

en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. Cuarto: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta y nueve a noventa y uno, el actor solicita reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, relacionado a las remuneraciones por incentivo denominado asignación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales (ACOE), por la suma total de seiscientos treinta y nueve mil novecientos cuarenta y tres con 39/100 soles (S/ 639,943.39); más intereses legales, con costas y costos del proceso. Quinto: La entidad recurrente denuncia como causales en su recurso: i) Inaplicación del artículos 9° y 16° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR. ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR. Sexto: Respecto a la causal descrita en el ítem i), corresponde señalar que, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma con la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, si bien los artículos de las normas invocadas no han sido considerados dentro de los fundamentos de la Sentencia de Vista, también es cierto que pretende que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, no se cumple con lo previsto por el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en improcedente. Séptimo: En cuanto a la causal descrita en el ítem ii), debemos decir que en el caso concreto, se advierte que la parte recurrente no señala cuál es la interpretación correcta de la norma denunciada, así como tampoco su incidencia en el caso concreto; incumpliendo con el requisito de procedencia establecido el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; motivo

por el que, la causal invocada resulta improcedente. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

MI VOTO es porque se declare **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Ernesto Aparcana Escate, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas mil novecientos noventa y nueve a dos mil cinco; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre reintegro de remuneraciones y otros; y se devuelva.

S.S. UBILLUS FORTINI.

CASACIÓN LABORAL 26157-2017 AREQUIPA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios.

Sumilla: No habiéndose acreditado la existencia del daño alegado, carece de objeto analizar los demás elementos de la responsabilidad civil y emitir pronunciamiento sobre la causal invocada referida al daño moral.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintiséis mil ciento cincuenta y siete, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Jeanne Fiorella Gironzini Ortega, mediante escrito de fecha dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa a cuatrocientos noventa y siete, contra la Sentencia de vista de fecha nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y cinco, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos cuarenta, que declaró infundada la demanda; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, Universidad ESAN, sobre Indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha tres de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y siete a ochenta y tres del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. ii)

Infracción normativa por inaplicación de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente Judicial. a) Pretensión: Conforme es de verse del escrito de demanda que corre de fojas diez a treinta y siete, subsanada en fojas sesenta y uno a sesenta y dos, la actora planteó como pretensión el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la suma de ciento treinta y nueve mil trescientos veinte con 00/100 soles (S/139,320.00), perjuicio que comprende el daño emergente, lucro cesante y daño moral, al no haber cumplido la demandada con inscribirla en el régimen de seguridad social en salud, por el pago de derechos incumplidos del 9% de haberes que percibió y por la no inscripción al régimen de seguridad social de pensiones AFP PRIMA así como por el pago de derechos incumplidos del 13% del total de haberes que percibió, incluyendo el monto de rentabilidad nominal del fondo uno; más intereses legales y pago de honorarios profesionales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: El juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta a cuatrocientos cuarenta, declaró infundada la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda e infundada la demanda, argumentando que en cuanto al elemento de antijuridicidad la demandada

no ha acreditado el pago del régimen de seguridad social en salud y el de pensiones AFP Prima por el periodo que tuvo vínculo laboral con la demandante, por tanto ha acreditado dicho elemento. Sin embargo, respecto al daño no se ha configurado en la modalidad alegada de daño emergente pues la actora durante el periodo que reclama la indemnización se encontraba asegurada, y tampoco esta parte ha cumplido con acreditar con medio probatorio alguno que durante el periodo solicitado no se pudo atender en EsSalud. Y en cuanto al régimen de seguridad social de pensiones AFP Prima, debe agregarse que el pago por dicho concepto no es un pago que se realiza al trabajador sino más bien constituye un aporte obligatorio efectuado directamente a la AFP. 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 nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y cinco, confirmó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentra acreditado que la actora era asegurada como derecho habiente (esposa) de su esposo Navarro Flores Miguel Leonardo, quien era el titular del seguro de salud, la demandante tampoco ha probado que la existencia de pérdida patrimonial le hubiere producido un perjuicio. Asimismo, la parte accionante no ha negado el otorgamiento de una pensión de invalidez por alguna aseguradora del sistema privado de pensiones en caso hubiese sufrido una enfermedad profesional tampoco se ha advertido disminución de patrimonio, por lo que, no se cumplió con acreditar el daño emergente. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la

misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, 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 apropiado sobre el fondo de la materia controvertida. Tercero: Sobre la infracción normativa de carácter procesal En el caso concreto, se ha denunciado la infracción normativa del inciso 5) 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: "(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de

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.

no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú El derecho a una resolución debidamente motivada constituye en la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el 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. f) Motivaciones calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión

adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto: Sobre la congruencia procesal La congruencia procesal constituye un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la Sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes². Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Cabe citar de manera ilustrativa la Casación N° 1266-2001-LIMA, que indica: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados". (Subrayado y negrita es nuestro). A partir de ello, este Colegiado Supremo debe resolver el conflicto de intereses suscitado, de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales a fin de lograr la paz social en justicia; y, en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y segundo párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil, determinando en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la Ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario. Séptimo: Solución al caso concreto respecto del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú De la revisión de los actuados, no se advierte que el Colegiado Superior haya infraccionado el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que

2 DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, pp. 49-50.

en la sentencia de vista se expresan los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto de los extremos demandados, extremos que fueron objeto de impugnación por la parte recurrente habiéndose expuesto las razones suficientes, coherentes y que guardan conexión entre ellas, por ello, no es posible aducir una presunta infracción normativa respecto del dispositivo legal denunciado. Siendo así, la causal de orden procesal denunciada deviene en infundada. Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material. Octavo: Respecto de la infracción normativa de orden sustantivo Se ha denunciado la infracción normativa por inaplicación de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, los mismos establecen 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." Al respecto, debemos indicar que los artículos mencionados están referidos a la prueba de daños y perjuicios y a su cuantía, lo que será materia de evaluación. Noveno: Previamente, 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 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»³". 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

3 REGLERO CAMPOS, Fernando: "Tratado de Responsabilidad Civil", 2ª. Edición, Editorial Aranzadi S.A., Navarra – España 2003. p. 65

en el valor del resarcimiento. Décimo Primero: Análisis del caso concreto a.1. Previamente cabe precisar que de acuerdo al Expediente N° 003- 2012 (fojas trescientos catorce a cuatrocientos veinte) seguido entre las mismas partes, por sentencia de fecha diecinueve de agosto del dos mil trece se declaró fundada la demanda y se concluyó que la demandante se encontraba sujeta a una relación laboral de carácter indeterminada desde el uno de febrero del dos mil cuatro al treinta de noviembre del dos mil once, asimismo, se dispuso el pago de una indemnización por despido arbitrario; siendo ello así, es preciso indicar que nos encontramos frente una responsabilidad contractual, teniendo en cuenta que se ha denunciado el supuesto daño derivado de las consecuencias del quebrantamiento de la relación laboral, es decir, de una relación obligacional. a.2. De los fundamentos del escrito de demanda se advierte que la parte actora solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la no inscripción de la demandante en el régimen de la Seguridad Social en Essalud y por la no inscripción de la recurrente en el régimen de Seguridad Social de Pensiones AFP Prima. a.3. En cuanto al primer supuesto del daño alegado por la actora (por la no inscripción de la demandante en el régimen de la Seguridad Social en Essalud), de autos se advierte de la información de asegurado de fojas setenta y ocho y setenta y nueve, así como del documento adjunto con la Carta N° 1958 UAC-OSPEAREQUIPAGCSPE-ESSALUD-2017 (que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos veintiocho), que la accionante se encuentra en la base de datos de EsSalud como asegurada derecho habiente (esposa) del titular Navarro Flores Miguel Leonardo, en el que aparece como fecha de inscripción tres de junio de dos mil dos. a.4. En dicho sentido, si bien la parte demandante indica como periodo de contingencia desde febrero de dos mil cuatro a diciembre de dos mil once, se entiende de los documentos previamente indicados que la accionante se encontró con cobertura en salud del Seguro Social durante el periodo solicitado. De tal forma, no se aprecia que se haya confundido el daño alegado en la modalidad de daño emergente, así como el lucro cesante pues la actora durante el periodo

que reclama la indemnización solicitada se encontró asegurada, máxime si no ha acreditado que durante dicho periodo no pudo atenderse en Essalud. En esa misma línea de pensamiento, tampoco acreditó la existencia de pérdida patrimonial que le hubiere producido un perjuicio por la no prestación de los servicios de salud o que hubiese sido perjudicada con alguna enfermedad no cubierta por el Seguro Social Salud. a.5. En cuanto al segundo supuesto del daño alegado por la demandante, referido a la no inscripción de la misma en el régimen de la Seguridad Social de Pensiones AFP Prima, de autos se aprecia el reporte de situación previsional en el sistema privado de pensiones de fecha diez de noviembre de dos mil quince (que corre a fojas ochenta) con la cual se acredita que la accionante estuvo afiliada al Sistema Privado de Pensiones desde el siete de setiembre de dos mil uno, en el que también se advierte que se encuentra afiliada a "Prima" desde el uno de diciembre de dos mil seis, en el que se hace énfasis que la situación del afiliado es de activo. a.6. Por ello, en el proceso donde se declaró la relación laboral del demandante y el consecuente pago de beneficios sociales, se ha debido proceder a los descuentos correspondientes incluido el referido a la AFP en comento. En tal medida, no resulta amparable la demanda en el supuesto alegado, en tanto que el pago por este concepto es un aporte obligatorio efectuado directamente a la AFP y no un pago que se realiza al trabajador. a.7. En atención a los fundamentos esgrimidos, no habiendo la parte demandante proporcionado medios probatorios que acrediten la existencia del daño en los términos expuestos, carece de objeto analizar los demás elementos de la responsabilidad civil, así como emitir pronunciamiento sobre la causal invocada referida al daño moral. Décimo Segundo: Por los fundamentos expuestos, se aprecia que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa de los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, por lo que, corresponde declarar infundado el recurso de casación, de acuerdo al detalle precisado líneas arriba. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Jeanne Fiorella Gironzini Ortega, mediante escrito de fecha dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa a cuatrocientos noventa y siete; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de vista de fecha nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y cinco; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la parte demandada, Universidad ESAN, sobre Indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

