



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

**Relación desnaturalizada,
derecho del trabajador a percibir
los beneficios convencionales:
Observaciones al VIII Pleno
Jurisdiccional Supremo en
materia Laboral y Previsional**

Artículo de Olga Lizbeth Huajachi Chumbillungo

**Necesidad de limitar la facultad
de dirección en defensa del
derecho a la huelga: Caso
esquirolaje interno**

Artículo de María Esperanza Martínez Portocarrero

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

526

Abril 2022

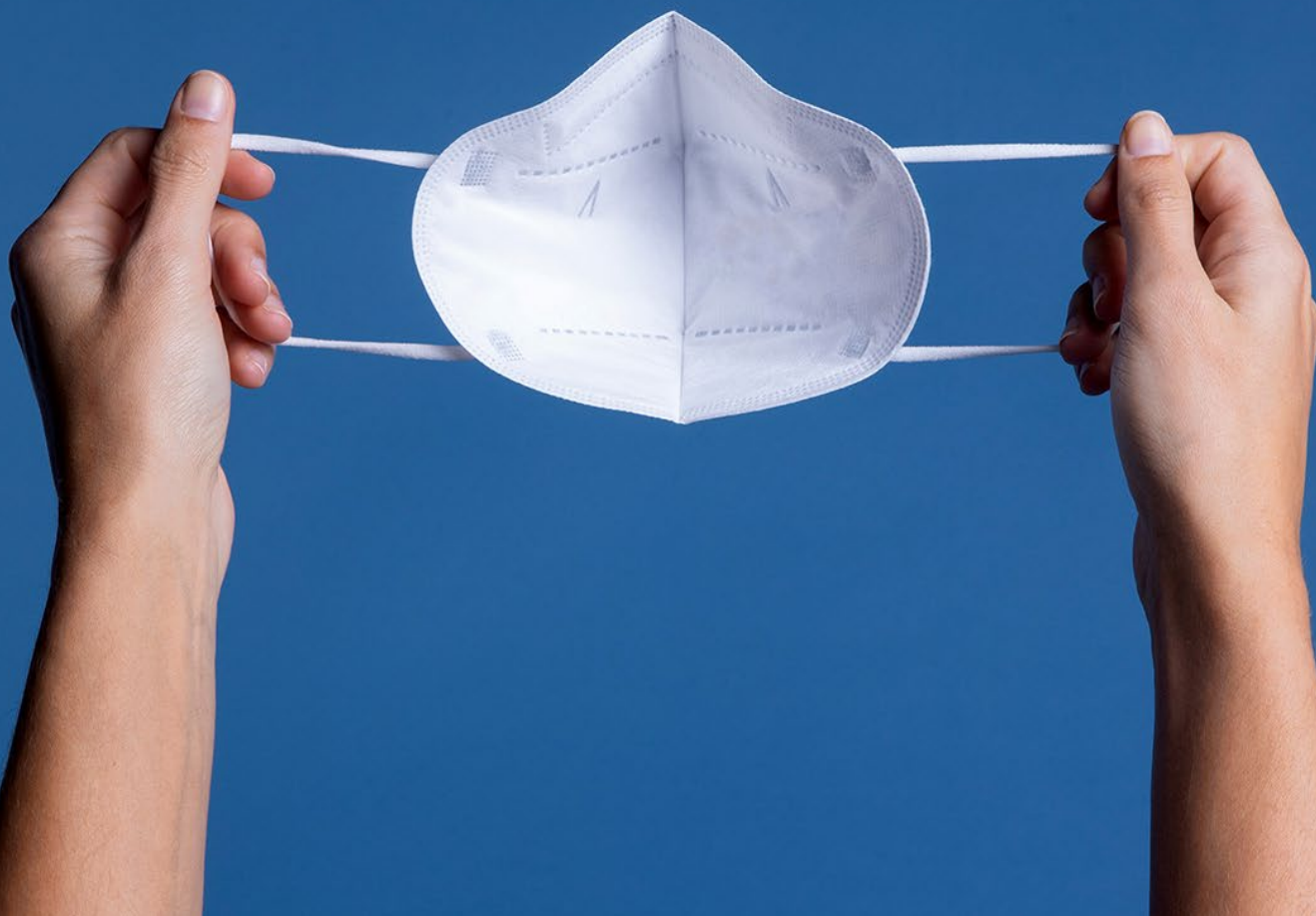
EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de abril 2022, con otro escalón hacia la “nueva realidad”, expresada por medio del Decreto Supremo 041-2022-PCM, en el cual nos señala la actitud facultativa de poder portar la mascarilla que nos ha estado acompañando desde que comenzó la pandemia a consecuencia de la Covid-19, no obstante, se precisa que esta acción opcional se podrá realizar en espacios abiertos, siempre y cuando se garantice el distanciamiento correspondiente y habitual.



Fernando Varela Bohórquez
Director

Del mismo modo, el presente mes nos sorprendió con el aumento de la remuneración vital, mediante el Decreto Supremo 003-2022-TR, en el cual el Poder Ejecutivo dispuso dicho incremento de S/ 930.00 a S/ 1,025.00, el cual cabe puntualizar, que entra en vigencia desde el 01 de mayo de 2022, para los trabajadores del sector privado, esto se debe a los índices de inflación, con el objetivo de efectivizar el desempeño económico en el Perú y de contribuir con la mejora sostenida del poder



adquisitivo de los trabajadores; sin embargo, dicho incremento impacta directamente con los beneficios sociales, el cual se puede observar en la asignación familiar, en los mínimos sectoriales, en los aportes a EsSalud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Asimismo, recordemos que la voz de protesta contra la ilegal modificación del Reglamento de la Ley de Tercerización, aún sigue activa, pues no olvidemos que dicho cambio, afecta gravemente al derecho a la libertad de empresa, el cual se encuentra resguardado por el artículo 59 de la Constitución Política de nuestro país, y se ve reiteradamente perjudicado al momento de desarrollarse plenamente en la libertad de creación de empresa, así como al acceso al mercado de aquellos agentes que deseen desarrollar actividades como prestadores de servicios integrales con desplazamiento. No sólo esa libertad se ve transgredida, sino también también la libertad de organización, la cual posee las empresas para determinar las funciones más efectivas que su organización subcontrate, interviniendo distintos criterios.

En otras noticias más alegres,

debo mencionar que en esta oportunidad contamos con la grata participación de dos excelentes abogadas, Olga Lizbeth Huajachi Chumbillungo y María Esperanza Martínez Portocarrero.

En primer lugar, la doctora Olga Huajachi colabora en esta oportunidad con su artículo denominado "Relación desnaturalizada, derecho del trabajador a percibir los beneficios convencionales: Observaciones al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional", en el cual se desarrollará y reflexionará sobre observaciones controversiales del presente pleno, vinculado con los convenios colectivos celebrados por un sindicato minoritario, el cual presenta una limitación en su representación.

De igual manera, en esta oportunidad la abogada María Martínez contribuyó con su artículo denominado "Necesidad de limitar la facultad de dirección en defensa del derecho a la huelga: Caso Esquirolaje Interno", en el cual, como hace mención su título, la autora reflexionará sobre este derecho colectivo y de la manera en la que se puede salvaguardar y efectivizar, adoptando el punto de vista desde el caso señalado

en su título. Asimismo, la licenciada, señala un aspecto muy importante e innovador, así como necesario, para evitar transgredir el derecho a la huelga y para mantener una igualdad de poderes entre las partes de un vínculo laboral, el empleador y sus trabajadores.

Como siempre reiteramos nuestro sincero agradecimiento a las autoras por su colaboración desinteresada en la presente edición a favor de nuestros fieles lectores.

Hasta la próxima edición.

Abril de 2022.

Fernando Varela Bohórquez

Director

INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Relación desnaturalizada, derecho del trabajador a percibir los beneficios convencionales: Observaciones al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional
Artículo de Olga Lizbeth Huajachi Chumbillungo
- 13 Necesidad de limitar la facultad de dirección en defensa del derecho a la huelga: Caso esquirolaje interno
Artículo de María Esperanza Martínez Portocarrero
- 32 Normas legales
- 70 Jurisprudencia
- 146 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

RELACIÓN DESNATURALIZADA, DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES

OBSERVACIONES AL VIII PLENO JURISDICCIONAL
SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL

Olga Lizbeth Huajachi Chumbillungo



I. Introducción

El presente ensayo tiene por objeto plasmar criterios que debieron considerarse en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, el cual se desarrolló con fecha 06 de agosto del 2019, para el caso concreto, nos enfocaremos en el punto II, que versa sobre aquellos trabajadores que en su oportunidad no tenían un vínculo laboral con el empleador y una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro de un proceso judicial solicitan los beneficios sociales pactados en los convenios colectivos celebrados por el sindicato al que en su oportunidad no se encontraban afiliados.

Tras ello, en primer lugar, nos enfocaremos en describir la realidad problemática, posteriormente nos pronunciaremos en las modalidades contractuales que los trabajadores ostentan haber ejercido en su oportunidad y como consecuencia de ello interponen su demanda ante el Poder Judicial a efectos de que se declare la desnaturalización de los mismos, es así que, por un lado, tenemos a los locadores de servicios y por el otro lado, a los trabajados sujetos al régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057. En ese sentido, respecto a dichas modalidades contractuales estableceremos su definición, sus rasgos característicos, asimismo, nos pronunciaremos sobre la desnaturalización de sus contratos estableciendo ejemplos y los beneficios laborales que le corresponderían una vez reconocido su vínculo laboral como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, así como aquellos beneficios derivados de los convenios colectivos.

Por otro lado, analizaremos el Octavo Pleno, plasmaremos algunas apreciaciones y posteriormente estableceremos los criterios que consideramos debieron tenerse en cuenta en el pleno, por ejemplo, que debería acreditarse que el sindicato constituye uno de carácter mayoritario, y para el caso del trabajador sujeto al régimen de la CAS, si no se encuentra imposibilitado de afiliarse al sindicato, entre otros. Sustentaremos cada uno de ellos, haciendo referencia

a autores y jurisprudencia relevante para el caso; finalmente plasmaremos nuestras conclusiones.

II. Descripción de la realidad problemática

Conforme ya se ha señalado líneas arriba, la problemática que se presenta en la actualidad es que tanto los locadores de servicios como los trabajadores sujetos al régimen de Contratos Administrativos de Servicios, D.L. N° 1057, una vez desnaturalizado sus contratos y reconocidos como trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al amparo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, solicitan el pago de sus beneficios laborales tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, etc., por todo el periodo en que prestaron servicios; así como aquellos beneficios derivados de convenios colectivos que fueron celebrados cuando no se encontraban afiliados en su oportunidad al sindicato, tema que es materia de pronunciamiento en el presente trabajo.

En ese sentido, es argumento de estos trabajadores que se encontraban imposibilitados de poder afiliarse al sindicato que celebró dichos convenios, toda vez que, para ese entonces, no estaba reconocido su vínculo laboral, para este caso, como trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, T.U.O. 728. En ese sentido, para sustentar su argumento hacen referencia a lo establecido en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional celebrado por los jueces supremos el día 06 de agosto del 2019, donde en su punto II, se acordó por unanimidad lo siguiente: *“En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros (...).”*

Por otro lado, la parte demandada (empleador) alega

que no le corresponde los beneficios derivados del convenio colectivo, siendo uno de sus argumentos principales que a la fecha de suscripción de los convenios el trabajador no se encontraba afiliado al sindicato, asimismo, alegan que no se encuentra

acreditado que el sindicato del cual pretende los beneficios laborales sea mayoritario, entre otros argumentos.

Sumado a ello, debemos señalar que la problemática citada está generando posturas contradictorias en los magistrados, toda vez que, al momento de resolver, algunos magistrados están valorando lo establecido en el Octavo Pleno, así como otros magistrados están analizando otros supuestos que resultan importantes, dada la situación particular de cada trabajador, es decir, tomando en cuenta el tipo de contrato que tenía al momento de prestar sus servicios, así como los derechos que le brindaba el tipo de contrato.

En ese sentido, con base a lo señalado líneas arriba, pasaremos a desarrollar el presente trabajo, estableciendo los criterios que consideramos debió valorarse en el Octavo Pleno.

III. Sobre los locadores de servicios

Conforme es de conocimiento, uno de los rasgos característicos que diferencia un contrato de locación de un contrato de trabajo, es que el locador se obliga sin estar subordinado al comitente a prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, ello conforme se encuentra regulado en el artículo 1764° y siguientes del Código Civil; empero dicha modalidad contractual se desnaturaliza conforme lo señala Neves (2012) cuando se aplica el principio de primacía de la realidad, el cual consiste en la discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, ante ello, el derecho prefiere este sobre aquello. En ese sentido, se aplica el principio de primacía de la realidad cuando se acredita todos los elementos de la relación laboral, esto es, la prestación personal de servicios, la subordinación y remuneración; es ahí cuando se desnaturaliza el

contrato de locación y por ende el locador es reconocido como trabajador.

Cabe precisar que los locadores con la finalidad de ser reconocidos como trabajadores interponen su demanda ante el Poder Judicial para obtener tutela y que se declare la desnaturalización de sus contratos por encubrir una relación

laboral, y como consecuencia de ello sean reconocidos como trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y, por ende, puedan percibir todos los derechos reconocidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, emitido mediante Decreto Supremo 003-97-TR.

En ese sentido, una vez reconocido el vínculo laboral del trabajador, esto es, reconocido como un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a ser repuesto en caso fue despedido y a percibir todos los beneficios de los cuales fue privado, conforme a lo regulado en el Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, entre los cuales tenemos principalmente lo siguiente:

1. Tiene derecho a un seguro de salud
2. Derecho a percibir asignación familiar
3. A ser indemnizado en caso se compruebe que fue despedido sin causa legal; asimismo
4. Percibir todos los beneficios laborales que derivan de dicho régimen laboral, tales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, y otros., así como aquellos beneficios derivados de los convenios colectivos suscritos por el sindicato al cual decida afiliarse.

IV. Sobre los trabajadores sujetos al régimen de Contratos Administrativos de Servicios

Por otro lado, es importante señalar que los trabajadores sujetos al régimen de Contratos Administrativos de Servicios interponen su demanda de desnaturalización

de contratos con la finalidad de ser reconocidos como trabajadores para el caso que corresponde, ser reconocidos como trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y percibir todos los beneficios laborales regulados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, emitido mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Un claro ejemplo de ello tenemos a los trabajadores municipales, donde el demandante como argumento principal para desnaturalizar su contrato alega

que ostenta la categoría de obrero dada la naturaleza de sus labores y ampara su argumento en lo establecido en el artículo 37° de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en ese sentido solicitan ser reconocidos como trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.

Es así que una vez desnaturalizados sus contratos también solicitan su reposición en caso fueron despedidos sin causa justa y también solicitan el pago de los beneficios laborales que le corresponden conforme se encuentra regulado en el régimen laboral de la actividad privada.

En ese sentido, conforme ya se ha señalado líneas arriba, entre los principales beneficios laborales que le corresponde al ser reconocido como trabajador sujeto al régimen de la actividad privada tenemos:

1. Tiene derecho a un seguro de salud
2. A percibir una asignación familiar
3. En caso fue despedido sin causa legal a percibir una Indemnización por Despido Arbitrario; y
4. Percibir todos los beneficios laborales que derivan de dicho régimen laboral, tales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, y otros., así como aquellos beneficios derivados de los convenios colectivos suscritos por el sindicato al cual decida afiliarse que es el tema principal que

vamos a desarrollar.

V. Sobe el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional

Con fecha 06 de agosto del 2019, los jueces supremos se reunieron para llevar a cabo el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, dentro del cual uno de los temas que abordaron era sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios, es así que el pleno acordó por unanimidad lo siguiente:

“En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros: – En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder. – En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.”

Ahora bien, conforme se ha indicado líneas arriba, el presente trabajo tiene como finalidad plasmar criterios que debieron considerarse en el octavo pleno exclusivamente para el caso de aquellos trabajadores que en su oportunidad no tenían un vínculo laboral con el empleador y una vez declarado la existencia de una relación laboral dentro de un proceso judicial solicitan los beneficios sociales pactados en los convenios colectivos celebrado por el sindicato al que en su oportunidad no se encontraban afiliados.

En ese sentido, dichos criterios se detallan a continuación:

- **Debe verificarse si el sindicato, del cual el trabajador pretende los beneficios convencionales, constituye uno mayoritario**

Ahora bien, primero es importante establecer qué se entiende por convenio colectivo, en ese sentido se puede señalar que el convenio colectivo constituye un acuerdo escrito celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y del otro lado una o varias organizaciones representantes de trabajadores, donde se establecen las condiciones de trabajo y productividad, como por ejemplo salarios, jornadas, vacaciones y otros; es decir, en palabras de Montoya (2008) se trata de un instituto jurídico nacido para ser aplicado en doble sentido, por un lado, aplicado como pacto por los propios sujetos contratantes en lo que refiere al compromiso obligacional que contrajeron y por otro lado aplicado como norma a los destinatarios, trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4009-2017-Lima define al convenio colectivo como el resultado del procedimiento de negociación colectiva, en cuyo contenido se plasma los acuerdos a los que arribaron las partes, los cuales versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo.

Por otro lado, debemos señalar que el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, emitido mediante Decreto Ley N° 25593, establece que la convención colectiva constituye un acuerdo destinado a regular remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás entre trabajadores y empleadores , empero es importante señalar que dichos acuerdos tienen fuerza vinculante en el ámbito acordado, conforme se establece en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y en el artículo 42° del citado Texto único Ordenado, cuando se señala que el convenio colectivo obliga a las partes en cuyo nombre se celebró y a quienes les

sea aplicable, asimismo, obliga aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en dicho convenio, con excepción de aquellos que ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Asimismo, debemos señalar que un sindicato es una asociación que se constituye libremente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses laborales comunes, profesionales y sociales, como por ejemplo mejoras salariales, condiciones de trabajo y sobre todo promover el progreso de las condiciones de vida en general.

Ahora bien, respecto al sindicato mayoritario, debemos indicar que el primer párrafo del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que, en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, criterio concordante con lo establecido en el artículo 4° de su Reglamento. Por ello, realizando una interpretación de lo establecido en las citadas normas, se desprende que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores asume la representación de los mismos, incluyendo a los no sindicalizados, en consecuencia, los beneficios pactados en el convenio colectivo son aplicables a todos los trabajadores.

En ese sentido, enfocándonos en nuestra premisa, se concluye que sólo corresponde otorgar los beneficios colectivos a un trabajador que no se encuentra afiliado a un sindicato en la medida que se acredite que el sindicato que pactó los convenios constituya un sindicato mayoritario; caso contrario se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 9° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 4° de su Reglamento, en ese sentido, el trabajador que no se afilió en su oportunidad al sindicato del cual pretende percibir los beneficios colectivos debe acreditar que el sindicato del cual pretende percibir

dichos beneficios colectivos constituye un sindicato mayoritario, tanto más si en una empresa puede haber más de un sindicato.

- **No se puede extender los beneficios celebrados por un sindicato minoritario**

Al respecto, en el Octavo Pleno se estableció que se podían extender los beneficios colectivos celebrado por un sindicato minoritario siempre que se acredite que el trabajador se encontraba imposibilitado de afiliarse al sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador; empero debemos tomar en cuenta que, conforme se ha señalado anteriormente para extender los beneficios colectivos celebrados por un sindicato debe acreditarse que el mismo constituye un sindicato mayoritario, ello de conformidad a lo establecido en el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 4° de su Reglamento.

En el presente caso, estamos ante un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, es decir, un sindicato que ostenta una representación limitada, el cual no puede extender sus efectos a aquellos trabajadores no afiliados al mismo, toda vez que se requiere la mayor representatividad sindical para que ello ocurra, caso contrario también se estaría vulnerando lo establecido en el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

Por el contrario, otra sería la historia si en la convención colectiva celebrada por el sindicato minoritario se estableciera como cláusula delimitadora que se hace extensivo los beneficios colectivos a todos los trabajadores de la empresa, toda vez que dicha cláusula tiene la particularidad de establecer el ámbito de aplicación y los acuerdos del convenio, por tanto, tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron, conforme lo ha establecido la Corte Suprema.

- **Los trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios no se encuentran impedidos de afiliarse a un sindicato**

Al respecto, debemos indicar que el régimen de contrato administrativo de servicios entró en vigencia el 29 de junio del 2008, cuya finalidad consistía en solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales en el sector público; ahora bien, conforme se encuentra regulado en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación administrativa y privativo del Estado que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera autónoma.

Según se ha señalado líneas arriba, los trabajadores sujetos al régimen de Contratos Administrativos de Servicios, una vez desnaturalizados sus contratos de trabajo solicitan el pago de sus beneficios laborales, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, y otros, así como los beneficios colectivos, y amparan su argumento en base a lo dispuesto en el Octavo Pleno señalando que no pudieron afiliarse al sindicato, toda vez que se encontraban imposibilitados de hacerlo, ya que en su oportunidad no tenían un vínculo laboral reconocido.

En tal sentido, debemos indicar que con fecha 27 de julio del 2011, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, el cual estableció modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratos Administrativos de Servicios, regulando en su artículo 11-A el derecho a la sindicalización de los trabajadores sujetos a dicho régimen. Al respecto el mencionado dispositivo legal estableció que el trabajador sujeto al régimen de Contrato Administrativo de Servicios, en ejercicio de su derecho a la libertad sindical, puede constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y negociar a través de sus organizaciones sindicales con su empleador, es decir a partir de la publicación en el Diario Oficial El peruano ya no existía disposición alguna que restrinja el derecho constitucional de sindicalización de los trabajadores CAS.

Por lo tanto, a partir de julio del 2011 los trabajadores sujetos al régimen laboral CAS podían ejercer su derecho a la sindicalización, no existiendo imposibilidad alguna

para afiliarse a un sindicato y aportar la cuota sindical correspondiente; sin embargo, aquellos trabajadores que pretenden los beneficios colectivos no toman en cuenta dicha disposición normativa.

En ese sentido, es necesario que el trabajador que peticiona los beneficios colectivos de un sindicato acredite con medio probatorio idóneo la intención de ejercer su derecho sindical, el cual se manifiesta en la voluntad de afiliarse al sindicato y que dicha voluntad haya sido negada y restringida por el empleador, lo cual en dicho caso si estaríamos hablando de la existencia de una imposibilidad, toda vez que estamos ante un hecho que perjudica su situación laboral.

Por último debemos señalar que con base al ejemplo citado líneas arriba sobre los obreros municipales, es importante precisar que si bien el trabajador mantuvo un vínculo bajo la modalidad de Contrato Administrativa de Servicios, situación que no le correspondía dado su condición de obrero municipal, ello no discrimina de modo alguno que pueda ejercer su derecho a la libertad sindical, criterio que ha establecido la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación laboral N° 4358-2019-Lima.

VI. Conclusiones

Sólo corresponde otorgar los beneficios colectivos a un trabajador que no se encuentra afiliado a un sindicato en la medida que se acredite que el sindicato que pactó los convenios constituya un sindicato mayoritario; caso contrario se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 9° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 5° de su Reglamento, tanto más si en una empresa puede haber más de un sindicato.

El convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario ostenta una representación limitada, el cual no puede extender sus efectos a aquellos trabajadores no afiliados al mismo, toda vez que se requiere la mayor representatividad sindical para que ello ocurra, caso contrario también se estaría vulnerando lo establecido en el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, empero la situación

cambiaría si en la convención colectiva se establece como cláusula delimitadora que se hace extensivo los beneficios colectivos a todos los trabajadores de la empresa.

A partir de julio del 2011 los trabajadores sujetos al régimen laboral CAS podían ejercer su derecho a la sindicalización, no existiendo imposibilidad alguna para afiliarse a un sindicato y aportar la cuota sindical; en ese sentido, es necesario que el trabajador que peticiona los beneficios colectivos de un sindicato acredite con medio probatorio idóneo la intención de ejercer su derecho sindical.

VII. Bibliografía

- Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 4009- 2017-Lima, 16 de abril del 2019.
- Corte Suprema de Justicia de la República. Casación laboral N° 4358- 2019-Lima, 21 de setiembre del 2020.
- Montoya, A. (2008). La Interpretación del Convenio Colectivo (apuntes de Derecho comparado). Revista jurídica del Perú (88), 426.
- Neves. J. (2012). Introducción al Derecho del Trabajo. Perú: Fondo Editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú.

NECESIDAD DE LIMITAR LA FACULTAD DE DIRECCIÓN EN DEFENSA DEL DERECHO A LA HUELGA

CASO ESQUIROLAJE INTERNO

María Esperanza Martínez Portocarrero



1. INTRODUCCIÓN

Partimos de la premisa que el derecho a la huelga es un derecho constitucionalmente reconocido en nuestra Carta Magna, a través del cual se determina que, el Estado reconoce y regula el derecho de huelga para que se ejerza, señalando las excepciones y limitaciones¹. En aras de cumplir con lo determinado, se procede a regular la prohibición del esquirolaje, en el del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo determina que:

La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.²

Sin embargo, dado que el presente reglamento regula el esquirolaje externo, el cual es el reemplazo de los trabajadores que se encuentran en huelga a través de la contratación directa o indirecta de nuevos trabajadores, podemos inferir que el esquirolaje interno no se encuentra prohibido, en aplicación del principio de tipicidad.

Sin embargo, se infiere que, si bien es cierto la norma prohíbe el esquirolaje interno y externo, ningún ordenamiento jurídico prohíbe el esquirolaje tecnológico o virtual, puesto que, nuestra constitución nos faculta a realizar lo que no esta prohibido.

2. FACULTAD DEL EMPLEADOR

La manifestación del poder de dirección del empelado está regulada por el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el cual se determina que:

1 Constitución Política del Perú- Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

2 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - DS 019-2006-TR, artículo 24.9°

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 (...)³

De lo indicado por la norma, esta facultad se puede clasificar en: (i) organización, (ii) reglamentaria, y (iii) supervisión y sanción.

1. **Facultad de organización:** Facultad del empleador de faculta unilateralmente establecer las formas adecuadas que los trabajadores ejecutes sus labores, es decir, fija el qué, el dónde, el cómo, el cuándo y los equipos que deberá utilizar para desarrollar exitosamente sus funciones.
2. **Facultad de Reglamentar:** Es mediante esta facultad que el empleador formula aquellas normas de cumplimiento obligatorio, las que pueden ser verbales o escritas, que se establecen mediante aquellas políticas internas, tales como (i) manuales; y (ii) procedimientos, los que se aplican a cada puesto de trabajo, También, emiten los reglamentos internos de trabajos; las directivas, entre otros.
3. **Facultad de supervisión y sanción:** Todo empleador tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de las obligaciones por parte de sus trabajadores, y ante cualquier incumplimiento laborales, el empleador deberá aplicar las medidas disciplinarias correctas, estas se pueden materializar a través de amonestaciones verbales o escritas, también, podrá aplicar la suspensión y en el despido, en ultima ratio. Estas medidas disciplinarias dependerán de la gravedad de la infracción y lo reiterativo de los

actos del trabajador.

Se puede inferir que el poder de dirección del empleador contiene una potestad unilateral, puesto que, la ejecución de estos garantiza lograr los fines institucionales.

Sin embargo, la celebración del contrato de trabajo no implica la privación para el trabajador, de los derechos que nuestra Constitución le reconoce como ciudadano. Es decir, el poder de dirección del empleador no puede trasgredir los derechos constitucionales de sus trabajadores.

3. IUS VARIANDI- LÍMITES.

Esta facultad se encuentra regulado en el segundo párrafo del artículo 9 del Texto Único ordenado del D. Leg. N° 728, en el que se determina 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 labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo⁴.

Asimismo, La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Moquegua determinó que, el ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁵

Este derecho potestativo del empleador no puede trasgredir los derechos constitucionales de sus

3 Texto Único Ordenado del DL 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral- DS 003-98-TR, artículo 9° (primer párrafo)

4 Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral- D.S N° 003-98-TR, artículo 9° (segundo párrafo).

5 Casación Laboral N° 7489-2016 de Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Moquegua

trabajadores. Sin embargo, este poder no es absoluto, puesto que, el artículo 30 de la norma citada, determina que no el empleador no puede ampararse en esta facultad para variar la remuneración y la categoría (disminución), tampoco, puede trasladar al trabajador a lugar distinto al que habitualmente desarrollaba sus labores.

Ya que el contrato laboral determina la relación bilateral de los derechos y obligaciones entre el empleador y sus trabajadores, el empleador puede introducir cambios en aras de la continuidad de las actividades en el mercado, pero estos cambios deben de cumplir con los parámetros legales vigentes, lo cual no debe causar perjuicio a los trabajadores.

Además, el *ius variandi* se encuentra restringido mediante los principios de buena fe y razonabilidad, es así que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República señala que, si bien la Ley reconoce la atribución al empleador de trasladar a sus trabajadores a un lugar distinto de donde presentaba los servicios habitualmente; no obstante, le imputa el deber de ejercer la atribución de buena fe; esto es, que no exista la intención de ocasionar perjuicio al trabajador, el cual será contrario a Ley, configurándose así un acto de hostilidad en aplicación del inciso c) del artículo 30° del Decreto Supremo N°003-97-TR.⁶

En ese mismo orden de criterios, la misma sala determinó que *“Si bien la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar o desplazar al trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios; no obstante, le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionar un perjuicio, de tal suerte que solo en el caso de que el traslado del trabajador haya estado motivado por un afán de perjudicarlo, el mismo será contrario a*

Ley configurando un acto de hostilidad”

Asimismo, según el Tribunal Constitucional, es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de Derecho. El cual se expresa como mecanismos de control del uso arbitrario de las facultades discrecionales, exigiendo así que todas las decisiones que se puedan tomar respondan a los criterios de razonabilidad. Como lo ha sostenido el Tribunal, esto *“implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos”*.⁸

Es así que, el *ius variandi* no puede implicar perjuicio de ningún tipo para el trabajador, es así que, la Sala Transitoria Constitucional y Social, reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, no obstante, dicha facultad no es ilimitada, sino, previamente se deberá cumplir con ciertos requisitos, resaltando que el traslado no debe perjudicar al trabajador (rebaja de categoría, disminución salarial, afecte su ascenso, atente contra su economía o salud).⁹

Se puede concluir que, el *ius variandi* es un derecho potestativo del empleador, es la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, pero esto no puede trasgredir los derechos constitucionales de sus trabajadores, y se encuentra limitado con la aplicación de los principios de buena fe y razonabilidad, lo cual insta al empleador a invocar razones objetivas.

Como se puede verificar, el empleador no puede realizar modificaciones arbitrariamente a las condiciones de trabajos de sus empleados, según el aplicando el facultad de *ius variandi*, puesto que, esta debe ser aplicada conjuntamente con los principio de buena fe y razonabilidad, lo que limitaría el libre albedrío del empleador.