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

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Arias Lazarte fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

CASACIÓN LABORAL 26382-2017 LIMA NORTE

Materia: Reintegro de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Las cláusulas normativas se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo; por lo que, su vigencia se interpreta como norma jurídica.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintiséis mil trescientos ochenta y dos, guion dos mil diecisiete, guion LIMA NORTE, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Julio Núñez Acosta, mediante escrito de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y uno, que confirmó el extremo de la sentencia emitida en primera instancia de fecha trece de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento siete a ciento catorce, que declaró infundada la demanda, respecto a las pretensiones de reintegro de incremento de remuneraciones por convenio colectivo de los años dos mil cuatro al dos mil trece; revocaron la misma sentencia en el extremo que declara infundada sobre la pretensión de pago de reintegro de remuneraciones por convenio colectivo del año dos mil tres, y reformándola declararon fundada ese extremo; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sobre Reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha tres de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y cuatro a sesenta

y ocho del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: i) Infracción normativa del inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Correspondiendo a esta Sala emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente Judicial. a) Pretensión: Conforme es de verse del escrito de demanda que corre de fojas treinta y ocho a cuarenta y cinco, el demandante solicita el pago de reintegros de remuneraciones por convenio colectivo de dos mil tres, que acuerda el incremento mensual de cuatrocientos con 00/100 soles para los obreros permanentes dentro de los cuales éste se encuentra, incremento que no se le otorgó, tan solo doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) como si fuera obrero contratado; por lo que solicita el reintegro de los doscientos soles mensuales, que le corresponde. b) Sentencia de primera instancia: El juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo – Sede Rufino Macedo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante sentencia de fecha trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento siete a ciento catorce, declaró infundada la demanda, al considerar entre sus argumentos que ha quedado acreditado que el demandante viene laborando bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728 desde el uno de enero de dos mil tres, y si bien obra en autos la Resolución de Alcaldía N° 111-2003-MDPP de fecha

cinco de marzo del dos mil tres que aprueba el convenio colectivo del tres de marzo del dos mil tres, no obra en autos medio de prueba que acredite que dicha resolución haya sido aprobada teniendo presente el informe que respalde dicho incremento. c) Sentencia de segunda instancia: el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y uno, revocó la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la demandada sobre el reintegro de remuneraciones por convenio colectivo del año dos mil tres y reformándola declararon fundado dicho extremo y confirmó la sentencia en los extremos que declara infundada la demanda respecto a las pretensiones de reintegro de incremento de remuneraciones por convenio colectivo de los años dos mil cuatro a dos mil trece y nivelación de remuneraciones con otros trabajadores, indicando en sus fundamentos que de acuerdo al inciso c) del artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas, el convenio colectivo del año dos mil tres es válido para el año de dos mil tres, desde enero a diciembre del mismo año, y siendo que el demandante percibió la mitad del monto señalado ordena el pago de dos mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 2,800.00). Y respecto a la pretensión de reintegro por nivelación de remuneraciones para lo cual ha adjuntado a la apelación las boletas de pago de pago de otros trabajadores, debe tenerse en cuenta que éstos documentos por sí solos no generan suficiente convicción para disponer la nivelación deviniendo en infundada dicho extremo. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que

anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Infracción normativa Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia ha incurrido en infracción normativa del inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR, que prescribe: "Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: (...) d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial". Cuarto: Consideraciones generales Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal citada, este Colegiado Supremo considera necesario hacer algunas precisiones sobre la negociación colectiva y el convenio colectivo. a) Definición de negociación colectiva MERCADER define a la negociación colectiva como: «La negociación colectiva puede ser definida, por tanto, como el proceso formalizado de diálogo entre representantes de los trabajadores y empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo en un ámbito determinado»¹. b) El convenio colectivo El producto de la negociación colectiva es el convenio o pacto colectivo, el cual ha sido definido por el Tribunal Constitucional de la manera siguiente: «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,

1 MERCADER UGUINA, Jesús R.: Lecciones de Derecho del Trabajo, 8ª. Edición, Tirant lo Blanch, Valencia 2015. p. 91.

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»². La Recomendación N° 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la convención colectiva 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». En cuanto a la doctrina, DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER define la convención colectiva como: « (...) 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»³. Por su parte DE BUEN refiere que «(...) convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos»⁴. En la misma línea, esta Sala Suprema la define como «(...) todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores»⁵. Quinto: Elementos característicos y demás aspectos relativos al convenio colectivo. Sobre este tópico el Tribunal Constitucional, ha establecido lo siguiente: «c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo 30. Los elementos de este instituto son:–Los agentes negociadores.–El contenido negocial.–La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva. c.4.4.2.) Las características del convenio colectivo 31. Entre las principales características se cuentan las siguientes:–La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.–La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.–Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.–

2 STC N° 008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento veintinueve.

3 DE FERRARI, Francisco: Derecho del Trabajo, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.

4 DE BUEN L., Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo II, 10ª. Edición actualizada, Editorial Porrúa S.A., México 1994. p. 778.

5 Casación Laboral N° 10406–2016-Lima.

Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc». Sexto: Clasificación de las cláusulas del convenios colectivos La clasificación de las cláusulas del convenio colectivo, se encuentran tipificadas en el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. En relación a la cláusula normativa, corresponde precisar que 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. Por la naturaleza normativa que se le reconoce a este tipo de cláusulas, ciertos doctrinarios como GENOUD, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, a fin de determinar qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuál ha sido la voluntad de las partes⁶. La cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectivo, 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. Bajo esa premisa, las cláusulas se interpretan, de acuerdo a las reglas previstas en el convenio. En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que, el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el inciso 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. Séptimo: Precisiones sobre el principio de interpretación más favorable al trabajador en el derecho colectivo El inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, establece que en la relación laboral se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador, esto es, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, cuando una norma tiene diferentes interpretaciones, se debe elegir entre ellos, el que sea más favorable para el trabajador. En esa misma línea, respecto al indubio pro operario el Tribunal Constitucional refiere lo siguiente: "(...) nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de "norma" abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (...)"⁷ Sobre este punto, el Tercer Pleno Laboral Supremo llevado a cabo en Lima los días veintidós y treinta de junio de dos mil quince, en su Tema N° 1 referido al criterio de aplicación del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR se acordó lo siguiente: «Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con

⁶GENOUD, Hector. "Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos". Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

⁷ Fundamento 21 de la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011- 92-TR». Octavo: Análisis del caso en concreto En el caso de autos, la Sala Superior ha determinado que le corresponde al demandante el incremento remunerativo pactado en el convenio colectivo del año dos mil tres, estableciendo que tal incremento solo alcanza el año de vigencia del convenio colectivo, al considerar que de acuerdo al inciso c) del artículo 43° la vigencia de la convención colectiva es de un año, y que la Resolución de Alcaldía N° 111-203-MDPP que aprobó el Acta de Convenio Colectivo, al tener los vistos buenos del Secretario General y Alcalde de la Municipalidad, implica que durante el año dos mil tres, la entidad edil contaba con recursos económicos debidamente presupuestados, por lo que, no podrían extenderse para años posteriores. Sobre lo decidido por la instancia de mérito, la entidad demandada no ha interpuesto recurso de casación, mostrando con ello su conformidad. El recurrente en su recurso de casación cuestiona que el Colegiado Superior haya amparado el pago de reintegro de incremento remunerativo de doscientos soles con 00/100 Soles (S/ 200.00) mensuales por el año dos mil tres, pues percibió la mitad del monto de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00), aprobado vía convenio colectivo dos mil tres, solo por los meses de enero a diciembre de dicho año, señalando que no se ha considerado que la cláusula del incremento remunerativo es de carácter permanente, y por cuyo razón tal incremento también se extiende para los años posteriores. Noveno: Delimitación de la controversia El tema en discusión se circunscribe en determinar si corresponde reconocer como permanente el “incremento remunerativo de cuatrocientos con 00/100 Soles (S/ 400.00) pactado en el convenio colectivo del dos mil tres”, y los respectivos reintegros por el periodo solicitado. Décimo: En fojas trece a catorce, corre el Acta de Convenio Colectivo correspondiente al periodo dos mil tres celebrado entre la Municipalidad Distrital de Puente Piedra y el SUTRAMUNP, donde se pactó lo siguiente: “1. INCREMENTO DE REMUNERACIONES.- Esta Comisión Paritaria acuerda el incremento mensual

de las remuneraciones de los servidores de la Municipalidad de Puente Piedra: empleados nombrados y obreros permanentes, S/ 400.00 (cuatrocientos nuevos soles); obreros contratados del área de Saneamiento Ambiental S/. 200.00 (doscientos nuevos soles).” Cabe precisar que el referido convenio colectivo fue aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 111-2003-MDPP, que obra a fojas once a doce; siendo así, de la cláusula descrita resulta evidente que la misma reconoce un incremento remunerativo, y por ende tiene un contenido normativo, pues reconoce un beneficio económico a todos los trabajadores de la entidad demandada (empleados nombrados y obreros permanentes) quienes son los destinatarios del beneficio. Bajo esa premisa, si bien no se reconoce expresamente en la cláusula, que este incremento tiene el carácter permanente, esto no impide concluir que por la naturaleza del beneficio que reconoce el convenio colectivo, constituye una cláusula normativa. Décimo Primero: En ese sentido, constituyendo la cláusula que reconoce el incremento salarial una cláusula normativa, aplicando el principio de interpretación más favorable al trabajador, corresponde establecer que esta cláusula tiene una naturaleza permanente, incorporada automáticamente al contrato de trabajo, cuya vigencia se interpreta como norma jurídica; ello en concordancia con el inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR y artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR, deviniendo la causal bajo análisis en fundada. En atención a ello, en ejecución de sentencia se debe liquidar el monto que corresponde al demandante del incremento remunerativo de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00), acordado en el convenio colectivo del dos mil tres, por el periodo solicitado de enero de dos mil tres al treinta y uno de diciembre de dos mil trece,