6 Casación Lababoral N° 10801-2014 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Cajamarca de la Corte Suprema de Justicia de la República
7 Casación Laboral N° 17819-2015-Cajamarca de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Cajamarca de la Corte Suprema de Justicia de la República

8 Sentencia referida al Exp. N° 00535-2009-PA/TC del Tribunal Constitucional peruano.

9 Casación Laboral N° 628-2003 de la Sala Transitoria Constitucional y Social.

4. DERECHO A LA HUELGA

El derecho a la huelga es un mecanismo de autotutela de los trabajadores ante un conflicto que se presenta durante el desarrollo de las relaciones laborales. Este instrumento tiende a proteger los derechos y los interés de los trabajadores.

Es así que, la huelga cuenta con el reconocimiento expreso en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - artículo 8.1.d- no obstante, a pesar de ello, no existe convenios internaciones que desarrolle sus características de manera expresa.

La consecuencia de la huelga es la suspensión momentánea de las relaciones individuales de trabajo, originando una figura similar a la de la suspensión perfecta de labores, toda vez que, el trabajador no brinda sus servicios y el empleador no paga remuneración alguna, sin embargo, el ejercicio de este derecho constitucional no perturba al principio de continuidad laboral, así como, la acumulación de antigüedad para el cálculo de los pagos de las vacaciones y CTS, entre otros beneficios. Esto en la medida en que la huelga sea declarada legal y haya cumplido con todos los requisitos exigidos por ley.

5. ESQUIROLAJE INTERNO, EXTERNO Y LA SUSTITUCIÓN TECNOLÓGICA DE LOS HUELGUISTAS

Cabe indicar, que el Tribunal Constitucional peruano emitió pronunciado sobre lo indicado en el artículo 24.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, con relación al principio de tipicidad, resultan válidas las *"cláusulas de interpretación analógica"*, las cuales *"no vulneran el principio de lex certa cuando el legislador establece supuestos ejemplificativos que puedan servir de parámetros a los que el intérprete debe referir otros supuestos análogos, pero no expresos"*.

*Además, que la utilización de estas "cláusulas de interpretación analógica" no equivale a la aplicación de la analogía ante la presencia de un vacío normativo, la cual se encuentra proscrita en los casos en que se regulan infracciones y sanciones"*¹⁰

Entonces, es correcto determinar que incluir dentro de las diversas conductas infractoras tipificadas, el reemplazo de los trabajadores en huelga mediante la movilización interna de las personas es objeto de sanción administrativa.

Por otro lado, debemos de abarcar la sustitución tecnológica de los huelguistas o el esquirolaje tecnológico, para ello, se debe determinar el concepto de este. Es así que, en España a través de sus normas, determinan que:

El artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo (en adelante RDLRT), señala que: "[e]n tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo".¹¹

De la norma se puede verificar que como en nuestro país, España tampoco permite el esquirolaje externo, puesto que, prohíbe la sustitución de los trabajadores huelguistas por personal externo, sin embargo, la norma determina que - *que no estuviesen vinculados a la empresa*- lo que podría permitir el esquirolaje interno, es decir, ya que la norma determina que se prohíbe la sustitución de los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al momento de la huelga, podemos inferir que existe la posibilidad de trasladar a los trabajadores internos a cubrir los puestos de aquellos trabajadores que se encuentran en huelga.

¹⁰ Sentencia referida al Expediente N° 010-2002-AI/TC del Tribunal Constitucional peruano.

¹¹ VALLE MUÑOZ, F., La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas ed. IUSLabor. Madrid, 2018, p. 189

Por otro lado, tanto en la norma peruana como española, no hace referencia al reemplazo técnico, o esquirolaje tecnológico.

En el actual proceso de evolución tecnológica en el que estamos inmersos, la sustitución "virtual" de trabajadores huelguistas por máquinas capaces de realizar total o parcialmente las funciones de éstos, conduce a reflexionar sobre el papel que debe ocupar el derecho de huelga¹², y es que supuestos como el descrito pueden arrebatar a la misma su capacidad de repercutir negativamente en la actividad empresarial e incluso privarla de su eficacia simbólica o mediática, lo que en las sociedades contemporáneas es tanto como condenarla a su inexistencia¹³.

Como se puede inferir, los constantes avances de la tecnológica han permitido a diversas empresas en automatizar sus servicios, existe restaurantes en Estados Unidos que se ordena y se paga a través de una tableta electrónica, incluso en Japón diversos hoteles son operados por robots; como se puede ver, con el pasar de los años, las empresas han ido automatizando sus proceso y en un futuro no muy lejanos, utilizaran algoritmos para la mayoría de sus servicios, e incluso, en algunas áreas de derecho se brindar servicios cotidianos, como la elaboración de testamentos, divorcios, diversos contratos de arrendamientos. Originando así, el reemplazo de los abogados que se encargaban de realizar dichas tareas.

Pues, los empleadores podrán reemplazar a los trabajadores huelguistas a través del uso de algoritmos que ayuden a mitigar los daños que pueda causar las huelgas, originando así, un reemplazo de la mano de obra.

No obstante, este tipo de esquirolaje -tecnológico- será empleado por aquellos empleadores que dispongan de los medios económicos para adquirir este tipo de

tecnología, limitando así, la intervención humana.

Por otro lado, aquellas empresas que no cuenten con los medios tecnológico que se requieren para ejecutar este reemplazo, estarán impedidos de realizar esquirolaje interno y externo.

El esquirolaje tecnológico originaria la privación a los trabajadores de su derecho fundamental – derecho a la huelga- dando a lugar a una nueva desigualdad de poderes entre el empleador y los trabajadores, lo cual es originada por ausencia de norma referente a esta nueva figura.

Sin embargo, el país de España a través de su Tribunal Constitucional determina que *"la cuestión planteada es una cuestión de límites de un derecho fundamental, en la que, en la relación entre el derecho y su límite posible, el criterio de la interpretación debe ser el de mayor amplitud posible del derecho y la restricción del límite a lo necesario". Y continúa afirmando: "[n]o cabe duda de que el derecho de huelga, no es un derecho ilimitado y que la salvaguarda del derecho a comunicar y recibir información veraz por cualquier medio de difusión (art. 20.1 d) CE) puede operar como límite de aquel derecho a la hora de definir los servicios esenciales y los servicios mínimos en relación con una huelga concreta", pero siendo ello así, "no toda la programación de televisión tiene que ver con el referido derecho constitucional a la información, existiendo una gran porción de espacio de puro entretenimiento. Por ello, el resto de la plural actividad televisiva previamente grabada, desprovista de todo contenido e interés informativo, aún respaldada por un evidente interés legítimo tanto del comunicador como de los receptores, en nada concierne al derecho a comunicar y recibir información "ex" art. 20.1 d) CE, no invocándose en el Real Decreto impugnado ningún otro derecho o libertad constitucionalmente reconocido ni ningún bien de idéntica significación*

12 MARTIN JIMENEZ, R., "Sustitución virtual de trabajadores en huelga", Relaciones Laborales nº 1, Tomo 1, 2000, p. 797 y ss

13 PEREZ REY, J., "El esquirolaje tecnológico: un importante cambio de rumbo de la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 5 de diciembre de 2012)", Revista de Derecho Social, nº 61, 2013, p. 164; VAZQUEZ, A., "Validez del "esquirolaje tecnológico" en situaciones de huelga", Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales nº 122, 2017, p. 74 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A., "El esquirolaje tecnológico", Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 105, 2015, p. 66 y ss.

cuya preservación requiera el sacrificio del derecho de huelga para la emisión de la referida programación previamente grabada”¹⁴

Dicho pronunciamiento jurisprudencial sirvió de base en la jurisprudencia sentada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo¹⁵ dictada en casos de fijación de servicios mínimos durante huelgas desarrolladas en el sector de la radiodifusión y televisión ante el intento de mantener una normal programación informativa. Según esta doctrina, la actividad informativa mantenida como servicio mínimo ya comporta de por sí sola, una disminución de la total actividad televisiva o radiofónica de cualquier clase que es desarrollada en condiciones de normalidad, afirmando que: *“así debe ser considerado porque sólo así resultará visible a la ciudadanía la perturbación que provoca la huelga en la actividad donde es realizada, y sólo así, también, como la huelga cumple esa virtualidad que le corresponde, según recuerda el Tribunal Constitucional, de actuar como un eficaz medio de presión a través de la exteriorización de los efectos que produce el paro laboral”*.

Como se puede verificar, en España ya se ha permitido el esquirolaje tecnológico, a pesar de que este no se encuentre regulado en un ordenamiento jurídico, lo que abre las puertas a la vulneración del derecho a la huelga.

Lo mismo puede pasar en nuestro país, puesto que, en nuestra Carta Magna en su artículo 24º literal a) se determina que nadie está obligado hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe, es por ello que, el esquirolaje virtual si estaría permitido, lo que vulneraría el derecho a la huelga, de lo que se infiere que, ya que el esquirolaje tecnológico no está prohibido, está permitido, toda vez que, no existe norma que lo regule.

6. CONCLUSIONES

- Queda claro que, el derecho a la huelga requiere una regulación más exacta y adecuada, así como, contar con herramientas claras y eficaces para el éxito de las partes.
- Se determina que el artículo 25.9 del Reglamento de la LGIT, se interpreta analógicamente, por tal razón, también comprende el esquirolaje interno y externo, puesto que, en dicho artículo se establece que se calificará como infracción los – actos como de ello se colige que, los actos enlistados en dicho artículo no son limitativos.
- Además, el principio de tipicidad no restringe la aplicación de la norma que infracciona los supuestos de esquirolaje interno. Toda vez que, no se está vulnerando la protección del derecho a huelga, a razón de ello, es legal la aplicación de sanciones correctivas a aquellos empleadores que atenten al derecho a la huelga.
- No obstante, nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto el esquirolaje tecnológico o virtual, es por ello que, se requiere una regulación de mismo, en aras de evitar trasgredir el derecho a la huelga.
- El esquirolaje tecnológico o virtual vulnera el derecho fundamental a la huelga, lo que, ocasiona una desigualdad de poderes entre el empleador y sus trabajadores.

14 STC nº 183/2006, de 19 de junio.

15 STS de 24 de julio de 2007 (RJ 2007/6909); STS de 27 de julio de 2009 (Rec. nº 161/2007); STS de 24 de febrero de 2010 (Rec. nº 1425/2008); STS de 8 de abril de 2010 (Rec. nº 4151/2007).

A person in a dark suit is shown from the chest up, looking down at a tablet computer. They are wearing a watch on their left wrist. The background is a blurred office setting. The entire image has a dark blue overlay.

NORMAS LEGALES

Declaran días no laborables para los trabajadores del sector público a nivel nacional

DECRETO SUPREMO 033-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo–MINCETUR, en materia de turismo, tiene como objetivo promover el desarrollo de la actividad turística como un medio para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social del país, propiciando las condiciones más favorables para el desarrollo de la iniciativa privada, y la generación de empleo;

Que, conforme al artículo 5 de la Ley N° 29408–Ley General de Turismo, corresponde al MINCETUR fomentar el turismo social e implementar estrategias para la promoción del turismo interno y receptivo;

Que, a fin de fomentar el desarrollo del turismo interno, el Gobierno lleva a cabo políticas estratégicas de promoción de los atractivos turísticos del país, dentro de las cuales promueve desde hace más de una década, para el sector público, el establecimiento de días no laborables sujetos a compensación o recuperación de horas no trabajadas, los cuales sumados a los feriados ordinarios, crean fines de semana largos propicios para la práctica de turismo interno, medida que tiene un impacto positivo en el desarrollo del mismo, según los resultados de las evaluaciones del flujo turístico interno movilizado durante los fines de semana largos desde el año 2003 a la fecha, realizadas por el sector Comercio Exterior y Turismo;

Que, la práctica del turismo interno constituye un instrumento dinamizador de las economías locales y contribuye al conocimiento de los atractivos turísticos y de las distintas realidades de las poblaciones de nuestro país;

Que, en tal sentido es conveniente establecer los días no laborables sujetos a horas de trabajo compensables para el año 2022;

Que, finalmente, resulta igualmente necesario establecer supuestos de excepción a la presente norma con la finalidad de garantizar la continuidad de aquellas actividades relevantes para la comunidad y las labores indispensables en la actividad empresarial;

Que, en uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y por el numeral 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA

Artículo 1.- Días no laborables en el sector público

1.1 Declárase días no laborables, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, los siguientes:

- Lunes 2 de mayo de 2022;
- Viernes 24 de junio de 2022;
- Lunes 29 de agosto de 2022;
- Viernes 7 de octubre de 2022;
- Lunes 31 de octubre de 2022;
- Lunes 26 de diciembre de 2022;
- Viernes 30 de diciembre de 2022.

1.2 Para fines tributarios, dichos días serán considerados hábiles.

Artículo 2.- Compensación de horas

Las horas dejadas de laborar durante los días no laborables establecidos en el artículo precedente serán compensadas en los diez (10) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Artículo 3.- Provisión de servicios indispensables

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del sector público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad, durante los días no laborables establecidos en el presente Decreto Supremo.

Artículo 4.- Días no laborables en el sector privado

Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Artículo 5.- Actividades económicas de especial relevancia para la comunidad

Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores y expendio de víveres y alimentos; están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables declarados por el artículo 1 del presente Decreto Supremo, y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, a fin de garantizar los servicios a la comunidad.

Artículo 6.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, por el Ministro de Comercio Exterior y Turismo y por la Ministra de

Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta y un días del mes de marzo del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2054370-2

Decreto Supremo que ratifica el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

DECRETO SUPREMO 016-2022-RE

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y aprobado mediante la Resolución Legislativa N° 31415, de 11 de febrero de 2022;

Que es conveniente a los intereses del Perú la ratificación interna del citado instrumento jurídico internacional;

Estando al Informe (DGT) N° 002-2021; y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 56° y 118° inciso 11 de la Constitución Política del Perú y por el primer párrafo del artículo 2 de la Ley N° 26647;

DECRETA

Artículo 1°.- Ratifícase el “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo” adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y aprobado mediante Resolución Legislativa N° 31415, del 11 de febrero de 2022.

Artículo 2°.- El Ministerio de Relaciones Exteriores procederá a publicar en el diario oficial “El Peruano”, de conformidad con los artículos 4° y 6° de la Ley N° 26647, el texto íntegro del referido tratado y la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 3°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta y un

días del mes de marzo del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

CÉSAR LANDA ARROYO

Ministro de Relaciones Exteriores

2054370-3

Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

DECRETO SUPREMO 003-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual; y que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores;

Que, el numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de este ministerio el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínimas;

Que, el literal h) del artículo 121 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que corresponde al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, participar en la regulación de la remuneración mínima;

Que, en consecuencia, corresponde al Estado, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las Resoluciones Legislativas N° 14033 del 4 de abril de 1962 y 13284 del 1 de febrero de 1960, respectivamente, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la

actividad privada;

Que, el reajuste de la remuneración mínima que se dispone toma en cuenta criterios técnicos para el análisis de los índices de inflación subyacente y productividad, a fin de que el incremento refleje el desempeño económico de nuestro país y contribuya con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA

Artículo 1. Objeto de la norma

Incrementar en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022.

Artículo 2. Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3. Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2054921-1

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

DECRETO SUPREMO 005-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de toda persona a trabajar libremente, con sujeción a ley;

Que, el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, aprobada y ratificada por el Estado peruano, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Que, el numeral 1 del artículo 1 del Convenio N° 29 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT de 1930, Convenio sobre el trabajo forzoso, aprobado y ratificado por el Estado peruano, establece que todo miembro de la OIT que lo ratifique se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 105 de la OIT de 1957, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, aprobado y ratificado por el Estado peruano, establece que todo miembro de la OIT que lo ratifique se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio;

Que, mediante el artículo 2 del Decreto Legislativo N°

1323, Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género, se incorpora en el Código Penal el artículo 168-B que tipifica el delito de trabajo forzoso, estableciendo pena privativa de la libertad para el autor de dicho delito;

Que, mediante la Ley N° 30924, Ley que modifica los artículos 168-B y 195 del Código Penal, incorporando la pena de multa al delito de trabajo forzoso, se establece que la sanción de multa será aplicable conjuntamente con la pena privativa de libertad prevista para el delito de trabajo forzoso;

Que, mediante la Ley N° 31146, Ley que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 28950, Ley contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, con la finalidad de sistematizar los artículos referidos a los delitos de trata de personas y de explotación, y considerar estos como delitos contra la dignidad humana, se reordena la numeración y ubicación de los tipos penales de explotación, sin alterar la tipificación de los mismos, entre los cuales está el delito de trabajo forzoso tipificado a la fecha en el artículo 129-O del Código Penal;

Que, con la Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para

prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, se regula que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realice el seguimiento y vigilancia al cumplimiento de las objetivos y metas trazadas en las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, en coordinación con la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, y se dispone la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, que es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, establece que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamenta dicha ley en un plazo no mayor de ciento cincuenta días calendario contados desde su vigencia;

Que, de conformidad con el numeral 22.4 del artículo 22 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el ámbito de competencia y estructura básica de cada uno de los Ministerios se establece en su Ley de Organización y Funciones;

Que, el numeral 23.1 del artículo 23 de la citada Ley, establece que son funciones generales de los Ministerios, entre otras, las siguientes: i) formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; y, ii) aprobar las disposiciones normativas que les correspondan;

Que, de conformidad con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar

las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, de conformidad con el literal a) del numeral 8.2 del artículo 8 de la referida Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus funciones compartidas, garantiza y promueve el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo;

Que, por lo expuesto, es necesario contar con una norma que reglamente la Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, a fin de fortalecer las políticas públicas vinculadas con la prevención y erradicación del trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, que tendrá por finalidad generar, sistematizar, consolidar, monitorear y supervisar la información del ciclo de intervención del trabajo forzoso vinculada a la prevención, detección, atención y sanción y reintegración de víctimas de este delito;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, el cual consta de dos (2) títulos,

seis (6) capítulos, veintinueve (29) artículos y dos (2) Disposiciones Complementarias Finales, los cuales forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo y en el Reglamento se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3. Publicación

El presente Decreto Supremo y su Reglamento, aprobado por el artículo 1 de la presente norma, se publican en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación del Decreto Supremo y su Reglamento en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 4. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 31330,

LEY QUE DECLARA DE INTERÉS NACIONAL EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO, Y LA CREACIÓN DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

TÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular los alcances de la Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso.

Artículo 2. Acrónimos y referencias

2.1. En el presente Reglamento se emplean los siguientes acrónimos y referencias:

- a) Ley: Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso.
- b) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c) Observatorio: Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso.
- d) CNLCTF: Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
- e) DGDFSST: Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE.
- f) DPPDFL: Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la DGDFSST del MTPE.
- g) SIMEL: Sistema de información del mercado laboral.
- h) PTA: Plan de Trabajo Anual.

2.2. Cuando se mencione un artículo sin hacer referencia a norma alguna, está referido al presente Reglamento.

Artículo 3. Definiciones

Para la aplicación de la presente norma, se consideran las siguientes definiciones:

3.1 Trabajo Forzoso: Es todo trabajo o servicio que se le exige a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente, afecta la libertad de trabajo y la dignidad humana. Tiene tres elementos, los cuales son los siguientes:

a) Todo trabajo o servicio: Está enmarcado en cualquier actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.

b) Falta de consentimiento: La persona ejecuta la actividad de forma involuntaria porque está sujeta a castigos o amenazas de castigo.

c) Castigos, penas o amenaza de castigos y penas: La persona ejecuta el trabajo bajo coerción (presión), porque existe la presencia real o amenaza creíble de castigos.

3.2 Observatorio: Es un sistema de información que se encarga de producir, sistematizar y proveer conocimientos, sobre determinada área o áreas de interés y utilidad para los gestores públicos.

3.3 Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso: Es la instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional y regional, se encuentra presidida por el MTPE.

3.4 Módulos de registro administrativo de casos de trabajo forzoso: Está constituido por registros administrativos de casos o investigaciones de víctimas o presuntas víctimas de trabajo forzoso, que las instituciones públicas con competencia en la materia generan, las cuales son Ad hoc a las funciones que ellas mismas realizan.

Artículo 4. Sobre el envío del informe sobre los avances y logros en materia de trabajo forzoso

La DGDFSST es la responsable de elaborar el informe sobre los avances y logros obtenidos en el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, el cual es remitido por el MTPE, el 1 de febrero de cada año, al Congreso de la República, con la finalidad que se tome conocimiento de la actuación del Estado frente a este ilícito.

TÍTULO II

OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5. Definición

El Observatorio es un instrumento de política pública que contribuye con el logro de los objetivos previstos para la lucha contra el trabajo forzoso, a través de la generación, consolidación y análisis de información sobre la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, y sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso.

Artículo 6. Administración y gestión

El Observatorio es administrado por el MTPE, a través de la DPPDFL, quien a su vez coordina con la CNLCTF para la elaboración de los indicios e indicadores de trabajo forzoso, lineamientos técnicos y procedimientos estandarizados para su funcionamiento.

Artículo 7. Alcance

Las directrices para el funcionamiento del Observatorio son de obligatorio cumplimiento para los funcionarios y servidores de las entidades públicas a nivel nacional y regional que participan en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso.

Artículo 8. Duración

El plazo de funcionamiento del Observatorio es indefinido.

CAPÍTULO II

DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

Artículo 9. Objetivo

9.1. El Observatorio tiene por objetivo generar, recopilar, consolidar, sistematizar, analizar y difundir la información que las entidades públicas aportan al ciclo de intervención del trabajo forzoso que comprende la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso.

9.2. Además, para cumplir con los objetivos y metas trazadas en las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, el Observatorio también genera, sistematiza y analiza información del ciclo de intervención del trabajo forzoso.

9.3. Fortalecer las políticas públicas que conlleven a la erradicación del trabajo forzoso en el Perú.

Artículo 10. Actividades

Son actividades del Observatorio:

- a) Generar información que aporte a la mejora de las políticas públicas vinculadas a la prevención y erradicación del trabajo forzoso, a través de acciones estratégicas más precisas y focalizadas.
- b) Construir los indicios e indicadores de trabajo forzoso en coordinación con la CNLCTF.
- c) Construir estadísticas oficiales sobre trabajo forzoso, en base a información objetiva y confiable proveniente de encuestas con inferencia a nivel nacional y regional.
- d) Construir estadísticas descriptivas sobre trabajo forzoso, en base a la información proveniente de los registros administrativos de las instituciones públicas con competencia en la materia.

e) Hacer seguimiento a las entidades públicas que generan información sobre trabajo forzoso, a fin de que hagan llegar sus registros de manera oportuna, en las fechas establecidas.

f) Proveer información oficial sobre trabajo forzoso a la Alta Dirección del MTPE.

g) Proveer información oficial a las entidades públicas que aportan al ciclo de intervención del trabajo forzoso.

h) Proveer información oficial sobre trabajo forzoso a la Presidencia y Secretaría Técnica de la CNLCTF.

i) Proporcionar asesoría técnica y metodológica en materia de trabajo forzoso a las entidades a nivel nacional y regional.

j) Brindar información pública y de libre acceso a la población en general.

k) Promover la formulación de convenios interinstitucionales para el fortalecimiento de los objetivos del Observatorio.

l) Otras, vinculadas a la implementación y funcionamiento del Observatorio, que asigne el/la responsable del referido Observatorio y las que corresponda según la normativa vigente.

Artículo 11. Fuentes de Financiamiento

Las actividades del Observatorio se desarrollan con el pliego presupuestal del MTPE y con otras fuentes de financiamiento como son las donaciones o asistencia técnica directa que pueda recibir a través de la cooperación internacional de carácter no reembolsable, u de otras entidades públicas.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

Artículo 12. Sobre la organización para el funcionamiento del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

La organización del Observatorio está conformada por lo siguiente:

a) Responsable;

b) Equipo técnico.

Artículo 13. Del Responsable del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

13.1 El/la Director/a de la DPPDFL, es el/la responsable del Observatorio; y reporta a la DGDFSST sus actividades y coordinaciones.

13.2 Son actividades y coordinaciones del/de la responsable del Observatorio:

a) Proponer a la DGDFSST los planes, informes e instrumentos operativos y de gestión para su aprobación y efectuar el seguimiento y ejecución de los mismos.

b) Proponer el PTA del Observatorio a la DGDFSST para su aprobación.

c) Solicitar a las entidades públicas que aportan información al Observatorio y a las entidades a nivel nacional y regional que participan en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso, los documentos e informes que permitan establecer el estado de avance en el cumplimiento de sus metas.

d) Impulsar el seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones, actividades y/o productos del Observatorio.

e) Impulsar el seguimiento de las labores que desempeña el equipo técnico del Observatorio.

f) Presentar el presupuesto a la DGDFSST para su aprobación y dar seguimiento a su adecuada ejecución para el logro de las metas propuestas.

g) Proponer a la DGDFSST los convenios interinstitucionales para el fortalecimiento de los objetivos del Observatorio.

h) Gestionar la adecuada conservación y utilización de la información, transfiriéndola a las áreas correspondientes para su difusión.

i) Proponer las estrategias de difusión de los productos del Observatorio.

j) Coordinar e impulsar las acciones de gestión administrativa del Observatorio.

k) Gestionar la constitución de equipos de trabajo temporales, definir sus objetivos y plazo de funcionamiento.

l) Elaborar el reporte anual de la información consolidada por el Observatorio, el cual debe contener como mínimo las conclusiones y recomendaciones del análisis de la información obtenida.

m) Otras funciones que le encomiende la DGDFSST.

Artículo 14. Del Equipo Técnico que apoya en la administración del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

Está conformado por profesionales de la DPPDFL y de ser necesario el personal de la DGDFSST para dar apoyo a la gestión del Observatorio en coordinación con el/la responsable.

Artículo 15. Actividades del Equipo Técnico del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

Son actividades del Equipo Técnico del Observatorio:

a) Coadyudar en el análisis y desarrollo de propuestas de metodologías para la realización de estudios e investigaciones, y para la construcción de indicadores sobre trabajo forzoso, así también, para la validación de los mismos.

b) Brindar apoyo en la formulación de propuestas de normas, instrumentos de gestión, directivas, lineamientos y procedimientos para la recolección y uso de la información.

c) Brindar apoyo en la elaboración del PTA.

d) Brindar apoyo administrativo y logístico para el funcionamiento del Observatorio.

e) Brindar apoyo para solicitar a las entidades públicas a nivel nacional y regional, que aportan información al Observatorio y que participan en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso, a fin de establecer el estado de avance en el cumplimiento de sus metas.

f) Brindar apoyo en la validación, actualización y el procesamiento de la información proveniente de las entidades públicas que aportan información al Observatorio.

g) Asistir técnicamente a los órganos competentes de las entidades públicas a nivel nacional y regional para la elaboración e implementación de sus módulos de registros administrativos de casos de trabajo forzoso.

h) Otras funciones que le asigne el/la responsable del Observatorio.

CAPÍTULO IV

ENTIDADES QUE APORTAN INFORMACIÓN AL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

Artículo 16. Sobre las entidades que aportan información al Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

16.1. Las entidades públicas que aportan información al Observatorio son todas aquellas involucradas en el ciclo de intervención del trabajo forzoso que consiste en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso a nivel nacional y regional.

16.2. La identificación de las entidades públicas que aportan información al Observatorio se aprueba mediante Resolución Directoral General de la DGDFSST, previa coordinación con la CNLCTF.

Artículo 17. Designación de las/los representantes de

las entidades que aportan información al Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

Las entidades públicas que aportan información al Observatorio designan a sus representantes titular y alterno mediante una comunicación formal dirigida a la DGDFSST, en un plazo máximo de veinte días hábiles después de publicada la Resolución Directoral de la DGDFSST que establece la identificación de las entidades públicas, conforme con lo previsto en el numeral 16.2 del artículo 16.

Artículo 18. Responsabilidades de las entidades que aportan información al Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

Las entidades públicas que aportan información al Observatorio tienen las siguientes responsabilidades:

- a) Coordinar y articular la remisión permanente de información que le sea solicitada.
- b) Garantizar la recopilación y provisión de datos e información estadística de sus entidades.
- c) Participar en equipos de trabajo temporales constituidos por el/la responsable del Observatorio.
- d) Colaborar con el funcionamiento del Observatorio desde sus entidades.
- e) Informar al/a la responsable del Observatorio sobre cambios de algún representante ante el referido Observatorio y comunicar oficialmente de la nueva designación.

Artículo 19. Articulación y deber de cooperación

Las entidades públicas a nivel nacional y regional que participan en el ciclo de intervención del trabajo forzoso señalado en el numeral 16.1 del artículo 16, entregan al MTPE sus bases de datos, respetando las normas de confidencialidad, reserva y secreto de las investigaciones, así como de los datos personales, en el plazo que señala la directiva elaborada por el/la responsable del Observatorio y aprobada mediante Resolución Directoral General por parte de la DGDFSST.

Artículo 20. Invitaciones a otras entidades

El/la responsable del Observatorio, según lo estime conveniente, puede invitar a participar a otras entidades u organismos nacionales e internacionales para el mejor cumplimiento de las metas y objetivos del referido Observatorio.

Artículo 21. Sobre los plazos de entrega de datos e información generada

Las entidades públicas a nivel nacional y regional que participan del ciclo de intervención del trabajo forzoso señalado en el numeral 16.1 del artículo 16, coordinan con el Observatorio la periodicidad de entrega de la información (mensual, bimensual, trimestral, semestral o anual), la cual está sujeta en función del tiempo que demore la generación de información Ad hoc a sus funciones, y se formaliza mediante una directiva elaborada por el/la responsable del Observatorio y aprobada mediante Resolución Directoral General por parte de la DGDFSST.

CAPÍTULO V

DE LA INFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

Artículo 22. Sobre los módulos de registro de trabajo forzoso

Las entidades públicas a nivel nacional y regional que forman parte del ciclo de intervención del trabajo forzoso definido en el numeral 16.1 del artículo 16 coordinan con el Observatorio sobre los datos que aportan cada una de ellas de sus módulos de registro de datos y la construcción de un identificador único, el cual consiste en un código que permita identificar a la víctima de trabajo forzoso a fin de ser utilizado por todas las entidades públicas que aportan información al Observatorio y va a estar incorporado en sus módulos de registro de datos. Todo ello está en una directiva elaborada por el/la responsable del referido Observatorio y aprobada mediante Resolución Directoral General por parte de la DGDFSST.

Artículo 23. Sobre el Protocolo o flujo de entrega de información

El protocolo o flujo de entrega de información está en función del tiempo que tome la generación de información Ad hoc a la función que realiza cada entidad pública de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 y de la organización interna que cada una de ellas tenga, en cuanto al registro de la información de las atenciones brindadas a las presuntas víctimas de trabajo forzoso.