efectuando los descuentos respectivos mensuales de doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) percibidos por el actor. Bajo dicha premisa, teniendo en cuenta el petitório de la demanda, y habiéndose amparado el reintegro remunerativo, también corresponde amparar la pretensión de reintegro de doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) no pagados en gratificaciones por el periodo demandado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Julio Núñez Acosta, mediante escrito de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y cuatro; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y uno, en el extremo que desestima la pretensión de reintegros del incremento remunerativo de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00), acordado en el convenio colectivo del dos mil tres, por el periodo solicitado de enero de dos mil tres al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, y los respectivos reintegros en las gratificaciones; y, actuando en sede de instancia se declara fundados dichos extremos; **ORDENARON** que en ejecución de sentencia se liquide el monto que le corresponde al demandante por el incremento remunerativo de cuatrocientos con 00/100 soles (S/ 400.00) otorgado mediante convenio colectivo para el año dos mil tres, efectuando los descuentos respectivos mensuales de doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) percibidos por el actor, y se liquide igualmente el reintegro de las gratificaciones reclamadas en este proceso por el periodo solicitado. Bajo dicha premisa, teniendo en cuenta el petitório de la demanda, y habiéndose amparado el reintegro remunerativo, también corresponde amparar la pretensión de reintegro de doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) no pagados en gratificaciones por el periodo demandado; **DEJARON** subsistente los demás extremos de la Sentencia de vista con lo demás que contiene; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme

a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sobre Reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

26416-2017 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La demandada no ha logrado demostrar que la prestación de servicios del demandante es de carácter civil y no de naturaleza laboral, por lo que, no se ha incurrido en infracción normativa del artículo 1764° del Código Civil.

Lima, nueve de enero de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintiséis mil cuatrocientos dieciséis, 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 parte demandada, Cooperativa de Ahorro y Crédito de Oficiales de la Policía Nacional del Perú "Humberto Flores Hidalgo", mediante escrito presentado el veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y dos a ochocientos setenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cinco a ochocientos cincuenta y uno, que revocó la Sentencia apelada de fecha veinte de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos noventa y tres a ochocientos tres, que declaró infundada la demanda y reformándola, la declaró fundada; en el proceso seguido con el demandante, Filiberto Cayetano Nolasco Villegas, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha seis de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y siete a ochenta y uno, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la

causal de Infracción normativa por inaplicación del artículo 1764° del Código Civil; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento setenta y tres, el actor solicita que se determine la existencia de una relación laboral entre las partes, por aplicación del principio de primacía de la realidad y se ordene el pago de treinta y nueve mil seiscientos treinta y nueve con 08/100 soles (S/ 39,639.08) por concepto de beneficios sociales, más intereses financieros y legales; asimismo, peticona que se declare la existencia de un despido arbitrario, debiendo pagarle la demandada la suma de diez mil cuatrocientos ochenta y uno con 25/100 soles (S/ 10,481.25), por concepto de indemnización por despido arbitrario, del mismo modo, se le pague la cantidad de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000) por daño moral y el pago de costos traducidos en honorarios profesionales en favor de su abogado defensor. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veinte de enero de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, bajo el argumento de que si bien se ha acreditado la prestación personal del demandante, sin embargo, de los medios probatorios presentados por la parte

actora, no han demostrado el cumplimiento de los dos elementos restantes característicos de un contrato de trabajo, como son la subordinación y la remuneración, por ende no se ha acreditado la existencia de un contrato de trabajo. c) Sentencia de Vista: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada y reformándola, declaró fundada la demanda, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral común de la actividad privada entre las partes desde el uno de junio de dos mil ocho al treinta de diciembre de dos mil catorce, ordenando a la demandada que pague a favor del actor la cantidad de cincuenta mil setenta y nueve con 70/100 soles (S/ 50,079.70), más los intereses financieros y legales, con costas y costos del proceso. Sustenta su decisión en que Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal declarada precedente está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 1764° del Código Civil, que establece: "Artículo 1764°.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución" Cuarto: Aspectos generales del contrato de locación de servicios De la lectura del artículo 1764° del Código Civil antes citado, se advierte que el contrato de locación de servicios es aquel que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no

de subordinación; lo que normalmente implicará que el locador no estará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada y un horario para la prestación de servicios, entre otros aspectos. Cabe precisar también que el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el Código Civil, por lo que, no resulta posible recurrir a la legislación laboral para analizar la naturaleza de este tipo de contrato, al encontrarse fuera del ámbito del derecho del trabajo. Quinto: Solución al caso concreto 5.1 Conforme es de verse del recurso casatorio, la parte demandada sostiene que el actor prestó servicios de carácter eventual, sin subordinación ni dependencia, tanto más, si del propio contrato de locación de servicios se aprecia que el actor solo debía concurrir tres veces durante los siete días de la semana y por tres horas y treinta minutos a su centro de trabajo, por lo que, la relación contractual entre las partes no puede ser calificada como de naturaleza laboral. 5.2 Al respecto, atendiendo a la causal materia de análisis y al estudio minucioso de los actuados, corresponde señalar que de autos se verifica que el actor laboró por un periodo de más seis años, esto es, desde el uno de junio de dos mil ocho hasta el treinta de diciembre de dos mil catorce y que concurría a las instalaciones de la demandada a prestar sus servicios, lo cual no ha sido negado por la demandada. 5.3 Asimismo, es de verse a fojas veintiséis el memorándum de fecha veintitrés de mayo de dos mil doce, mediante el cual la demandada dispuso la creación de una comisión que elabore directivas para el ahorro de energía dentro de las instalaciones, designando como miembro de dicha comisión al demandante en su condición de Técnico en Electricidad y Electrónica. 5.4 También se puede verificar de los actuados, que la parte demandada en audiencia de vista señaló que los servicios prestados por el actor fueron de manera regular, bajo supervisión del Jefe de Recursos Humanos, quién era el que autorizaba posteriormente el pago de su retribución, versión que desvirtúa lo plasmado en el contrato de locación de servicios en cuanto a los días y horas de trabajo del actor, por cuanto, resulta contradictorio que si prestaba únicamente servicios tres días a la semana y por

tres horas y media, sea considerado como prestador regular y bajo supervisión y además fuera designado como miembro de una comisión designada por la propia demandada. 5.5 En ese sentido, no habiendo la demandada logrado demostrar que la prestación de servicios del demandante fue de carácter civil, esto es, no habiendo podido desvirtuar la condición laboral del demandante no se evidencia infracción normativa del artículo 1764° del Código Civil, por lo que, corresponde declarar infundada la citada causal. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Cooperativa de Ahorro y Crédito de Oficiales de la Policía Nacional del Perú “Humberto Flores Hidalgo”, mediante escrito presentado el veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y dos a ochocientos setenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cinco a ochocientos cincuenta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Filiberto Cayetano Nolasco Villegas, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

26632-2017 LIMA

Materia: Impugnación de sanción disciplinaria.

Sumilla: El empleador debe respetar los acuerdos plasmados vía negociación colectiva y se encuentra imposibilitado, a limitar el uso de las licencias sindicales para aquellos actos que se consideren de obligatoria asistencia, primando las reglas de la libertad sindical, el convenio colectivo y los dispositivos legales pertinentes, frente a lo que pueda estipular el Reglamento Interno de Trabajo.

Lima, diez de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA

La causa número veintiséis mil seiscientos treinta y dos, 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 demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito presentado con fecha nueve de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos dos a trescientos dieciséis, contra la Sentencia de Vista del veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta y siete, que revocó la Sentencia de primera instancia del diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos nueve a doscientos dieciocho, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada; en el proceso seguido por Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA), sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del seis de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y seis a noventa del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de: i) Infracción normativa

por aplicación indebida del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. ii) Infracción normativa del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales c.1. Pretensión: Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas cuarenta y tres a sesenta, y escrito de ampliación de fojas ochenta y cinco a ochenta y siete, el sindicato accionante solicita la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria de tres días sin goce de remuneraciones impuesta al afiliado Paul Bernardo Castellanos Córdova a través del Memorando número 612-2015-SUNAT/8A1300, del siete de julio de dos mil quince y al afiliado Víctor Hugo Calvo Durán a través del Memorando número 632-2015-SUNAT/8A1300, del nueve de julio de dos mil quince; asimismo, solicita que se prohíba a la demandada sancionar nuevamente por el mismo hecho, la cancelación de la anotación de la sanción disciplinaria del legajo personal de los afiliados representantes por el sindicato, más el reconocimiento de los honorarios profesionales y costas del proceso. c.2. Sentencia de primera instancia:

El Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, declaró fundada la demanda, argumentando que la libertad sindical garantiza que los trabajadores y empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo, y que si bien es cierto lo ideal y legal es que las licencias sindicales sean reguladas mediante convención colectiva, mientras ellos no suceda el ejercicio de las licencias sindicales debe hacerse en concordancia con el principio de buena fe, esto es, que dicho ejercicio no puede perjudicar el normal desarrollo de las actividades de la demandada, de otro modo se convertiría en un ejercicio abusivo del derecho, tal es así que una conducta aceptable tanto del sindicato como del demandante, es que estas comunicaciones se hagan oportunamente para aquellos trabajadores que gocen de estas licencias. Sin embargo, considera que no debe aplicarse sanción alguna, puesto que debe garantizarse el derecho a la libertad sindical conforme la Ley señala. c.3. Sentencia de segunda instancia: La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del ocho de junio de dos mil diecisiete, confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada la demanda sobre impugnación de sanción disciplinaria, por los mismos fundamentos. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Sobre la causal referida al artículo 32° del Texto Único

Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR Tercero: La causal denunciada se encuentra referida a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, que señala lo siguiente: "Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable. El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa" (el subrayado es nuestro). Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si la comunicación en el día, sobre el goce de la licencia sindical del demandante, es causal de sanción disciplinaria. Del derecho a la Libertad Sindical Quinto: 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) ratificado por el Perú. De acuerdo al Convenio número 87¹ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de

1 En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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 indispensable 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 número 02211-2009-PA/TC. Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional de Trabajo² 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 participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Alcances sobre la Licencia Sindical Sexto: En cuanto a las licencias sindicales, en lo que aquí respecta, el empleador en ejercicio de su derecho constitucional de libertad de empresa, consagrada en el artículo 59° de la Constitución Política del Estado y del poder de dirección contenido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, posee la facultad de solicitar a la organización sindical que acredite que la licencia solicitada tenga como fin realizar actividades sindicales, sin que ello suponga una afectación a la libertad sindical. Sin embargo, tal justificación no debe ser necesariamente equivalente a exigir una detallada mención de las actividades realizadas o a realizar por el dirigente sindical, ni significar la acreditación absoluta de todas y cada una de las gestiones realizadas, desde que no se trata de rendir cuentas al empleador ni que éste puede ingerir ni pretender tener conocimiento minucioso de las actividades sindicales. La justificación anotada tiene entonces como fin expresar las razones que motiven la ausencia del representante sindical y de sustentar que su concesión tuvo como objeto facilitar la actividad sindical. Como se ha adelantado, el segundo párrafo del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, establece que: "A falta de convención, el empleador solo está obligado a conceder permiso para

² En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable” (el resaltado es nuestro). En ese contexto y para resolver el presente caso, es pertinente determinar cuáles son aquellos actos de concurrencia obligatoria que justifican la obligación del empleador de otorgar licencia sindical. Al respecto, el artículo 16° del Decreto Supremo número 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo³, establece que: “Para efectos de lo previsto en el artículo 32° de la Ley, son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical, tales como, los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical (...)”. A tal efecto conviene citar además el punto 11 de la Recomendación número 143 de la Organización Internacional del Trabajo, a partir del cual se puede sostener que son actos de concurrencia obligatoria, entre otros, las reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. Sobre lo mismo, la sentencia del Tribunal Constitucional dictada en el expediente número 3337-2012-PA/TC, considera que las gestiones ante el Ministerio de Trabajo, como la presentación de un pliego de reclamos e incluso los días previos a la presentación de dicho pliego, constituyen actos de concurrencia obligatoria que ameritan el otorgamiento de licencia sindical. Efectivamente, en los fundamentos 3.3.7 y 3.3.8 de dicha sentencia se señala: “Además conforme se consigna en la misma solicitud de permiso debe considerarse que el demandante cumplió con expresar las razones que motivarían su ausencia del 10

al 12 de mayo de 2008, indicándose que la finalidad era la de realizar tareas propias de la organización sindical ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Estos hechos, en efecto, se vieron traducidos en la presentación del pliego de reclamos ante el citado Ministerio del 12 de mayo de 2008, según se desprende de la hoja de recepción de fojas 3. Por ello, en concordancia con el referido artículo 32 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, debe concluirse que ante la ausencia de un convenio colectivo la empresa emplazada estaba en la obligación de conceder los permisos sindicales necesarios para efectos del ejercicio de la actividad sindical del recurrente dentro de los límites que fija la Ley. Por esta razón, en virtud de tal obligatoriedad, resulta irrelevante que este Colegiado examine el alegato de la demandada sobre la existencia de la denegatoria a la referida solicitud del permiso sindical más aún si no se justifica el motivo de la supuesta denegatoria. En consecuencia, debe colegirse que la inasistencia de los días 10 y 11 de mayo de 2008 estaba amparada por el citado artículo 32 del D.S. 010-2003-TR y, por ello, estaba justificada”. Igualmente, el citado máximo órgano de control constitucional ha precisado que denegar el permiso sindical aun cuando se trate de una licencia sin goce de haber, es decir que excedió los 30 días naturales por año al que se encuentra obligado el empleador a conceder licencia sindical, constituye una obstaculización al libre funcionamiento de la sindicalización. Tal es así que en el fundamento 15 de la STC número 01139-2007-PA/TC precisado que: “15. En tal sentido, se infiere que el Intendente de la Aduana de Tacna, al haber rechazado la solicitud de licencia sin goce de haber, está obstruyendo el libre funcionamiento de la sindicalización, toda vez que el recurrente solicitó la licencia, y la cual le fue rechazada sin tener en cuenta que este ejercía la representación legal de la Federación de Trabajadores Aduaneros y Tributarios del Perú. Por tanto, configura un acto totalmente irrazonable y no justificado impedir a todo trabajador el libre ejercicio

3 Vigente al momento de los hechos, antes de la modificación realizada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, toda vez que esta modificación se produjo el 6 de marzo de 2017 y entro recién en vigencia 45 días calendario posteriores a su publicación, de manera que no se encontraba vigente al momento en que ocurrieron los hechos materia de litis.

de la representación sindical, más aún cuando el empleador motiva el despido de un trabajador por la sola razón de la sindicalización. En efecto, se colige en el presente caso que se están vulnerado el derecho a la libertad y representación sindical, el derecho al trabajo y el derecho a la asociación". Solución al caso concreto Séptimo: En el presente caso, la parte recurrente sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior ha aplicado indebidamente el artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, en la medida que no se ha ponderado en forma objetiva los hechos materia del proceso. No se ha tenido en cuenta que la sanción impuesta a Paúl Bernard Castellanos Córdova mediante Memorándum número 612-2015-SUNAT/8A1300 que corre de fojas dieciséis a diecisiete, se debió a que éste no cumplió con comunicar las inasistencias incurridas a su centro de trabajo los días dos de marzo y diecinueve de abril de dos mil quince, pese a que habría sido exhortado y sancionado disciplinariamente con anterioridad. Al respecto, el artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada⁴, que señala lo siguiente: "Artículo 22°.- COMUNICACIÓN DE LA INASISTENCIA La inasistencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del Jefe inmediato el mismo día en que se produce. (...)" [Lo resaltado es agregado nuestro] Asimismo, se debe considerar lo establecido en el artículo 38° del mismo Reglamento, que prescribe lo siguiente: "Artículo 38°.- Obligaciones de los trabajadores: a) Cumplir las disposiciones recogidas en este Reglamento y por las disposiciones legales pertinentes, incluyendo las normas internas referidas a las obligaciones que surgen de la relación laboral. b) Observar buena conducta, respeto y cortesía hacia sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y, en su caso, con el público en general. (...) i) Comunicar y justificar su inasistencia a laborar de conformidad con las normas señaladas para éstos casos". [Lo subrayado es agregado nuestro]. Ahora bien, a efectos de verificar el cumplimiento de lo

dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, corresponde verificar los siguientes medios probatorios: - Memorando número 11-2013/SUNAT-2S6210 del diecisiete de enero de dos mil catorce, que corre a fojas ciento diecinueve, se exhorta a Víctor Hugo Calvo Durán el cumplimiento del artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo, respecto a los días diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veinticuatro, veintiséis, veintisiete, treinta, así como el treinta y uno de diciembre de dos mil trece. - Memorándum número 13-2014-SUNAT/2S6210 del veintitrés de enero de dos mil catorce, que corre a fojas ciento veinte, con el cual se le exhorta sujetarse a las normas, procedimientos y reglas. - Memorando número 38-2014/SUNAT2S6210 del veintiocho de febrero de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días veintisiete, veintiocho, treinta, así como el treinta y uno de enero de dos mil catorce. - Memorando número 49-2014/SUNAT-2S6210 del catorce de marzo de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días cuatro, cinco, seis, siete, diez, once, doce y trece de febrero de dos mil catorce. - Memorando número 51-2014/SUNAT-2S6210 del diecinueve de marzo de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días diecisiete, dieciocho, veinticuatro, veinticinco, veintisiete y veintiocho de febrero de dos mil catorce. - Memorando número 58-2014/SUNAT-2S6210 del veintisiete de marzo de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días tres, cuatro, once, doce, trece y catorce de marzo de dos mil catorce. - Memorando número 81-2014/SUNAT-2S6210 del dieciséis de abril de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los

días uno, siete, ocho, diez y once de abril de dos mil catorce. - Memorando número 112-2014/SUNAT-2S6210 del quince de septiembre de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días veinticuatro y veinticinco de agosto de dos mil catorce, remitido a Paul Bernardo Castellanos Córdova.

- Memorando número 86-2014/SUNAT-2S6210 del dieciséis de abril de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días seis, siete y quince de abril de dos mil catorce, remitido a Paul Bernardo Castellanos Córdova.

- Memorando número 85-2014/SUNAT-2S6210 del dieciséis de abril de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días veinte, veintiséis y veintiocho de marzo de dos mil catorce, remitido a Paul Bernardo Castellanos Córdova.

- Memorando número 84-2014/SUNAT-2S6210 del dieciséis de abril de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días nueve, veinticuatro, veinticinco y veintiséis de febrero de dos mil catorce, remitido a Paul Bernardo Castellanos Córdova.

- Memorando número 86-2014/SUNAT-2S6210 del dieciséis de abril de dos mil catorce, se exhorta al actor sujetarse a las normas, procedimientos y reglas, respecto de las inasistencias al centro de labores los días seis, siete y quince de abril de dos mil catorce, remitido a Paul Bernardo Castellanos Córdova.