Artículo 24. Coordinación para la formulación de los lineamientos de articulación de la información del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso con el Sistema de Información del Mercado Laboral

24.1. Los lineamientos que definen el procedimiento de articulación de la información del Observatorio con el SIMEL son elaborados conjuntamente por el/la responsable del Observatorio y la unidad orgánica y/u órgano de línea del MTPE encargada de la administración del SIMEL.

24.2. La DGDFSST, mediante Resolución Directoral General, aprueba los lineamientos para la articulación de la información del Observatorio con el SIMEL.

Artículo 25. Sobre el Plan de Trabajo Anual del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

25.1 El PTA del Observatorio es un instrumento de gestión que se elabora un año antes de su implementación. El PTA contiene estrategias, actividades, indicadores y metas plasmadas en un cronograma que conlleva a lograr concretar los objetivos del referido Observatorio; el PTA también identifica a los responsables de cada una de las actividades y metas. Las actividades descritas en el PTA están concordadas con los recursos financieros requeridos para su consecución.

25.2 El/la responsable del Observatorio presenta el PTA a la DGDFSST, para su aprobación mediante Resolución Directoral General.

Artículo 26. Difusión de la información

El MTPE publica en su sede digital el reporte de la información generada y consolidada de las entidades públicas y otras que participen en la generación de información del Observatorio.

CAPÍTULO VI

DE LAS PERSONAS USUARIAS DEL OBSERVATORIO NACIONAL DE TRABAJO FORZOSO

Artículo 27. Definición

Se denomina personas usuarias a aquellas entidades públicas y público en general que son beneficiadas con la información de libre acceso que brinda el Observatorio o las que generan información para el referido Observatorio.

Artículo 28. Acceso a la información

El acceso a la información generada y consolidada del Observatorio es a través de los reportes publicados en la sede digital del MTPE.

Artículo 29. Clasificación

29.1 Las personas usuarias se clasifican en:

a) Beneficiarias de la información: Los usuarios y el público en general que acceden de forma libre a la información pública generada por el Observatorio mediante los reportes que son publicados en la plataforma web del MTPE.

b) Generadoras de la información: Son las entidades públicas que aportan información al Observatorio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16, las cuales designan y acreditan un usuario responsable de generar la información. La DPPDFL, a través de la cuenta de correo electrónico observatorionacionaldetrabajoforzoso@trabajo.gob.pe, brinda acceso y asesoramiento técnico a los usuarios acreditados de las entidades públicas involucradas.

29.2 Un usuario beneficiario puede a su vez ser un usuario generador de información.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Modificación de disposiciones del Reglamento

La modificación de cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento corresponde a la DGDFSST del MTPE mediante la elaboración de una propuesta de Decreto Supremo que es refrendado por el titular del MTPE. Toda propuesta de modificación es acompañada del texto alternativo que se proponga. La modificación rige desde el día siguiente de su publicación.

Segunda. Integración con el Sistema de Información del Mercado Laboral

La información del Observatorio está integrada al SIMEL una vez que este sistema esté implementado y vaya acorde a los lineamientos que se acuerden entre el/la responsable del Observatorio y la unidad orgánica y/o órgano de línea del MTPE encargada de la administración del SIMEL.

2059744-2

Aprueban otorgamiento de Garantía del Gobierno Nacional a favor de los Bonos de Reconocimiento y otros

DECRETO SUPREMO 069-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N° 31367, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2022, autoriza al Gobierno Nacional a acordar operaciones de endeudamiento interno hasta por un monto que no exceda de S/ 35 116 331 396,00 (TREINTA Y CINCO MIL CIENTO DIECISÉIS MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y UN MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS Y 00/100 SOLES); de los cuales corresponde a los Bonos ONP hasta S/ 58 670 028,00 (CINCUENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL VEINTIOCHO Y 00/100 SOLES);

Que, en el marco de la autorización señalada en el considerando precedente y en mérito a lo dispuesto en el literal c) del artículo 9, en la Séptima y Décimo Quinta Disposiciones Finales y Transitorias del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25897, Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF, el artículo 145 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-98-EF, así como en el literal e) del artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 27252, Ley que establece el Derecho de Jubilación anticipada para trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones que realizan labores que implican riesgo para la vida o la salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 164-2001-EF, el Gobierno Nacional mediante una operación de endeudamiento interno, otorga una Garantía del Gobierno Nacional a los Bonos de Reconocimiento, Bonos de Reconocimiento Complementarios, Bonos

Complementarios de Pensión Mínima y Bonos Complementarios de Jubilación Adelantada a ser emitidos por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en cumplimiento de la normativa antes citada, durante el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de S/ 58 670 028,00 (CINCUENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL VEINTIOCHO Y 00/100 SOLES);

Que, la operación de endeudamiento evaluada, cumple con lo establecido en los numerales 11.2 y 11.3 del artículo 11 del Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público;

Que, asimismo, la referida operación de endeudamiento interno ha cumplido con el requisito establecido en el numeral 27.4 del artículo 27 del Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público, así como con lo estipulado por la Directiva N° 001-2019-EF/52.04, "Directiva para la Concertación de Operaciones de Endeudamiento Público, Contratación de Financiamientos Contingentes, y Otorgamiento o Contratación de Garantías en Asociaciones Público Privadas", aprobada mediante Resolución Directoral N° 015-2019-EF/52.01;

Que, el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público, establece que las operaciones de endeudamiento del Gobierno Nacional se aprueban mediante Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y por el ministro del sector correspondiente;

Que, sobre el particular han opinado favorablemente la Dirección General del Tesoro Público y la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, la Contraloría General de la República ha informado previamente sobre la citada operación, en aplicación del literal l) del artículo 22 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República;

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público; la Ley N° 31367, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2022 y la Directiva N° 001-2019-EF/52.04, "Directiva para la Concertación de Operaciones de Endeudamiento Público, Contratación de Financiamientos Contingentes, y Otorgamiento o Contratación de Garantías en Asociaciones Público Privadas", aprobada mediante Resolución Directoral N° 015-2019-EF/52.01; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA

Artículo 1. Otorgamiento de garantía

Otórguese una Garantía del Gobierno Nacional a los Bonos de Reconocimiento, Bonos de Reconocimiento Complementarios, Bonos Complementarios de Pensión Mínima y Bonos Complementarios de Jubilación Adelantada a ser emitidos por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), durante el Año Fiscal 2022, hasta por la suma ascendente a S/ 58 670 028,00 (CINCUENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA MIL VEINTIOCHO Y 00/100 SOLES).

Artículo 2. De la redención

La Oficina de Normalización Previsional - ONP atiende durante el presente año fiscal la redención de los Bonos de Reconocimiento, Bonos de Reconocimiento Complementarios, Bonos Complementarios de Pensión Mínima y Bonos Complementarios de Jubilación

Adelantada, con cargo a los recursos del presupuesto institucional de dicho pliego.

Artículo 3. Implementación

El Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Ministerial, aprueba las normas complementarias que fueran necesarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

Artículo 4. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

2056030-9

Crean el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objeto es proponer medidas procedimentales, normativas y de política pública, que sirvan para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 083-2022-TR

Lima, 6 de abril de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0326-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0177-2022-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 0019-2022-MTPE/3/17.4 de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad; el Memorando N° 0201-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0231-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece que la persona con discapacidad para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad;

Que, asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al

menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan;

Que, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación;

Que, en el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y

los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%;

Que, asimismo, en el numeral 49.3 del artículo 49 de la referida Ley se dispone que las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad, y que corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público;

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

Que, el artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, en su numeral 28.1, señala que los grupos de trabajo son un tipo de órgano colegiado sin personería jurídica ni administración propia, que se crean para cumplir funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos, tales como la elaboración de propuestas normativas, instrumentos, entre otros productos específicos, precisando que sus conclusiones carecen de efectos jurídicos sobre terceros;

Que, de acuerdo al numeral 28.2 del artículo 28 de los precitados Lineamientos, los grupos de trabajo pueden ser sectoriales o multisectoriales, se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende, y cuando su conformación incluya representantes de más de un sector o que no forman parte del Poder

Ejecutivo, la resolución ministerial que lo aprueba contiene un considerando en el que se precisa que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas o privadas representadas en el Grupo de Trabajo;

Que, el literal g) del artículo 88 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Promoción del Empleo tiene, entre otras, la función de desarrollar mecanismos de coordinación, articulación, cooperación y otros para la implementación de normas nacionales y sectoriales en materia de promoción del empleo y promoción laboral para las personas con discapacidad;

Que, de acuerdo con el Informe N° 0019-2022-MTPE/3/17.4 de la Dirección de Promoción Laboral de Personas con Discapacidad, unidad orgánica de la Dirección General de Promoción del Empleo, los resultados del cumplimiento de la cuota de empleo tanto en el sector privado como en el sector público desde que es exigible, denotan limitados avances, requiriendo identificarse y adoptarse medidas complementarias que impulsen dicho cumplimiento;

Que, en este contexto y acorde al marco normativo enunciado, resulta necesario crear un Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de proponer medidas complementarias a las previstas en las políticas públicas para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, tanto en el sector privado como en el sector público;

Que, cabe señalar, que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas que integran el referido Grupo de Trabajo conforme a lo dispuesto en el numeral 28.2 del artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la

Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1. Creación y objeto del Grupo de Trabajo

Créase el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objeto es proponer medidas procedimentales, normativas y de política pública, que sirvan para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el sector público, dotando de mayor efectividad a este mecanismo de promoción del empleo de las personas con discapacidad establecido en el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 2. Conformación

El Grupo de Trabajo Multisectorial está conformado por:

- a) Un/a representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside;
- b) Un/a representante del Ministerio de Economía y

Finanzas;

c) Un/a representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

d) Un/a representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

e) Un/a representante del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS; y

f) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Artículo 3. Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial está a cargo de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, brinda asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 4. Designación de representantes

Las entidades señaladas en el artículo 2, designan a sus representantes titulares y alternos/as mediante documento escrito dirigida a la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial.

Artículo 5. Participación de otras entidades o personas

El Grupo de Trabajo Multisectorial puede invitar a participar en sus sesiones, en calidad de invitados, a representantes de otras instituciones públicas y privadas, así como a profesionales especializados para que colaboren con el cumplimiento de su objeto.

Artículo 6. Funciones

El Grupo de Trabajo Multisectorial tiene las siguientes funciones:

a) Identificar las causas y factores, principalmente normativas e institucionales, que dificultan o limitan alcanzar mayores avances en el cumplimiento de la cuota de empleo, tanto en el sector privado como en el sector público.

b) Evaluar los procedimientos establecidos que regulan la aplicación y la fiscalización de la cuota de empleo, así como los servicios existentes para orientar a los empleadores del sector público y privado, y otros que coadyuven al cumplimiento de la cuota de empleo, determinándose las mejoras respectivas.

c) Identificar y proponer medidas, principalmente de carácter normativo y de política pública, que puedan coadyuvar en la efectividad de la cuota de empleo, como mecanismo para promover la inserción de las personas con discapacidad y la generación de un mercado y entornos laborales inclusivos.

El Grupo de Trabajo Multisectorial emite un informe final con las acciones desarrolladas como resultado del trabajo realizado.

Artículo 7. Instalación

El Grupo de Trabajo Multisectorial se instala en el plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano.

Artículo 8. Financiamiento

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

Artículo 9. Plazo de vigencia

El Grupo de Trabajo Multisectorial creado mediante la presente resolución ministerial tiene vigencia por un período de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su instalación, siendo prorrogable dicho plazo por un período adicional.

Artículo 10. Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Disponen la pre publicación del documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 092-2022-TR

Lima, 13 de abril de 2022

CONSIDERANDO

Que, la elaboración de un Código del Trabajo es una petición constante por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores del país, así como de la academia especializada en relaciones laborales; a efectos de contar con un cuerpo normativo que, armonizando los intereses de trabajadores y empleadores, sistematice con coherencia la dispersa normatividad laboral del país y establezca el tratamiento legal que deben recibir los modernos fenómenos que se producen en las relaciones laborales, garantizando el irrestricto respeto de los derechos fundamentales laborales, individuales y colectivos, los compromisos internacionales asumidos por el Perú y el mandato constitucional de que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado;

Que, en la línea de lo anterior, mediante Resolución Ministerial N° 232-2021-TR se crea la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, que luego sea sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando también los aportes de la sociedad civil;

Que, mediante Hoja de Elevación N° 0031-2022-MTPE/2, el Despacho Viceministerial de Trabajo, en su condición de Presidente de la referida Comisión Sectorial, eleva

el Informe Final que contiene el Anteproyecto de Código del Trabajo al Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de ser sometido al diálogo tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y para ser puesto en conocimiento de la sociedad civil;

Que, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, dispone que las entidades públicas disponen la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus sedes digitales o mediante cualquier otro medio, por un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;

Que, conforme a lo señalado en los considerandos precedentes, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el documento denominado "Informe Final de la Comisión Sectorial de naturaleza temporal encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo" con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1. Pre Publicación

Dispónese que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<https://www.gob.pe/mtpe>) a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, durante el plazo de veinte (20) días calendario, contados desde la vigencia de la presente resolución ministerial.

Artículo 2. Recepción de comentarios

Dispónese que las sugerencias, comentarios o recomendaciones se envíen al correo electrónico codigodeltrabajo@trabajo.gob.pe.