- Cartas dirigidas al Intendente Nacional (E) de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), mediante las cuales el Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores de la SUNAT – FETSUNAT comunica el ejercicio de la licencia sindical, cartas que corre de fojas veintiuno a veintinueve, las mismas que corren en fojas diecinueve a veintinueve. De los documentos antes descritos se advierte que la comunicación del ejercicio de la licencia sindical, no le corresponde al trabajador, sino a la agrupación sindical correspondiente, conforme se acredita no sólo con las

cartas presentadas por la Federación Nacional de Trabajadores de la SUNAT – FETSUNAT, las cuales tienen el sello de recepción de la Sede Central de la SUNAT; por lo que siendo ello así, no corresponde la aplicación de la sanción impuesta a los trabajadores demandantes, ya que los hechos consignados en los Memorandos números 612-2015-SUNAT/8A1300 y 632-2015-SUNAT/8A1300, no son atribuibles a éste. En ese sentido, en el presente caso se determina que los trabajadores Paúl Bernardo Castellanos Córdova y Víctor Hugo Calvo Durán no ha vulnerado el artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que como trabajador y a título personal, no le correspondía la comunicación del ejercicio de las licencias sindicales correspondientes, ya que ello era responsabilidad de la agrupación sindical a la que representa. Por lo expuesto precedentemente, éste órgano jurisdiccional determina que no se ha infraccionado el artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, deviniendo la causal denunciada en infundada. Respecto de la causal referida al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Octavo: En cuanto a la causal referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. El dispositivo legal presuntamente infraccionado, prescribe lo siguiente: "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las

necesidades del centro de trabajo". Delimitación del objeto de pronunciamiento Noveno: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la sanción impuesta mediante Memorandos números 612-2015-SUNAT/8A1300 y 632-2015-SUNAT/8A1300, se encuentran debidamente motivados o no, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Alcances sobre la subordinación Décimo: El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.⁵ En cuanto al poder de dirección del empleador, Sanguinetti Raymond⁶ 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. La

subordinación y la Licencia Sindical Décimo Primero: Debe tenerse en cuenta que aun cuando el trabajador se encuentra subordinado al empleador y con ello, obligado a prestar sus servicios bajo la dirección del mismo, ello no implica que el trabajador renuncie o deje de ejercitar derechos colectivos; así tenemos que una de sus manifestaciones se constituye en la libertad sindical, el cual viene a constituirse en el derecho de los trabajadores para asociarse libremente en ejercicio de sus derechos frente al empleador, ella sirve para equilibrar esa disparidad que se presenta entre el empleador y el trabajador. Es por ello que, aun cuando el empleador posee el poder de la subordinación en el marco de la relación laboral, ello no implica que el trabajador deje de ejercitar su derecho sindical, tanto más, si se trata de un representante sindical. A nivel de protección, 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) ratificado por el Perú. De acuerdo al Convenio número 87⁷ 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

5 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

6 SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

7 En vigor por Resolución Legislativa N° 13281

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 número 02211-2009-PA/TC. La subordinación y las Licencias Sindicales Décimo Segundo: Debe tenerse en cuenta que con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo las licencias son establecidas mediante negociación colectiva, es así que, la convención colectiva contiene las estipulaciones relativas a las actividades sindicales, debe precisarse que en el caso de los permisos y licencias, no puede establecerse por acto administrativo o laudo arbitral. Correlato de lo expuesto, se infiere que las licencias sindicales forman parte del derecho a la libertad sindical positiva y que al ser objeto de negociación colectiva, se encuentra investido por el principio de autonomía colectiva, razón por la que no puede, la demandada, pretender interferir en dicho aspecto. Aun cuando se hace referencia al Reglamento Interno de Trabajo, es preciso indicar que las licencias, constituyen un concepto que forma parte de la libertad, razón por la que no puede ser objeto de modificación a través del Reglamento antes referido, tanto más, debe considerarse que, de acuerdo al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 98, prevé que, se consideran actos de injerencia, la constitución de organizaciones de

trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. De lo expresado, queda claro que el empleador debe respetar los acuerdos plasmados vía negociación colectiva y se encuentra imposibilitado, a limitar el uso de las licencias sindicales para aquellos actos que se consideren de obligatoria asistencia, primando las reglas de la libertad sindical, el convenio colectivo y los dispositivos legales pertinentes, frente a lo que pueda estipular el Reglamento Interno de Trabajo. Solución al caso concreto Décimo Tercero: La parte recurrente señala que se le ha negado la posibilidad de sancionar a su trabajador en forma razonada, pese a que los hechos que ameritan la sanción impuesta no han sido negados, más aún si se advierte que la sanción materia de impugnación fue por los días en que no comunicó el ejercicio de la licencia sindical en la oportunidad debida. Al respecto, es conveniente precisar que de acuerdo al contenido de los medios probatorios analizados en el considerando séptimo de la presente resolución, se advierte que la sanción impuesta fue por no comunicar a tiempo el ejercicio de las licencias sindicales correspondientes, mas no por el goce de licencias de las mismas. En ese sentido, habiéndose ya determinado que los trabajadores demandantes no han cometido falta alguna que amerite sanción disciplinaria, puesto que, se ha concluido que la comunicación de las licencias sindicales es atribuible a la agrupación sindical correspondiente mas no al trabajador propiamente, se tiene que las sanciones impuestas mediante los Memorandos números 612-2015-SUNAT/8A1300 y 632-2015-SUNAT/8A1300, no se encuentra dentro los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, pasibles de ser sancionados, más aún, si la demandada no ha podido demostrar que, para el caso de los dirigentes sindicales, se haya adoptado

un acuerdo colectivo que restrinja el uso de las licencias sindicales, licencias que forman parte de la libertad sindical positiva y además, forman parte de los derechos mínimos que reconoce nuestra legislación, por lo que no es viable recurrir a la “subordinación” como excusa para sancionar a los trabajadores, pretendiendo que estos soliciten, con anterioridad, las licencias sindicales. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el dispositivo legal denunciado, deviniendo en infundada la causal denunciada. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), mediante escrito presentado con fecha nueve de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos dos a trescientos dieciséis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta y siete; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley, en el proceso seguido por la demandante, Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA), sobre impugnación de sanción disciplinaria; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

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



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2016-2017 SUSCRITO POR LA EMPRESA SERVICIOS MULTIMEDIA S.A.C Y SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN

EXPEDIENTE N° 01-2018-MTPE-DPSCLRSEL



En la ciudad de Lima, siendo las 2:00p.m., del día miércoles 24 de enero de 2018, se hicieron presentes ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzátegui, en calidad de Abogado – Conciliador, de una parte el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN** representado por la Comisión Negociadora integrada por los señores: MICHAEL PIER CASTRO MONZÓN con DNI N° 07740144 en calidad de Secretario General, JOSÉ ALBERTO SOSA CABREJOS con DNI N° 07228706 en calidad de Secretario de Economía y JUAN JOSÉ BARRIENTOS MECHÁN con DNI N° 09419376 en calidad de Secretario de Organización y de otra parte la empresa **SERVICIOS MULTIMEDIA S.A.C.** representada por la Comisión Negociadora integrada por las señoras: MARÍA CRISTINA CHIABRA VALERA con DNI N° 40090727 en calidad de Gerente Legal y SHIRLEY KARIM HERNÁNDEZ CARBAJO con DNI N° 40786077 en calidad de Responsable de la Gerencia de Recursos Humanos, quienes asisten a la reunión extraproceso convocada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado las partes, se deja constancia de los acuerdos arribados:

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, condiciones sociales y demás concernientes a las relaciones entre Servicios Multimedia S.A.C. (en adelante: "LA EMPRESA") y los trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de Telefónica Publicidad e Información (en adelante: "EL SINDICATO").

Están amparados y obligados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01 de noviembre de 2016 y que tengan o adquieran la condición de afiliados a EL SINDICATO, dentro del período de negociación (noviembre 2016-octubre 2017), así como los que se hayan incorporado a LA EMPRESA con posterioridad a

dicha fecha y se hayan afiliado a EL SINDICATO hasta el 31 de octubre de 2017, siempre que tal condición de afiliación haya sido oficialmente comunicada a LA EMPRESA, siendo aplicable en este último caso los beneficios proporcionales, conforme corresponda.

Es requisito indispensable para gozar o percibir cualquier beneficio contenido en el presente convenio colectivo, el tener vínculo laboral vigente y la condición de afiliado a EL SINDICATO a la fecha de su goce o percepción, siempre que tal condición de afiliación haya sido oficialmente comunicada a LA EMPRESA.

1.2. Vigencia

La vigencia del presente convenio colectivo y de las cláusulas que los integran es de un (1) año, computado entre el 1° de noviembre de 2016 y el 31 de octubre de 2017, por lo que las partes dejan constancia que el presente documento incluye la totalidad de los acuerdos vigentes entre ellas y soluciones en su integridad y de manera definitiva del Pliego de Reclamos presentado por el período 2016-2017.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo entrara en vigor la Ley General de Trabajo o alguna otra Ley que modifique su contenido, las partes convienen que prevalecerá la aplicación de la norma más favorable para el trabajador. Asimismo, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Gobierno dispusiera un aumento general de remuneraciones aplicable a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, las partes convienen que dicho aumento será independiente de los otorgados en virtud del presente documento, salvo que el Gobierno dispusiera lo contrario. Dichos beneficios no se duplicarán sobre los otorgados por el presente Convenio Colectivo.

2. ASPECTOS ECONÓMICOS

2.1. Incremento de remuneraciones para el personal no dedicado a labores comerciales ni de cobranza, ni fidelización ni retención.

LA EMPRESA conviene en incrementar a partir de enero 2018 a los trabajadores no dedicados a labores

comerciales ni de cobranza, ni fidelización ni retención, la suma de S/. 125.00 (Ciento Veinticinco con 00/100 Soles).

En caso que un trabajador se afilie a EL SINDICATO en fecha posterior al período entre el 1° de noviembre de 2016 al 31 de octubre 2107, percibirá el importe integro que corresponda proporcional a la fecha de afiliación y comunicación a LA EMPRESA.