Artículo 3. Órgano responsable

Encargar al Despacho Viceministerial de Trabajo, recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2058191-1

Aprueban Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones

RESOLUCIÓN JEFATURAL 080-2022-ONP/JF

Lima, 8 de abril de 2022

VISTOS

El Informe N° 0544-2021-ONP/DPR del 5 de noviembre de 2021, el Informe N° 0583-2021-ONP/DPR del 19 de noviembre de 2021, y el Memorando N° 0217-2022-ONP/DPR de la Dirección de Producción; el Informe N° 059-2021-ONP/JF.DA del 29 de noviembre de 2021 de la Unidad Funcional de la Defensoría de/la del Asegurada/o; el Informe N° 408-2021-ONP/OPG del 25 de noviembre, el Informe N° 420-2021-ONP/OPG del 2 de diciembre de 2021, y el Memorando N° 061-2022-ONP/OPG del 20 de enero de 2022, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; el Informe

N° 854-2021-ONP/OAJ del 22 de diciembre de 2021 y el Memorando N° 058-2022-ONP/OAJ del 21 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 denominada "Directiva sobre regulación de los dispositivos normativos en la Oficina de Normalización Previsional" con el objetivo de establecer lineamientos que regulen la elaboración y aprobación de dispositivos normativos que emita la Oficina de Normalización Previsional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 354-2020-EF se aprueba el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, que tiene por objeto reglamentar las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

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

Que, conforme al marco normativo precitado, mediante Resolución Jefatural N° 024-2021-ONP/JF se aprueba la Directiva N° 001-2021-ONP/JF, Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones, con el objeto de regular el registro y la atención continua de las/os aseguradas/os durante su ciclo de aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 9 de abril de 2021;

Que, con posterioridad a la emisión del Reglamento Unificado antes referido, se emite la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, cuyo objeto es establecer medidas que garanticen el acceso a una pensión a favor de los asegurados del SNP, que no logren acceder a una pensión regulada por el Decreto Ley N° 19990; siendo que mediante Decreto Supremo N° 282-2021-EF se aprueba la adecuación del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, en el marco de la Ley N° 31301, y otras disposiciones, a fin de modificar e incorporar la reglamentación necesaria para implementar lo dispuesto en la Ley N° 31301, y otras disposiciones vinculadas al Sistema Nacional de Pensiones;

Que, mediante Informe N° 0544-2021-ONP/DPR del 5 de noviembre de 2021, Informe N° 0583-2021-ONP/DPR del 19 de noviembre de 2021, y Memorando N°

0217-2022-ONP/DPR del 19 de enero de 2022, de la Dirección de Producción; así como mediante Informe N° 059-2021-ONP/JF.DA del 29 de noviembre de 2021 de la Unidad Funcional de la Defensoría de/la del Asegurada/o, se sustenta la propuesta de modificación de la Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones, con la finalidad de incorporar las reglas relacionadas a la normativa detallada en el considerando precedente, así como definir el alcance de la queja que regula el Reglamento Unificado precitado;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión, mediante Informe N° 408-2021-ONP/OPG, del 25 de noviembre, Informe N° 420-2021-ONP/OPG, del 2 de diciembre de 2021, y Memorando N° 061-2022-ONP/OPG, del 20 de enero de 2022, y la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 854-2021-ONP/OAJ, del 22 de diciembre de 2021 y Memorando N° 058-2022-ONP/OAJ, del 21 de enero de 2022, opinan que resulta técnica y legalmente viable, respectivamente, la aprobación del proyecto de Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones; derogando, en consecuencia, la Directiva N° 001-2021-ONP/JF, Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones, aprobada con Resolución Jefatural N° 024-2021-ONP/JF, toda vez que la regulación de su materia se recoge en el proyecto de Directiva detallada precedentemente;

Que, de conformidad con los informes técnico y legal indicados en los considerandos precedentes, corresponde aprobar la Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones, así como derogar la Resolución Jefatural N° 024-2021-JEFATURA/ONP;

Que, la Directiva sobre el Aseguramiento en el 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;

Con los vistos del Coordinador de la Unidad Funcional de la Defensoría de/la del Asegurada/o, la Directora General de Producción; el Director General de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; el Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y el Gerente General, y;

En uso de las atribuciones conferidas en el artículo 5 de la Ley N° 28532, Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); en el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado por Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10, en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo N° 354-2020-EF, en el inciso 1 de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, y en lo dispuesto en la Directiva N° 001-2021-JF/ONP, Directiva sobre regulación de los dispositivos normativos de la Oficina de Normalización Previsional, aprobada por Resolución Jefatural N° 018-2021-JEFATURA/ONP;

SE RESUELVE

Artículo 1. Aprobación de Directiva sobre el Aseguramiento en el Sistema Nacional de Pensiones

Apruébase la Directiva N° 002-2022-ONP/JF, Directiva sobre el Aseguramiento en el 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° 024-2021- ONP/JF.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WALTER EFRAIN BORJA ROJAS

Jefe

2059121-1

Establecen conformación de la Tercera Sala Laboral y de la Tercera Sala Penal Liquidadora de la Corte Superior de Justicia de Lima, y designan juezas supernumerarias

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000144-2022-P-CSJLI-PJ

Lima, 16 de abril del 2022

VISTOS

Los escritos presentados por la Magistrada Leonor Chamorro García de fecha 7 de febrero del 2022, el magistrado Hugo Granados Manzaneda de fecha 29 de marzo del 2022, la magistrada Sonia Adelina Huamán Caballero de fecha 8 de abril del 2022 y la magistrada Doris Mirtha Céspedes Cábala de fecha 13 de abril del 2022; y, la Resolución Administrativa N° 000123-2022-P-CSJLI-PJ de fecha 4 de abril de 2022; y,

CONSIDERANDO

Mediante escritos de vistos, la magistrada Leonor Chamorro García, Jueza Superior Provisional de la Tercera Sala Penal Liquidadora, solicita hacer uso de sus vacaciones pendientes del 18 de abril al 17 de mayo del 2022; el magistrado Hugo Granados Manzaneda, Juez Provisional del Décimo Primer Juzgado Constitucional, solicita hacer uso de sus vacaciones del 18 de abril al 2 de mayo del 2022, asimismo solicita licencia sin goce de haber del 3 de mayo al 3 de julio del presente año; la magistrada Sonia Adelina Huamán Caballero, Jueza Provisional del Décimo Juzgado de Familia, comunica que va ser sometida a una intervención quirúrgica el día 18 de abril del 2022, motivo por el cual solicita licencia por motivos de salud por el lapso de 30 días, a partir del día 19 de abril del 2022; la Magistrada Doris Mirtha Céspedes Cábala, Jueza Superior Titular – Presidenta de la Tercera Sala Laboral, solicita hacer uso de sus vacaciones pendientes del 18 de abril al 22 de abril del

2022

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

De otro lado, a través de la Resolución Administrativa N° 000123-2022-PJ se aprobó el comunicado N° 020-2022-CDSJS-CSJLI-PJ, elevado a esta Presidencia el 1 de abril del 2022, elaborado por la Comisión Distrital de Selección de Jueces Supernumerarios de la Corte Superior de Justicia de Lima, que contiene la nómina de postulantes aptos que obtuvieron nota final aprobatoria en el proceso de selección llevado a cabo a través de la convocatoria N° 001- 2022-CDSJS-CSJLI-PJ; asimismo, se incorporó la citada nómina de postulantes en el Registro Distrital de Jueces Supernumerarios de la Corte Superior de Justicia de Lima, en calidad de abogados aptos para ser designados jueces supernumerarios; por lo que teniendo en cuenta esta nómina se procederá a la designación de los mismos.

El Presidente de la Corte Superior de Justicia es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna de su Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los justiciables y, en virtud a dicha atribución, se encuentra

facultado para designar y dejar sin efecto la designación de los Magistrados Provisionales y Supernumerarios que están en el ejercicio del cargo jurisdiccional; por lo que en uso de las facultades conferidas en los incisos 3º y 9º del artículo 90º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DESIGNAR a la magistrada YESENIA FIGUEROA MENDOZA, Jueza Titular del Décimo Sexto Juzgado Contencioso Administrativo, como Jueza Superior Provisional de la Tercera Sala Laboral, a partir del día 18 de abril del presente año, mientras dure las vacaciones de la magistrada Céspedes Cábala, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Laboral:

Sra. Velia Odalis Begazo Villegas (T) Presidenta

Sra. Yesenia Figueroa Mendoza (P)

Sr. Boris Fausto Cárdenas Alvarado (P)

Artículo Segundo.- DESIGNAR a la magistrada ROSA ADRIANA ZULUETA ASENJO, Jueza Titular del Vigésimo Tercer Juzgado Penal Unipersonal, como Jueza Superior Provisional de la Tercera Sala Penal Liquidadora, a partir del día 18 de abril del presente año, mientras duren las vacaciones de la magistrada Chamorro García, quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Penal Liquidadora:

Sr. Julián Genaro Jeri Cisneros (T) Presidente

Sra. Rosa Adriana Zulueta Asenjo (P)

Sr. Cesar Augusto Lozano Vásquez (P)

Artículo Tercero.- DESIGNAR a la abogada MARIELA RODRIGUEZ JIMENEZ como Jueza Supernumeraria del Décimo Primer Juzgado Constitucional, a partir del 18 de abril del 2022, mientras duren las vacaciones y la licencia sin goce de haber del magistrado Granados

Manzaneda.

Artículo Cuarto.- DESIGNAR a la abogada JHULIANA MICAELA GAMARRA CABALLERO como Jueza Supernumeraria del Décimo Juzgado de Familia, a partir del 19 de abril del 2022, mientras duren la licencia por motivos de salud de la magistrada Huamán Caballero.

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

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

JOSE WILFREDO DIAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

LEY 31457

LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29158,

LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO,

CON LA FINALIDAD DE ESTABLECER PROCEDIMIENTOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE MINISTROS Y VICEMINISTROS, Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DE MINISTROS

Artículo 1. Incorporación de los artículos 15-A y 26-A en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Se incorporan los artículos 15-A y 26-A en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en los siguientes términos:

“Artículo 15-A. Procedimiento para el nombramiento de ministro de Estado

15-A.1 La resolución suprema de nombramiento incluye como anexo la declaración jurada del nombrado, la cual debe consignar con detalle que cumple con los requisitos para ser ministro, así como todas las investigaciones fiscales, los procesos judiciales y procedimientos administrativos en los cuales está o estuvo incurso en calidad de imputado o cómplice, el estado en que se encuentre dichos procesos y procedimientos, así como la decisión de las sentencias o resoluciones administrativas, si el proceso hubiera concluido.

15-A.2 La declaración jurada a que hace referencia el párrafo 15-A.1 es puesta en conocimiento del Presidente del Consejo de Ministros y del Presidente de la República, de manera previa a la emisión de la respectiva resolución suprema de nombramiento.

15-A.3 El Presidente del Consejo de Ministros es

responsable de verificar el contenido de la declaración jurada e informar al Congreso de la República en un plazo no mayor de cinco días hábiles luego de publicada la resolución de nombramiento”.

“Artículo 26-A. Procedimiento para la designación de viceministros

26-A.1 Para el nombramiento de viceministros se sigue el mismo procedimiento establecido para el caso de los ministros, regulado en el artículo 15-A.

26-A.2 No pueden ser nombrados viceministros en la Presidencia del Consejo de Ministros, en el Ministerio de Defensa o en el Ministerio del Interior, quienes, conforme a la normativa vigente, se encuentren con acusación fiscal o estén siendo juzgados ante el Poder Judicial por delitos de terrorismo o tráfico ilícito de drogas”.

Artículo 2. Modificación de los artículos 15, 16 y 18 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Se modifican los artículos 15, 16 y 18 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, de acuerdo con los siguientes textos:

“Artículo 15. Consejo de Ministros

El Consejo de Ministros está conformado por Ministros y Ministras nombrados por el Presidente de la República conforme a la Constitución Política del Perú. Es presidido por el Presidente del Consejo de Ministros. Corresponde al Presidente de la República presidirlo cuando lo convoca o asiste a sus sesiones. Puede convocar a los funcionarios que estime conveniente. Los acuerdos del Consejo de Ministros constan en acta.

Para ser nombrado Ministro de Estado, además de lo señalado en el artículo 124 de la Constitución Política del Perú, el que ocupe el cargo no debe contar con sentencia condenatoria en primera instancia, en calidad de autor o cómplice, por delito doloso, tal como lo dispone el artículo 39-A de la Constitución Política del Perú, ni estar inhabilitado para ejercer cargo público”.

“Artículo 16.- Atribuciones del Consejo de Ministros

Además de lo dispuesto por la Constitución Política del Perú, el Consejo de Ministros tiene las siguientes atribuciones:

1. Coordinar y evaluar la política general del Gobierno, así como las políticas nacionales y sectoriales y multisectoriales;
2. Adoptar decisiones sobre asuntos de interés público;
3. Promover el desarrollo y bienestar de la población;
4. Acordar plantear ante el Congreso de la República la cuestión de confianza a que se refiere el artículo 133 de la Constitución Política del Perú;
5. Las que le otorgue la ley”.

“Artículo 18. Presidente del Consejo de Ministros

El Presidente del Consejo de Ministros es la máxima autoridad política de la Presidencia del Consejo de Ministros. Es Ministro de Estado. Entre sus funciones se encuentran:

1. Proponer objetivos del gobierno en el marco de la Política General de Gobierno.
2. Coordinar las políticas nacionales de carácter multisectorial; en especial, las referidas al desarrollo económico y social; asimismo, formula las políticas nacionales en su respectivo ámbito de competencia, el proceso de descentralización y de la modernización de la Administración Pública.
3. Supervisar las acciones de las entidades adscritas a la Presidencia del Consejo de Ministros, de conformidad con lo dispuesto en las normas correspondientes.

4. Exponer, ante el Congreso de la República, la política general de gobierno y las principales medidas que requiere su gestión, con arreglo al artículo 130 de la Constitución Política del Perú, informando el estado de situación general del país y las metas que se propone para cada sector”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Publicación de declaraciones juradas

En un plazo no mayor a cinco días hábiles después de publicada la presente ley, se publican las declaraciones juradas de los ministros y viceministros en ejercicio, las cuales son verificadas conforme a lo dispuesto por la presente norma.

POR TANTO

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día trece de enero de dos mil veintidós, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los trece días del mes de abril de dos mil veintidós.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

2060191-2

Modifican el artículo 6 del Decreto Supremo 226-2015-EF, Decreto Supremo que establece monto, criterios y condiciones de la remuneración mensual, las bonificaciones por condiciones especiales de servicio y las vacaciones truncas a otorgarse al profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente

DECRETO SUPREMO 079-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, norma las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico-productiva y en las instancias del Sistema Educativo administradas por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior; asimismo, regula la Carrera Pública Magisterial, los deberes y derechos de los profesores, su formación continua, su evaluación, su proceso disciplinario, sus remuneraciones y sus estímulos e incentivos;

Que, el artículo 76 de la citada Ley N° 29944, establece que las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas no cubiertas por nombramiento son atendidas vía concurso público de contratación docente, precisando que los profesores contratados no forman parte de la Carrera Pública Magisterial;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, el Contrato de Servicio Docente regulado en la Ley N° 29944, tiene por finalidad

permitir la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva, señalando que es de plazo determinado y su duración no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación;

Que, el literal b) del numeral 2.1 del artículo 2 de la citada Ley N° 30328 dispone que el profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, percibe entre otros conceptos, bonificaciones por condiciones especiales de servicio de acuerdo a: (i) La ubicación de la institución educativa (ámbito rural y zona de frontera), y, (ii) La característica de la institución educativa (unidocente, multigrado o bilingüe), precisándose en el numeral 2.2 del referido artículo que los montos, criterios y condiciones por dicho concepto se aprueban por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, y el Ministro de Educación, a propuesta de este último;

Que, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF, Decreto Supremo que establece monto, criterios y condiciones de la remuneración mensual, las

bonificaciones por condiciones especiales de servicio y las vacaciones trucas a otorgarse al profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, dispone el monto de la bonificación por prestar servicio efectivo como profesor contratado en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de los niveles Inicial o Primaria, perteneciente a la Educación Intercultural Bilingüe (EIB), reconocidas como tales en el marco de los procedimientos para el registro de instituciones educativas de educación intercultural bilingüe, de educación intercultural y de docentes bilingües en lenguas originarias;

Que, el numeral 61.3 del artículo 61 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, autoriza al Ministerio de Educación para modificar los alcances de la bonificación por condición especial de servicio en instituciones educativas bilingües establecidas en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF; para tal efecto, exceptúa al Ministerio de Educación y a los Gobiernos Regionales de lo establecido en el artículo 6 de la citada Ley, señalando además, que lo dispuesto en el citado numeral, se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional del pliego Ministerio de Educación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público;

Que, en tal sentido, mediante el Oficio N° 120-2022-MINEDU/DM, complementado a través del Oficio N° 00220-2022-MINEDU/SPE-OPEP, el Ministerio de Educación remite al Ministerio de Economía y Finanzas la propuesta de modificación de los alcances de la bonificación por condición especial de servicio en instituciones educativas bilingües, prevista en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF;

Que, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, emiten opinión técnica respecto de la propuesta de modificación de los alcances de la bonificación por condición especial de servicio en instituciones educativas bilingües, contemplada en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF;

Que, en consecuencia, corresponde modificar los alcances de la bonificación por condición especial de servicio en instituciones educativas bilingües a que hace referencia el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 61.3 del artículo 61 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022;

DECRETA

Artículo 1. Modificación del artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF, Decreto Supremo que establece monto, criterios y condiciones de la remuneración mensual, las bonificaciones por condiciones especiales de servicio y las vacaciones trucas a otorgarse al profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente

Modifícase el artículo 6 del Decreto Supremo N° 226-2015-EF, Decreto Supremo que establece monto, criterios y condiciones de la remuneración mensual, las bonificaciones por condiciones especiales de servicio y las vacaciones trucas a otorgarse al profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, en los términos siguientes:

“Artículo 6.- Bonificación por prestar servicio efectivo en una institución educativa pública perteneciente a la Educación Intercultural Bilingüe

Establézcase el monto de la bonificación por prestar servicio efectivo como profesor contratado en una institución educativa pública, perteneciente a la Educación Intercultural Bilingüe (EIB), reconocidas como tales en el marco de los procedimientos y disposiciones establecidas en las Resoluciones Ministeriales N° 0630-2013-ED y N° 646-2018-MINEDU, conforme al siguiente detalle:

1. Por prestar servicios efectivos en una institución educativa pública comprendida en la EIB, de acuerdo al criterio lingüístico: S/ 50,00 (Cincuenta y 00/100 Soles).
2. Por contar con acreditación del Ministerio de

Educación en el dominio de la lengua originaria correspondiente a la institución educativa pública comprendida en la EIB: S/ 100,00 (Cien y 00/100 Soles).