2.2. Gratificación extraordinaria

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores no dedicadas a labores comerciales ni de cobranza ni fidelización ni retención, una gratificación extraordinaria correspondiente a S/. 2,125.00 (Dos Mil Ciento Veinticinco con 00/100 Soles), los mismo que serán abonados en tres cuotas mensuales iniciando el primer pago en enero hasta marzo 2018.

En caso de afiliación al SINDICATO posterior al período entre el 1° de noviembre de 2016 hasta el 31 de octubre de 2017, se le pagará proporcionalmente en referencia a su fecha de ingreso.

De esta forma, LA EMPRESA conviene en cancelar como gratificación extraordinaria todos los pagos correspondientes al Pliego 2016-2017.

2.3. Asignación por escolaridad y/o por estudios universitarios de los hijos del trabajador

LA EMPRESA otorgará una asignación por escolaridad y/o por estudios universitarios de los hijos de los trabajadores, cuyos importes y condiciones se detallan a continuación:

S/. 650.00 (Seiscientos cincuenta con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 3 años y 5 años con 11 meses de edad y que curse estudios pre-escolares, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 6 años y 17 años con 11 meses de edad y que curse estudios escolares, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 Soles) por cada hijo del trabajador que tenga entre 18 años y 24 años con 11 meses de edad y que curse estudios universitarios, formándose en una profesión en la que, para obtener el grado o título respectivo, la universidad exija cuando menos 5 años de estudios, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

Estas asignaciones serán abonadas en el mes de febrero de cada año, reservándose LA EMPRESA el derecho de exigir el sustento respectivo para proceder al pago. En caso que ambos padres trabajen en LA EMPRESA, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir la respectiva asignación.

2.4. Asignación extraordinaria para padres de niños especiales

En el caso de trabajadores que tengan hijos que sean médicamente declarados niños especiales, de acuerdo con las formalidades y los criterios que para tal efecto establezca la ley o, en su defecto, determine LA EMPRESA, y siempre que el respectivo trabajador presente los documentos sustentatorios correspondientes, LA EMPRESA les otorgará una asignación extraordinaria de S/. 1,500.00, subsistiendo este derecho hasta que el hijo del trabajador que haya sido declarado niño especial cumpla 18 años de edad.

2.5. Asignación por defunción

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores o a sus beneficiarios, a partir de la fecha de celebración del presente documento, una asignación por defunción ascendente a S/. 5,000.00 (Cinco Mil con 00/100 Soles), en caso de fallecimiento de sus hijos, cónyuge, conviviente o padres.

2.6. Asignación por gasolina para quienes realizan labores de ventas

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores que realizan labores de ventas una asignación mensual por gasolina, en las siguientes condiciones:

- a. En el caso de los vendedores que prestan sus

servicios en la ciudad de Lima, tendrán derecho a vales para adquisición de gasolina por un importe total de S/. 751.00 (Setecientos Cincuenta y Uno con 00/100 Soles) mensuales, siempre que laboren de manera efectiva todos los días laborables del mes calendario correspondiente y únicamente durante los meses de campaña de ventas, esto es, entre los meses de febrero a octubre de cada año, o durante el mayor período que pudiera durar la respectiva campaña de ventas. En el caso de los vendedores que laboren solo parte de los días laborales del respectivo mes calendario, tendrán derecho al indicado vale por un importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

b. En el caso de los vendedores determinados por LA EMPRESA para prestar sus servicios en las zonas periféricas de la ciudad de Lima, las cuales serán también determinadas por LA EMPRESA, tendrán derecho a vales para adquisición de gasolina por un importe total de S/. 867.00 (Ochocientos Sesenta y Siete con 00/100 Soles) mensuales, estando también supeditada la entrega de estos vales a que laboren de forma efectiva todos los días laborales del mes calendario correspondiente y únicamente durante los meses de campaña de ventas, esto es, entre los meses de febrero a octubre de cada año, o durante el mayor período que pudiera durar la respectiva campaña de ventas. En el caso de los vendedores que laboren solo parte de los días laborables del respectivo mes calendario, tendrán derecho al indicado vale por un importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

c. En el caso de los vendedores que presten sus servicios fuera de la ciudad de Lima, tendrán derecho a una asignación en efectivo para adquisición de gasolina, pagadera por planillas y boletas, por un importe total de S/. 375.00 (Trescientos Setenta y Cinco con 00/100 Soles) mensuales, siempre que laboren de manera efectiva todos los días laborables del mes

calendario correspondiente a los meses de sus respectivas campaña de ventas. En el caso de los vendedores que laboren sólo parte de los días laborables del respectivo mes calendario, tendrán derecho al importe proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho mes.

No se otorgará total o parcialmente el presente beneficio cuando, por cualquier causa prevista en la normativa laboral vigente, el contrato de trabajo se encuentre suspendido o cuando el vendedor no esté realizando actividades de ventas por encontrarse en capacitación, vacaciones, licencias, subsidios o en situaciones similares.

2.7. Asignación por gasolina para quienes realizan labores de cobranza (asesores de normalización)

LA EMPRESA continuará otorgando a los trabajadores que realizan labores de cobranza (asesores de normalización) una asignación por gasolina, de acuerdo a los territorios asignados, debiendo los trabajadores rendir cuenta de la misma en las oportunidades fijadas por LA EMPRESA.

No se otorgará total o parcialmente el presente beneficio cuando, por cualquier causa prevista en la normativa laboral vigente, el contrato de trabajo se encuentre suspendido o cuando el asesor de normalización no esté realizando actividades de cobranzas por encontrarse en capacitación, vacaciones, licencias, subsidios o en situaciones similares.

2.8. Bonificación por tiempo de servicios

LA EMPRESA otorgará una bonificación mensual a favor de los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios, cuyo importe será equivalente a 0.7% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio cumplido, quedando entendido que el referido porcentaje se calculará sobre el sueldo básico mensual que perciba el trabajador en cada oportunidad de pago, sin tomar en cuenta la presente bonificación por tiempo de servicios. Para este efecto, LA EMPRESA tomará en cuenta el tiempo de servicios prestados

a Telefónica del Perú S.A.A. Esta bonificación será registrada en columna aparte en planillas y boletas de pago a partir del mes en el que cumplan el quinquenio.

2.9. Bonificación por reemplazo de cargo

En el caso que un trabajador reemplace a otro de mayor categoría, a partir de la fecha de celebración del presente documento, siempre que el reemplazo implique una labor adicional a las funciones cotidianas del puesto de trabajo del reemplazante, y que la asunción de funciones de mayor responsabilidad haya sido dispuesta de forma efectiva por el jefe inmediato, LA EMPRESA otorgará al reemplazante una bonificación, pagadera por una sola vez y cuyo monto será equivalente al 25% de su remuneración básica mensual, siempre que la duración del reemplazo sea igual o mayor a 15 días consecutivos, teniendo derecho a dicho importe con prescindencia del número de días que dure el reemplazo. Queda entendido que en ningún caso la suma de la remuneración ordinaria mensual del trabajador reemplazante más la bonificación por reemplazo podrá superar el importe de la última remuneración ordinaria mensual que haya sido percibida por el empleado reemplazado, o el importe del promedio de sus últimos seis meses de remuneración en caso de que ésta fuera variable.

2.10. Bonificación por título de estudios superiores

LA EMPRESA, a partir de la fecha de celebración del presente documento, otorgará por única vez una bonificación por estudios superiores, cuyo importe será equivalente al 50% de la remuneración básica mensual de todo empleado que culmine satisfactoriamente una carrera universitaria que sea afín a las labores que realiza en LA EMPRESA y sea también propia del giro del negocio de LA EMPRESA, siempre que, además, obtenga el respectivo título académico que le permita ejercer la profesión correspondiente, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el trabajador.

2.11. Bonificación por destaque a provincias

LA EMPRESA continuará brindando las facilidades que concede al personal que es destacado a laborar en

provincias y que consisten en lo siguiente:

- En el caso de trabajadores que se trasladan en forma temporal para realizar sus labores, LA EMPRESA les seguirá otorgando viáticos y hospedaje, además de un monto de libre disponibilidad diaria para transporte y otros, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo con las características del lugar a donde haya sido trasladado temporalmente y a las políticas establecidas para tal efecto por LA EMPRESA.
- En el caso de trabajadores que son destacados a residir fuera de su lugar habitual de trabajo, LA EMPRESA cubrirá los gastos de mudanza del trabajador, cónyuge o conviviente e hijos, y además le otorgará un monto por única vez para facilitarle su adaptación a la zona, el mismo que será determinado por LA EMPRESA de acuerdo a las circunstancias.

2.12. Canasta navideña

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores canastas navideñas en condiciones semejantes a las que se ha venido otorgando en los últimos años. Esto incluye que dichas canastas tendrán el mismo contenido y costo que LA EMPRESA viene ofreciendo a los trabajadores.

2.13. Bonificación por cierre de pliego

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores que hayan tenido la condición de afiliados a EL SINDICATO y que tal situación haya sido comunicada oficialmente a LA EMPRESA hasta el 1 de noviembre de 2016 y con una antigüedad mayor o igual a tres (3) años en LA EMPRESA una bonificación por cierre de Pliego. De igual forma, en caso que un trabajador se afilie a EL SINDICATO en fecha posterior al 1° de noviembre de 2016 hasta el 31 de octubre 2017 y que tenga una antigüedad mayor o igual a tres (3) años en LA EMPRESA, percibirá el importe íntegro que corresponda proporcional a la fecha de afiliación y comunicación a LA EMPRESA. Dicho pago se realizará de la siguiente manera:

- S/. 950.00 (Novecientos Cincuenta con 00/100 Soles)

para el personal administrativo, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

- S/. 1,080.00 (Mil Ochenta con 00/100 Soles) para el personal de cobranzas, retención y fidelización, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.
- S/. 1,050.00 (Mil Cincuenta con 00/100 Soles) para el personal de televentas, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.
- S/. 1,200 (Mil Doscientos con 00/100 Soles) para el personal de venta directa, el mismo que se hará efectivo en dos cuotas iguales en los meses de febrero y marzo 2018.