La percepción de las bonificaciones reguladas en el presente artículo, no son excluyentes entre sí, de corresponder.”

Artículo 2. Financiamiento

Lo establecido en el presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN

Ministro de Educación

2062622-3

Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR

DECRETO SUPREMO 006-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar; asimismo, el artículo 7 de la misma norma establece que todos tienen derecho a la protección de su salud;

Que, el artículo 4 de la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que, en el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los países miembros deben propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los/as trabajadores/as que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo; y, para el cumplimiento de tal obligación se dispone, en el literal g) del mismo artículo, el establecimiento de un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilice con fines estadísticos y para la investigación de sus causas;

Que, el artículo 7 de la norma citada en el considerando precedente establece que, con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los países miembros de la Comunidad Andina adoptan las medidas legislativas y reglamentarias

necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen determinados aspectos; así, el literal j) del referido artículo señala como uno de tales aspectos a los procedimientos para asegurar que el empleador o empleadora, previa consulta con los/as trabajadores/as y sus representantes adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, debe ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción, y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo;

Que, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 018-2021-TR, tiene como Objetivo Prioritario 01 "Garantizar la gestión y capacidad institucional articulada en materia de seguridad y salud en el trabajo del Estado, las empresas y las y los trabajadores", cuya implementación se realiza, entre otros, a través del Lineamiento 1.3 referido a la implementación en el

Estado de un sistema integrado de información sobre seguridad y salud en el trabajo de alcance nacional;

Que, el artículo 82 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente: a) todo accidente de trabajo mortal; b) los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población; y, c) cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador o trabajadora suscitado en el ámbito laboral. Asimismo, los centros médicos asistenciales que atienden al trabajador o trabajadora por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas, están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en esa línea, el artículo 110 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 012-2014-TR, dispone que la notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley N° 29783, debe realizarse en los siguientes plazos: a) los/as Empleadores/as deben de notificar los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos dentro del plazo máximo de veinticuatro horas de ocurridos; y, b) el Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social) debe de notificar los Accidentes de Trabajo hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido, y las Enfermedades Ocupacionales dentro del plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico;

Que, el artículo 111 del referido Reglamento dispone que los empleadores y centros médicos asistenciales deben cumplir con la obligación de notificar los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo. No obstante, el artículo 112 del mismo Reglamento precisa que en aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a internet, con carácter excepcional, la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se efectúa por los empleados y centros médicos asistenciales, según corresponda, mediante el empleo de los siguientes instrumentos: Formulario 1: para el cumplimiento de la obligación del empleador de notificar los accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos; y, Formulario 2: para el cumplimiento de la obligación de los centros médicos asistenciales de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Los referidos formularios son remitidos por los empleadores y centros médicos asistenciales, en forma impresa y debidamente completados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los plazos y términos establecidos en el presente Reglamento;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, conformado por los Formularios N° 01, "Notificación de los Accidentes de Trabajo Mortales e Incidentes Peligrosos" y N° 02, "Notificación de los Accidentes de Trabajo No Mortales y Enfermedades Ocupacionales"; así como las respectivas Tablas y Fichas Técnicas;

Que, el Registro Único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales contribuye a que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo obtenga información estadística confiable y oportuna de las diversas entidades del sector público y privado, así como de las personas usuarias del registro, a través de una única base de datos nacional, que permita orientar las acciones de prevención y establecer metas para reducir los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos

y enfermedades ocupacionales, en concordancia con el objetivo del gobierno de modernización del Estado y de promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales en el país;

Que, la información recogida en el referido Registro se almacena en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, que es una fuente de información que colabora con la construcción de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud el Trabajo, puesto que la notificación permite armonizar la recopilación de datos de acuerdo a las clasificaciones internacionales, contándose con una base de datos para analizar y comparar información, que permite diagnosticar la situación de la seguridad y salud el trabajo del país, coadyuvando a la toma de decisiones que permite cumplir con el objeto de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, así como las acciones que debe realizarse dentro del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, en el marco de la implementación del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el cual busca “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, y cuya meta 8.8 establece “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”, resulta necesario que la información contenida en el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales obrante en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales establezca indicadores que permitan la generación de información estadística vinculada al indicador 8.8.1 sobre “tasas de frecuencias de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales desglosadas por sexo y estatus migratorios”;

Que, en este sentido, tomando en consideración los compromisos internacionales asumidos por el Estado, la normatividad internacional, el Objetivo Prioritario 01 de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, y la declaración de Estado de Emergencia Nacional, como consecuencia de la pandemia por la COVID-19, que han puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer eficazmente la seguridad y salud en el trabajo, resulta necesario aprobar nuevos formularios del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, a efectos de que los mismos se encuentren alineados al objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; asimismo, se debe adecuar el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, a la luz de las necesidades contemporáneas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de optimizar la información que se notifica y recopila en la actualidad, así como propiciar la interoperabilidad con el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales y otros sistemas electrónicos para la validación de información de los/as trabajadores/as nacionales y extranjeros/as;

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

DECRETA

Artículo 1. Modificación del artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento

de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifícase el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 1.- Aprobación del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales

Apruébase el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, conformado por los Formularios “Notificación de Accidentes de Trabajo Mortales”, “Notificación de Accidentes de Trabajo no Mortales”, “Notificación de Incidentes Peligrosos”; y, “Notificación de Enfermedades Ocupacionales”, así como las respectivas tablas maestras, las que como Anexos forman parte integrante del presente Decreto Supremo”.

Artículo 2. Modificación del artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR

Modifícase el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 112.- En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se efectúa por los empleadores y centros médicos asistenciales, según corresponda, mediante el empleo de los siguientes instrumentos:

- Formulario para la notificación de Accidentes de Trabajo Mortales.
- Formulario para la notificación de Accidentes de

Trabajo no Mortales.

- Formulario para la notificación de Incidentes Peligrosos.
- Formulario para la notificación de Enfermedades Ocupacionales.

Los referidos formularios son remitidos por los empleadores y los centros médicos asistenciales, en forma impresa y debidamente completados, a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los plazos y términos establecidos en el presente Reglamento.”

Artículo 3. Sobre el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o las que hagan sus veces en los Gobiernos Regionales, desarrollan acciones de difusión para dar a conocer el aplicativo informático denominado Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, con el contenido del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, conformado por los Formularios “Notificación de Accidentes de Trabajo Mortales”, “Notificación de Accidentes de Trabajo no Mortales”, “Notificación de Incidentes Peligrosos”; y, “Notificación de Enfermedades Ocupacionales”, así como las respectivas tablas maestras, las que como anexos forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

La implementación de lo dispuesto en el presente artículo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Salud y el Ministro de Energía y Minas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Aprobación de los Manuales de Usuario

En el plazo no mayor de treinta días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano del presente Decreto Supremo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, mediante resolución ministerial, los Manuales de Usuario del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

Segunda. Acreditación de los usuarios responsables

Las Direcciones de Promoción y Protección de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, designan y acreditan un/a usuario/a responsable de registrar en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, las notificaciones recibidas en formularios físicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Tercera. Acceso, asesoramiento técnico y capacitaciones sobre el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales

La Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, a través de la cuenta de correo mds@trabajo.gob.pe, brinda acceso y asesoramiento técnico a los usuarios de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que hagan sus veces en los Gobiernos Regionales, sobre el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, en el marco de la Directiva General N° 006-2020-MTPE/4:

“Directiva para la Atención a los Usuarios o a través de la Mesa de Servicios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones”, aprobada por la Resolución del Secretario General N° 033-2020-TR-SG o la norma que haga sus veces.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo o la que haga sus veces, es responsable de gestionar y brindar las capacitaciones a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o la que hagan sus veces en los Gobiernos Regionales, en relación con el funcionamiento y los cambios realizados al Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

Cuarta. Acreditación y acceso del Ministerio de Salud a la información de los reportes de enfermedades ocupacionales

El Ministerio de Salud designa y acredita ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al usuario titular y alterno responsables de acceder a la información de los reportes de enfermedades ocupacionales contenida en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, en atención al carácter reservado de la información relativa al acto médico conforme a la Ley N° 26842, Ley General de Salud.

La Oficina General de Tecnologías de la Información del Ministerio de Salud y la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordinan las acciones necesarias para brindar el acceso al usuario titular y alterno acreditados.

Quinta. Interoperabilidad con el Sistema de Gestión Documental y adopción de los bloques básicos de interoperabilidad técnica

Durante el presente año, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la

Presidencia del Consejo de Ministros implementan de manera progresiva la interoperabilidad del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales con el Sistema de Gestión Documental del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para fines de una gestión documental integral en el marco del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa y el “Modelo de Gestión Documental en el marco del Decreto Legislativo N° 1310”, aprobado por Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N° 001-2017-PCM/SEGDI.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica y consume servicios de información en la Plataforma Nacional de Interoperabilidad; asimismo, el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales adopta y se integra de manera progresiva a la Plataforma Nacional de Identificación y Autenticación de la Identidad Digital (ID GOB.PE) y los bloques básicos de interoperabilidad técnica, conforme a lo señalado en Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y sus normas reglamentarias.

Sexta. Normas Complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, emite las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo, en el ámbito de sus competencias.

Séptima. Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano, de la Resolución Ministerial que apruebe los Manuales de Usuario del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiseis días del mes de abril del año dos mil veintidos.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JORGE ANTONIO LOPEZ PEÑA

Ministro de Salud

CARLOS SABINO PALACIOS PEREZ

Ministro de Energía y Minas

Ver anexo

Aprueban el Procedimiento “Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL D000072-2022-PENSION65-DE

Lima, 28 de abril del 2022

VISTOS

El Informe N° D000117-2022-PENSION65-UO, expedido por la Unidad de Operaciones; el Informe N° D000042-2022-PENSION65-UTI, expedido por la Unidad de Tecnologías de la Información; el Informe N° D000026-2022-PENSION65-UCI, expedido por la Unidad de Comunicación e Imagen; el Informe N° D000099-2022-PENSION65-UA, expedido por la Unidad de Administración; el Memorando N° D000106-2022-PENSION65-Uppm, expedido por la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° D000122-2022-PENSION65-UAJ, emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM y sus modificatorias, se crea el Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” con la finalidad de brindar protección social a los adultos mayores de 65 años, que viven en situación de vulnerabilidad, entregándoles una subvención monetaria que les permita incrementar su bienestar; y mejorar sus mecanismos de acceso a los servicios públicos que brinda el Estado;

Que, mediante Resolución Ministerial N°

273-2017-MIDIS, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, estableciendo en el literal i) de su artículo 9 como función de Dirección Ejecutiva: Emitir resoluciones de Dirección Ejecutiva en asuntos de su competencia;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, publicado el 11 de marzo de 2020, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, la misma que fue prorrogada, a través de los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021 y N° 003-2022-SA, siendo que este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 2 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, en el marco del artículo 137 de la Constitución Política del Perú, se emite el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece medidas para el restablecimiento de la convivencia social, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 febrero de 2022, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y dos (32) días calendario, por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19, el mismo que fue prorrogado por el Decreto

Supremo N° 030-2022-PCM, por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del sábado 1 de abril de 2022;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021, se establecen medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por el COVID-19, autorizando para ello, en el numeral 2.1 de su artículo 2, el otorgamiento excepcional y por única vez de un subsidio monetario individual de S/ 350,00 (trescientos cincuenta y 00/100 soles), a favor de personas mayores de edad que forman parte de: a) Hogares en condición de pobreza y pobreza extrema de acuerdo con el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), b) Hogares beneficiarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres – JUNTOS, y/o hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” y/o hogares con algún integrante que sea beneficiario del Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) y c) Hogares no comprendidos en los literales a y b precedentes, cuyos integrantes no se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), o en la planilla privada, exceptuándose a los pensionistas y a la modalidad formativa;

Que, el numeral 2.2 del artículo 2 de la referida norma, prescribe que son ciudadanos beneficiarios las personas mayores de edad que forman parte de los hogares señalados en los literales a, b y c del numeral precedente, que se encuentran comprendidos en el Registro Nacional para medidas COVID-19 en el marco de la Emergencia Sanitaria; siempre que el ingreso de dichos hogares no supere los S/ 3 000,00 (tres mil y 00/100 soles) mensuales de acuerdo a la información disponible de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS), de la Superintendencia Nacional de Aduanas y

Administración Tributaria (SUNAT), del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), o en la planilla privada;

Que, asimismo, el numeral 2.3 de referido artículo 2, autoriza adicionalmente el otorgamiento excepcional y por única vez de un subsidio monetario individual de S/ 350,00 (trescientos cincuenta y 00/100 soles), a las personas mayores de edad incluidas en los numerales 2.1 y 2.2 del presente artículo y cuyo hogar, de acuerdo al Registro Nacional estuviera conformado por una sola persona mayor de edad y al menos un menor de edad, el mismo que se otorgará de manera conjunta al subsidio monetario individual autorizado en el numeral 2.1 precedente, exceptuándose a los beneficiarios del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo a cargo del Ministerio de Educación, del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres – JUNTOS y del Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS);

Que, así también, el artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 080-2021 regula las condiciones para el otorgamiento del subsidio monetario, estableciendo en su numeral 7.1, que el otorgamiento del referido subsidio monetario se realiza a través del Banco de la Nación, así como, de todas las demás empresas del sistema financiero y empresas de dinero electrónico del país, por medio de sus canales de atención, pudiendo inclusive usar tarjetas; en tanto que, el numeral 7.2, encarga al Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el otorgamiento del subsidio monetario autorizado en los numerales 2.1 y 2.3 de su artículo 2, a través de subvenciones, las que se aprueban mediante Resolución de Dirección Ejecutiva, a favor de los ciudadanos beneficiarios comprendidos en los padrones aprobados conforme al artículo 3 de la referida norma;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 005-2022, que

autoriza al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental a disponer de sus saldos de balance y efectuar transferencias financieras a favor del Ministerio del Ambiente y del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, y que dicta otras disposiciones, se autoriza a través de su Única Disposición Complementaria Final la implementación del tercero autorizado para beneficiarios del Decreto de Urgencia 080-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por el COVID-19;

Que, asimismo, mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria del referido Decreto de Urgencia N° 005-2022, se modifica el numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 080-2021, estableciendo que el cobro del subsidio monetario individual autorizado en el artículo 2 del referido Decreto de Urgencia, puede hacerse efectivo hasta el 30 de junio de 2022;