2.14. Adelanto de Utilidades

LA EMPRESA conviene en otorgar en calidad de adelanto por el derecho de distribución de la participación en las utilidades del ejercicio fiscal próximo hasta la suma de S/. 1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles). Dicha solicitud lo podrá realizar únicamente en el mes de noviembre de cada año, siendo aplicable a todos los afiliados a EL SINDICATO que así lo soliciten hasta el 31 de octubre de cada año.

Este importe será compensado con el pago que debe efectuar LA EMPRESA al año siguiente por concepto de pago de utilidades, por lo que LA EMPRESA solamente abonará el saldo restante. En caso de que el pago por utilidades no cubra el monto que se entregó como adelanto, LA EMPRESA podrá compensar de la remuneración mensual o, de ser el caso, de la gratificación siguiente al mes de pago de utilidades o de la liquidación de beneficios sociales en caso de la extinción de su vínculo laboral. Este adelanto no será otorgado para aquellos que estén en período de prueba o que no les corresponda el mencionado beneficio, ya sea por su fecha de ingreso a LA EMPRESA u otro motivo.

2.15. Salvaguarda de inflación

LA EMPRESA conviene que si pasados noventa días (90) de la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, se produjera una inflación mayor a 5% de forma anualizada, las partes se reunirán para revisar y ajustar de ser conveniente y en función al contexto económico de LA EMPRESA, los conceptos remunerativos del presente convenio, el cual surtirá efecto con la modificatoria del presente Convenio Colectivo.

2.16. Asignación por mantenimiento de vehículos para personal dedicados a labores comerciales

LA EMPRESA conviene en reembolsar el costo de un solo mantenimiento de carácter anual de los vehículos de propiedad de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que se dediquen a labores comerciales de venta directa, hasta un monto máximo de S/. 400 (Cuatrocientos y 00/100 Soles).

Para poder percibir la referida asignación, el trabajador deberá presentar el comprobante de pago emitido a nombre de Servicios Multimedia S.A.C. desde el mes de abril a noviembre de cada año. LA EMPRESA reconocerá el importe en el siguiente mes, a través del pago en planilla. En caso el importe no supere el importe máximo, se le abonará hasta el monto señalado en el comprobante de pago.

En ese sentido, el trabajador deberá acreditar que el vehículo es de su propiedad o posesión para el efectivo ejercicio de sus labores, siendo el mismo vehículo declarado para el pago de asignación de gasolina, pago de SOAT y/o pago por revisión técnica de vehículos.

2.17. Día No Laborable por Cumpleaños del Trabajador en días de semana

Las partes acuerdan que, a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo, se considerará como día no laborable con goce de haber el día de cumpleaños del trabajador, siempre que éste sea entre lunes y viernes de la semana, por lo que no podrá disfrutarse en otro día cuando éste coincida en fin de semana, feriado y/u otro día no laborable declarado por el Gobierno Nacional,

Regional o local respectivamente.

2.18. Asignación por riesgo de funciones del personal de cobranzas

LA EMPRESA conviene en otorgar por única vez con carácter anual una bonificación por riesgo de funciones, con la finalidad de asumir eventuales pérdida de dinero en cumplimiento de sus funciones de normalización, ascendente a la suma de S7. 400 (Cuatrocientos y 00/100 Soles).

El pago de esta bonificación será cancelada en la segunda quincena del mes de mayo de cada año.

3. CONDICIONES DE TRABAJO

3.1. Horarios de trabajo

Las partes acuerdan los siguientes horarios de trabajo:

a. Horario de verano: De lunes a jueves de 8:00 a.m. a 4.45 p.m., con una hora de refrigerio; y los días viernes de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., horario que abarca entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año.

b. Horario de invierno: De lunes a jueves de 8:00 a.m. a 6:00 p.m.; y, los días viernes de 8:00 a.m. a 2:30 p.m.

El horario de los trabajadores que laboran fuera de la ciudad de Lima y en Televentas se ajustará de acuerdo al inicio y cierre de cada campaña de ventas.

3.2. Revisión Técnica de Vehículos

LA EMPRESA conviene en asumir a partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo, el costo por concepto de reembolso por revisión técnica a los vehículos de propiedad de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que se dediquen a labores comerciales y de cobranzas, de acuerdo a lo señalado por la Ley y Reglamento que crea el Sistema Nacional de Inspecciones Técnicas Vehiculares o cualquier norma modificatoria que se publique posteriormente.

3.3. Póliza de seguro de vida ley

LA EMPRESA deja constancia de que la póliza de seguro de vida ley que tiene contratada a favor de sus trabajadores está establecida de acuerdo a los criterios y coberturas que establece la normativa legal aplicable, la misma que contempla los beneficios que se detallan a continuación:

- Por fallecimiento natural del trabajador, se abonará a sus beneficiarios 20 remuneraciones mensuales.
- Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará 40 remuneraciones mensuales.
- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará 40 remuneraciones mensuales.

3.4. Día del trabajador de Páginas Amarillas

Las partes acuerdan que en vista de que el primer viernes mes de marzo de cada año ha sido establecido como el "Día del Trabajador de Páginas Amarillas", continuará constituyendo feriado no laborable en LA EMPRESA para todos sus trabajadores, pudiendo varias la fecha para el caso de trabajadores que laboran en provincias por cierre de campaña de ventas.

3.5. SOAT

LA EMPRESA continuará asumiendo en el caso del personal dedicado a labores de ventas, el costo de la contratación del Seguro Obligatorio por Accidente de Tránsito (SOAT) que por mandato legal dichos trabajadores están obligados a contratar anualmente para el vehículo que utilicen para desplazarse diariamente en ocasión del desempeño de sus labores, quedando entendido que este beneficio sólo será aplicable para un solo vehículo por trabajador. Para tal efecto, los trabajadores con derecho a este beneficio deberán acreditar ser propietarios del vehículo que utilizan para el desempeño de sus labores, presentado los documentos que les solicite LA EMPRESA, correspondiendo a LA EMPRESA efectuar directamente tanto la contratación del seguro como el pago de la prima respectiva ante las instituciones que

correspondan.

3.6. Teletrabajo

Las partes acuerdan que si un trabajador se encuentra laborando bajo la modalidad de "Teletrabajo" y se le otorga descanso médico temporal con reposo absoluto, podrá la asistencia social o cualquier empresa tercera contratada por LA EMPRESA, presentarse al domicilio del trabajador ubicado en la ciudad de Lima, en caso ser necesario, para efecto de poder informarse del estado de salud del trabajador y obtener los documentos y certificados médicos respectivos. Bajo ese escenario, los teletrabajadores no estarán obligados a conectarse para proseguir con sus labores ordinarias.

En caso ser necesario, los teletrabajadores en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos podrán enviar los documentos y/o certificados médicos sustentatorios de la forma más dinámica posible.

Por último, LA EMPRESA informará cada mes únicamente la relación de nuevos trabajadores que laboren bajo la modalidad de Teletrabajo.

3.7. Encuesta de Clima Laboral

Ambas partes resaltan el compromiso mutuo de implementar y fomentar el programa de clima laboral. Para ello, LA EMPRESA se compromete a realizar encuestas a los trabajadores de forma anónima y de manera virtual. Por otro lado, EL SINDICATO se compromete a fomentar y exigir a sus afiliados la participación efectiva para efecto de que se cumpla un correcto cumplimiento de los objetivos de medición de satisfacción en LA EMPRESA y de todos sus colaboradores.

3.8. Planes de compensación variable

Los trabajadores de las áreas de Ventas y Cobranzas, con objetivos específicos, tendrán un Plan de Compensación que combina un Sueldo Fijo más Sueldo Variable. Este último se calcula en base a un Plan de Comisiones que se comunicará oportunamente a los trabajadores al inicio de cada Campaña.

El Plan de Comisiones busca alinear los objetivos cuantitativos de cada trabajador de Ventas y Cobranzas con los objetivos de la EMPRESA, y estarán contruidos en línea con las necesidades cambiantes de cada Campaña.

4. CONDICIONES SOCIALES Y DE SALUD

4.1. Política de ingreso de personal

LA EMPRESA deja constancia de su compromiso de seguir permitiendo que los familiares de trabajadores fallecidos postulen a puestos vacantes en LA EMPRESA, teniendo presente que LA EMPRESA sólo seleccionará para cubrir tales vacantes a personas que cumplan con los requisitos solicitados para cada puesto y previa evaluación correspondiente, que determine si la persona corresponde al perfil propio del puesto ofrecido.

4.2. Exámenes de audiometría y otorrinolaringología

Adicionalmente a los exámenes anuales que otorga LA EMPRESA a todos los trabajadores, ambas partes acuerdan que LA EMPRESA incluya un examen anual de otorrinolaringología y audiometría para el personal que se dediquen a labores de Televentas y Telecobranzas.

4.3. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL SINDICATO participará del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad y bajo los alcances de la legislación vigente sobre la materia.

4.4. Licencias por duelo

LA EMPRESA continuará otorgando a sus trabajadores un total de 5 días calendario de licencia con goce de haber a partir del deceso, en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos del trabajador.

4.5. Pago por Incapacidad Temporal

Ambas partes acuerdan que en caso que cualquier afiliado a EL SINDICATO dedicado a labores comerciales y de cobranzas, se encuentre con incapacidad temporal para laborar durante los primeros veinte días al año, LA EMPRESA asumirá el pago por descanso médico en

base al cálculo de su remuneración fija y del promedio de los últimos doce meses del pago de comisiones.

4.6. Seguridad en el empleo

LA EMPRESA declara que constituye uno de los fundamentos de su política laboral actuar siempre dentro del marco de las normas legales y del cumplimiento de los mandatos judiciales que recaigan en los procesos.

En el caso que LA EMPRESA iniciara un procedimiento de cese colectivo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, deberá ofrecer previamente un programa de retiro voluntario y/o, en su caso, de pre-jubilación, que sería conversado con el colectivo afectado.

Asimismo, en los casos en que LA EMPRESA propusiera a algún grupo de trabajadores sostener una negociación para llegar a acuerdos tendentes a lograr su cese voluntario, EL SINDICATO podrá participar, a pedido del trabajador, en dicha negociación, no obstante, serán los mismos trabajadores quienes exclusivamente deberán tomar la decisión respectiva.

5. FACILIDADES SINDICALES

5.1. Licencia sindical

LA EMPRESA continuará otorgando licencia sindical a los dirigentes de EL SINDICATO, de acuerdo a lo establecido por ley, sin exceder, en consecuencia, del límite legal de treinta (30) días al año, beneficio al que tendrán derecho los dirigentes.

5.2. Utilización de vitrina por el sindicato

La empresa acuerdo con EL SINDICATO otorgarle un espacio suficiente para la publicación de anuncios de hasta dos (2) páginas tamaño A-4 en la vitrina ubicada en el tercer piso de la sede principal, al costado de la cafetería. Esta exhibición no excederá de quince (15) días de publicada.

5.3. Monto extraordinario de aporte sindical

LA EMPRESA conviene por la suscripción del convenio

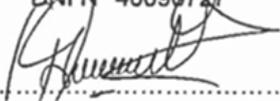
un pago único como aporte al fondo de EL SINDICATO la suma ascendente a S/. 1,150.00 (Mil ciento cincuenta y 00/100 Soles), la misma que será abonada en el mes de octubre del año 2018.

Las partes declaran que con los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al período 2016-2017, seguido en el Expediente N° 01-2018-MTPE-DPSCLRSEL.

Siendo las 5:00 p.m. las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2106-2017, por triplicado, en señal de conformidad y aprobación.

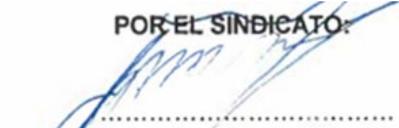
Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad, de lo que doy fe.

POR LA EMPRESA:

.....
María Cristina Chiabra Valera
Gerente Legal
DNI N° 40090727

.....

Shirley Karim Hernández Carbajo

Responsable de la Gerencia de Recursos Humanos
DNI N° 40786077

POR EL SINDICATO:

.....
Michael Pier Castro Monzón
Secretario General
DNI N° 07740344

.....
José Alberto Sosa Cabrejos
Secretario de Defensa
DNI N° 07219484

.....

Godofredo Cruz Peña

Secretario de Economía
DNI N° 07228706

ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO

En la ciudad de Lima, siendo las 02.00 p.m., del día 31 de enero de 2018, se hizo presente ante las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborables y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo la empresa **FABRICA NACIONAL Y ACUMULADORES ETNA S.A.**, siendo representada por los señores: **JEROEN NIEUWLAND**, identificado con C.E N° 000104836, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos; **DIEGO ALONSO CABRERA GIL GRADOS**, identificado con DNI N° 09534288, en calidad de Gerente de Finanzas y **RICHARD AURELIO CAZORLA AUSEJO**, identificado con DNI N° 40154705, en calidad de Gerente Legal y de la otra parte el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.**, siendo representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores (as): **VERONICA FLORES PANTOJA**, identificada con DNI N° 07586523, en calidad de Secretaria General; **FLAMARION MURILLO VASQUEZ**, identificado con DNI N° 07280845, en calidad de Sub Secretario General; **CAYO PEZUA AYALA**, identificado con DNI N° 09250216, en calidad de Secretario de Organización; **LUIS ALBERTO LOPEZ GUZMAN**, identificado con DNI N° 25511602, en calidad de Secretario de Defensa; siendo asesorados por el **Dr. HECTOR CHAVEZ SILUPU**, identificado con registro de CAL N° 37929, en calidad de Asesor Legal y por la **FENTIAL-CGTP**, representado por el señora **EDUARDO LOPEZ ALIAGA**, identificado con DNI N° 09846939, quienes han sido convocados a reunión de extraproceso.

Iniciada la diligencia, luego de haberse deliberado ampliamente las partes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO AUMENTO GENERAL

La Empresa conviene en otorgar un aumento general en sus remuneraciones básicas de los trabajadores que

serán abonadas en la forma y modo siguientes:

- Incremento a partir del 01 de setiembre de 2017 por la suma de S/. 2.80 (Dos y 80/100 Soles) diario; el mismo, que la empresa hará efectivo su pago en el mes de febrero de 2018.
- Incremento a partir del 01 de marzo de 2018 por la suma de S/.1.50 (Un nuevo sol y 50/100 Soles) diario.
- Incremento a partir del 01 de setiembre de 2018 por la suma de S/.2.20 (Dos y 20/100 soles) diario.
- Incremento a partir del 01 de marzo de 2019 por la suma de s/. 2.20 (Dos y 20/100 Soles) diario.
- Incremento a partir del 01 de setiembre de 2019 por la suma de S/.2.30 (Dos y 30/100 soles) diario.
- Incremento a partir del 01 de marzo de 2020 por la suma de S/.2.30 (Dos y 30/100 soles) diario.

SEGUNDO: BONO POR ESCOLARIDAD

La Empresa conviene con el Sindicato, en otorgar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, un bono anual por concepto de escolaridad para cada hijo de servidores en etapa escolar, a partir de tres (3) años de edad hasta quinto año de secundaria, el mismo que será abonado en la forma y modo que se indican a continuación:

En el primer año (01/09/2017 – 31/08/2018), la suma de S/.400.00 (cuatrocientos y 00/100 soles), por concepto de escolaridad.

En el segundo año (01/09/2019 – 31/08/2020), la suma de S/.400.00 (cuatrocientos y 00/100 soles), por concepto de escolaridad.

TERCERO: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La Empresa conviene con el Sindicato, en otorgar a sus

trabajadores sujetos a negociación colectiva, un bono por movilidad, el que será abonado en la forma y modo que se indica a continuación:

En el primer año (01/09/2017 – 31/08/2018), la suma de S/.3.00 (tres y 00/100 soles), diarios por concepto de movilidad, a partir del 01 de setiembre de 2017.

En el segundo año (01/09/2018 – 31/08/2019), la suma de S/.3.10 (tres y 10/100 soles), diarios por concepto de movilidad.

En el tercer año (01/09/2019 – 31/08/2020), la suma de S/. 3.15 (tres y 15/100 soles), diarios por concepto de movilidad.

CUARTO: BONO POR QUINQUENIO

La Empresa conviene con el Sindicato, incrementar el bono por concepto de quinquenio en los siguientes tramos

En el primer año (01/09/2017 – 31/08/2018), se incrementa la suma de S/. 45.00 (cuarenta y cinco y 00/100 soles), por concepto de quinquenio a cada escala.

En el segundo año (01/09/2018 – 31/08/2019), se incrementa la suma de S/. 45.00 (cuarenta y cinco y 00/100 soles), por concepto de quinquenio a cada escala.

En el tercer año (01/09/2019 – 31/08/2020), se incrementa la suma de S/.75.00 (setenta y cinco y 00/100 soles), por concepto de quinquenio a cada escala.

QUINTO: AGUINALDO

La Empresa conviene con el Sindicato, incrementar el concepto de aguinaldo en cada año por la suma siguiente:

Año 2017, la suma de S/.200.00 (doscientos y 00/100 soles)

Año 2018, la suma de S/.200.00 (doscientos y 00/100 soles)

Año 2019, la suma de S/.200.00 (doscientos y 00/100 soles)

SEXTO: ALIMENTOS

La Empresa conviene en asumir en 50% del costo del almuerzo o cena (un menú) para el personal afiliado al sindicato y que haga uso efectivo del comedor de la empresa (nueva planta industrial en Chilca).

Tanto la empresa como el Sindicato reconocen que el beneficio mencionado califica como una prestación alimentaria de suministro indirecto otorgado al amparo de la Ley 28051 y su reglamento D.S. N° 013-2003-TR, y que a través de la presente cláusula se cumple con lo requerido en el artículo 1° de la Ley y 27° del reglamento.

Esta obligación será efectiva una vez que se inicien las operaciones en el centro de trabajo de la empresa ubicado en el distrito de Chilca provincia de Cañete, considerado como beneficiario únicamente al personal afiliado al Sindicato y que labore efectivamente en dicho centro de trabajo.

SÉPTIMO: PATROCINIO EN SENATI

La Empresa conviene en otorgar para los hijos de los trabajadores que tengan como nota promedio de 15 en el Colegio y que permanezcan con dicha nota (15) en las carreras que se les auspicia ante SENATI cada año de acuerdo a las vacantes que disponga la Empresa, las cuales serán publicadas en enero de cada año.

OCTAVO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación queda circunscrito a los trabajadores afiliados al Sindicato, que estén afiliados al mismo, a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo de trabajo.

NOVENO: VIGENCIA

La presente convención colectiva tendrá una vigencia de tres (03) años y empezará a regir a partir del 01 de setiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2020.

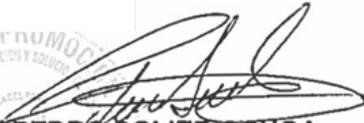
VIGENCIA DE DERECHOS

La Empresa conviene en mantener vigentes los beneficios establecidos en convenio colectivos anteriores, otorgándose en las mismas condiciones

establecidas, siempre que no hayan sido modificados por este convenio colectivo.

Con la suscripción del presente Convenio Colectivo, las partes dan por solucionadas en forma definitiva la negociación colectiva del período 2017-2020.

Siendo las 20.50 horas, leída que fue, firman las partes en señal de conformidad de lo que doy fe.



PEDRO SOLIER OCHOA
ABOGADO-CONCILIADOR



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