Que, en ese contexto, a través del Informe N° D000117-2022-PENSION65-UO, expedido por la Unidad de Operaciones, propone que en concordancia con lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 005-2022, se apruebe el Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", el cual tiene como objetivo regular el procedimiento de autorización de cobro del subsidio monetario individual autorizado por el Decreto de Urgencia N° 080-2021, que otorgue este Programa Nacional en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, por terceras personas designadas por aquellos ciudadanos beneficiarios que pueden, o no, manifestar su voluntad que presenten alguna discapacidad y/o deterioro de su capacidad funcional, propio de la etapa de vida adulta mayor o debido a accidentes que le dificulte el desplazamiento al punto de pago del subsidio

monetario;

Que, mediante Informe N° D000042-2022-PENSION65-UTI, la Unidad de Tecnologías de la Información, emite opinión favorable para la aprobación del Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65";

Que, mediante Informe N° D000026-2022-PENSION65-UCI, la Unidad de Comunicación e Imagen, emite opinión favorable para la aprobación del Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65";

Que, mediante Informe N° D000099-2022-PENSION65-UA, la Unidad de Administración, emite opinión favorable para la aprobación del Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65";

Que, mediante Memorando N° D000106-2022-PENSION65-UPPM, expedido por la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, emite opinión favorable para la aprobación del Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65";

Que, mediante el Informe N° D000122-2022-PENSION65-UAJ la Unidad de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable para la aprobación de del Procedimiento de Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", por estar conforme a las normas de la materia y viabilizar la entrega del referido subsidio a aquellos ciudadanos beneficiarios que pueden o no manifestar su voluntad

y que presenten alguna discapacidad y/o deterioro de su capacidad funcional, propio de la etapa de vida adulta mayor o debido a accidentes que le dificulte el desplazamiento al punto de pago del subsidio monetario individual;

Que, estando a las competencias de la Dirección Ejecutiva y con el visado del Jefe de la Unidad de Operaciones, del Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información, de la Jefa de la Unidad de Comunicación e Imagen, de la Jefa de la Unidad de Administración, de la Jefa de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y del Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65"; y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 081-2011-PCM y posteriores modificatorias; la Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65; el Decreto de Urgencia N° 080-2021 y el Decreto de Urgencia N° 005-2022;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar el Procedimiento "Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65", el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que las solicitudes de designación de tercera persona autorizada sean recepcionadas hasta el día 31 de mayo de 2022, conforme a lo dispuesto en el Procedimiento "Autorización de cobro por terceros del subsidio monetario individual autorizado mediante Decreto de Urgencia N° 080-2021 otorgado por el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65", aprobado en el artículo 1 precedente.

Artículo 3.- Encargar a la Unidad de Administración la notificación de la presente resolución a las Unidades Orgánicas y Unidades Territoriales del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", para conocimiento y fines pertinentes.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral en el Diario Oficial El Peruano y que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", en el día de emitido el presente acto resolutivo, efectúe su publicación en el Portal Institucional y en el Portal de Transparencia del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65": <http://www.gob.pe/pension65>

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MABEL GÁLVEZ GÁLVEZ

Directora Ejecutiva

Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

2062531-1

Disponen ampliación del plazo de presentación de solicitud de los procedimientos de regularización migratoria previstos en el DS 010-2020-IN

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 000053-2022-MIGRACIONES

Breña, 1 de abril del 2022

VISTOS

Los informes N° 000066-2022-DPM/MIGRACIONES y N° 000077-2022-DPM/MIGRACIONES de la Dirección de Política Migratoria; el Informe N° 000064-2022- DIROP/MIGRACIONES de la Dirección de Operaciones; el Memorando N° 000694-2022- DGTFM/MIGRACIONES de la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria; el Informe N° 000175-2022-OAJ/MIGRACIONES y la Hoja de Elevación N° 000018-2022-OAJ- MIGRACIONES de la Oficina de Asesoría Jurídica;

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, mediante Resolución de Superintendencia N° 000275-2021-MIGRACIONES se dispuso 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 06 de enero de 2022;

Que, con los Informes N° 000066-2022-DPM/MIGRACIONES y N° 000077-2022-DPM/MIGRACIONES, la Dirección de Política Migratoria propone una

nueva ampliación del plazo del procedimiento de regularización migratoria establecido 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 Informe N° 000064-2022-DIROP/MIGRACIONES, la Dirección de Operaciones considera viable la propuesta realizada por la Dirección de Política Migratoria en cuanto a la ampliación por el plazo de noventa (90) días calendario, para la presentación de solicitudes de regularización migratoria, al amparo del Decreto Supremo N° 010-2020-IN;

Que, con Memorando N° 000694-2022-DGTFM/MIGRACIONES, la Dirección de Gestión Técnica y Fiscalización Migratoria emite opinión favorable respecto a la ampliación de plazo de 90 días calendario, para presentar la solicitud del procedimiento de regularización migratoria regulado por el Decreto Supremo N° 010-2020-IN;

Que, con el Informe N° 000175-2022-OAJ/MIGRACIONES y la Hoja de Elevación N° 000018-2022-OAJ-MIGRACIONES, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que resulta jurídicamente viable ampliar por noventa (90) días calendario, el plazo de presentación de solicitud de regularización migratoria establecido por Decreto Supremo N° 010-2020-IN, Decreto Supremo que aprueba medidas especiales, excepcionales y temporales para regularizar la situación migratoria de extranjeros y extranjeras;

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 de regularización migratoria previstos en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN, por un periodo de noventa (90) días calendario contados desde el 6 de abril de 2022.

Artículo 2.- Encargar a la Dirección de Operaciones realice las acciones y coordinaciones necesarias, a fin de garantizar que los procedimientos contemplados en el Decreto Supremo N° 010-2020-IN se sigan atendiendo 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 – MIGRACIONES (www.gob.pe/migraciones).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ARMANDO MARTIN FERNANDEZ CAMPOS

Superintendente Nacional

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

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000147-2022-CE-PJ

Lima, 22 de abril del 2022

VISTOS

La Resolución Administrativa N° 0000113-2022-CE-PJ, expedida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara 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, 009-2021-SA y 025-2021-SA; posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 003-2022-SA, se extendió dicha medida a partir del 2 de marzo de 2022, 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° 000113-2022-CE-PJ, el Consejo

Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó hasta el 31 de abril 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 medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, a 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

actualiza los niveles de alerta por departamento y provincia.

Cuarto. Que, considerando el contexto actual de la pandemia del COVID-19 en el país, es necesario adoptar las medidas preventivas para resguardar la salud de jueces, juezas, personal jurisdiccional y administrativo; así como de los/las usuarios/as del sistema judicial, y para garantizar la continuidad del servicio de justicia; por lo que resulta pertinente establecer la jornada y horario de trabajo del 1 al 31 de mayo de 2022, y el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos.

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

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 434-2022 de la décima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 20 de abril de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; en uso de las

atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Prorrogar del 1 al 31 de mayo de 2022, la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y prorrogado por los Decretos Supremos Nros. 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa N° 000146-2020-CE-PJ.

Artículo Segundo.- Disponer, a partir del 1 al 31 de mayo de 2022, las siguientes medidas administrativas, las cuales regirán para los jueces, juezas; así como el personal jurisdiccional y administrativo:

2.1 Las labores de jueces y juezas se desarrollarán conforme a lo siguiente:

2.1.1 Los jueces y juezas realizarán trabajo presencial diario en jornada completa, considerando que tienen despacho privado que garantiza las medidas de bioseguridad establecidas; debiendo las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia adoptar las medidas necesarias para dicho fin.

2.1.2. Los jueces y juezas que no cuenten con el esquema de vacunación completa COVID-19, y/o que hayan sido evaluados por el profesional médico de la respectiva Corte, efectuarán trabajo remoto 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.

2.1.3. Los jueces y juezas pueden atender presencialmente o a través de la herramienta informática "El Juez te escucha, programa tu cita", a los abogados y partes procesales; debiéndose observar las medidas de bioseguridad necesarias en el primer caso.

2.2 Las labores del personal jurisdiccional y administrativo se realizarán en forma presencial diaria, que se completará con trabajo remoto.

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

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

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

2.2.3 El trabajo presencial se realizará obligatoriamente como mínimo cinco horas diarias.

2.2.4 El citado horario de trabajo presencial excepcionalmente podrá fijarse en ocho horas diarias por la Presidencia del Poder Judicial y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia, de acuerdo a la realidad y ubicación geográfica y garantizándose las condiciones de aforo y distanciamiento social; dando cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Sin perjuicio de adoptarse los mecanismos para el control adecuado del ingreso y salida del personal jurisdiccional y administrativo.

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

2.2.6 El personal jurisdiccional y administrativo que no cuenten con el esquema de vacunación completa COVID-19, y/o que hayan sido evaluados por el profesional médico de la respectiva Corte Superior, efectuarán trabajo remoto 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.

2.3 Para el desarrollo del trabajo presencial se deberá considerar las medidas que permitan mantener el distanciamiento físico de un metro y medio entre los asistentes, además del uso permanente de la mascarilla KN95 o, en su defecto, una mascarilla quirúrgica más una mascarilla comunitaria (tela); debiéndose adoptar las medidas necesarias para prevenir el contagio del COVID-19.

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

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

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

2.7 La recepción de documentos se realizará mediante

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

2.8 Los/las Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República y los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia, deberán implementar las mesas de partes físicas necesarias, acorde al flujo de litigantes, en las cuales se recibirá la documentación de manera excepcional, cuando no sea posible su recepción en forma virtual; a la que se accede mediante el aplicativo de Citas Electrónicas para Mesas de Partes.

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

2.9 Las audiencias deberán ser virtuales aplicándose la normativa impartida para tal efecto y bajo ningún concepto se suspenderán las audiencias y vistas de causa programadas, pues éstas deben llevarse a cabo a través del aplicativo Google Meet. Cuando no se cuente con las condiciones tecnológicas o de conectividad indispensables podrán realizarse de modo presencial, debiéndose dotar a los jueces/zas y servidores/as de las medidas de bioseguridad necesarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo Tercero.- Disponer que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura, supervisarán el trámite de los expedientes y la producción jurisdiccional de los jueces y juezas que realizan trabajo presencial o remoto.

El personal jurisdiccional y administrativo deberá justificar el trabajo remoto diario que realizan, ante el/ la jefe/a inmediato.

Artículo Cuarto.- Disponer que la Oficina de Control de la Magistratura realice control presencial de la asistencia y permanencia de jueces y juezas de los diversos niveles, a través de las Oficinas Desconcentradas de Control de la Magistratura; debiendo informar semanalmente la labor realizada al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Quinto.- Los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país pueden adoptar las medidas administrativas adecuadas, respecto al funcionamiento de los órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico.

Artículo Sexto.- Delegar facultades a la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y a los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país para que en el marco de lo establecido en la presente resolución, dispongan las medidas sanitarias necesarias; así como de los recursos humanos y logísticos para el adecuado funcionamiento de órganos jurisdiccionales del 1 al 31 de mayo de 2022, y dictar las medidas complementarias que se requieran; según la realidad y ubicación geográfica de cada sede judicial, dando cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Séptimo.- Delegar facultades a la señora Presidenta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y a los/las Presidentes/as de las Cortes Superiores de Justicia del país, a fin que emitan las medidas pertinentes respecto a las modificaciones de los niveles de alerta por provincia y departamento que dicte el Gobierno Central, para la prevención y control de la propagación del COVID-19.

Artículo Octavo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, Oficina de Administración de la Corte

Suprema de Justicia de la República; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2060694-7

Designan Directora de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 107-2022-TR

Lima, 29 de abril de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0446-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe N° 0337-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a, Nivel F-3, de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designe a la profesional que desempeñará dicho cargo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Oficina General de Recursos Humanos, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución

Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar, con efectividad al 3 de mayo de 2022, a la señora LUCÍA DEL CARMEN QUEVEDO MARTÍNEZ, en el cargo de Directora, Nivel F-3, de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2063138-1

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR

DECRETO SUPREMO 004-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el literal a) del numeral 1 del artículo 3 del Convenio N° 81, Convenio sobre la inspección del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, establece que el sistema de inspección del trabajo está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias; asimismo, establece los principios que lo integran y desarrolla normas de alcance general con el objeto de que la Inspección del Trabajo cumpla con su deber de garantía de la normativa laboral, de la seguridad social, de la seguridad y salud en el trabajo y de la labor inspectiva;

Que, el artículo 38 de la referida ley dispone que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social se gradúan atendiendo a la gravedad de la falta cometida, el número de trabajadores afectados y el tipo de empresa, precisando que el reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación;

Que, en esa línea el artículo 41 de la mencionada ley dispone que la Superintendencia Nacional de

Fiscalización Laboral - SUNAFIL y los Gobiernos Regionales, como autoridades que integran el Sistema de Inspección del Trabajo, ejercen competencia sancionadora y aplican las sanciones económicas que correspondan, en primera y segunda instancia. El Tribunal de Fiscalización Laboral es la instancia que resuelve con carácter excepcional ante la interposición del recurso de revisión, según lo previsto en el reglamento de dicho órgano;

Que, mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se desarrollan las infracciones administrativas, así como la tabla de sanciones ante el incumplimiento a la normativa sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo;

Que, en correlación con lo anterior, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, contempla la observancia del principio de tipicidad, en virtud del cual sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma

reglamentaria;

Que, el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por la existencia de la COVID-19, la cual ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 31-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 0025-2021-SA y N° 003-2022-SA, siendo la última prórroga por el plazo de ciento ochenta días calendario, a partir del 2 de marzo de 2022;

Que, el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19, el cual ha sido prorrogado mediante el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, siendo la prórroga por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del 1 de abril de 2022;

Que, en ese contexto de emergencia a consecuencia de la COVID-19, el mencionado Decreto Supremo, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, prevé las disposiciones para la prestación presencial de servicios en la actividad privada;

Que, el numeral 4.9 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prevé la exigibilidad de acreditar haber recibido las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19 para toda persona que realice actividad laboral presencial, caso contrario, se deberá atender el orden de prelación previsto en el segundo párrafo de dicho artículo,

pudiendo el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, establecer los supuestos de excepción y disposiciones complementarias; siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes previstas;

Que, conforme al marco normativo anteriormente expuesto, resulta necesario modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, a fin de incorporar las infracciones administrativas que posibiliten la vigilancia, exigencia y, de corresponder, la imposición de sanción ante el incumplimiento de las disposiciones emitidas en el contexto de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar la Novena Disposición Final y Transitoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, al establecer los supuestos de infracciones administrativas bajo el ámbito de competencia de la inspección del trabajo ante las obligaciones previstas en el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social.

Artículo 2. Modificación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Modifícase la Novena Disposición Final y Transitoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el que queda redactado bajo los siguientes términos:

“Novena.- Infracciones muy graves en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19

En el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes:

(...)

e) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo, cuando no cuenten con las dosis de vacunación contra la COVID-19, exigida para la actividad laboral presencial, según la normativa vigente, o, de encontrarse exceptuados, incumplir las condiciones y obligaciones previstas para dicho supuesto, conforme a lo establecido por resolución ministerial o norma que la sustituya de la Autoridad de Salud competente.

A efectos del cálculo de la multa a imponerse por la infracción tipificada en el párrafo anterior, se considera como trabajadores afectados al total de personas que prestan servicios de forma presencial en el centro de trabajo en el cual se advirtió la comisión de la referida infracción.

f) Incumplir las disposiciones relacionadas a los prestadores de servicios que no cuenten con las dosis de vacunación exigidas contra la COVID-19, según la normativa vigente, con ocasión del retorno a la actividad laboral de manera presencial en los centros

de trabajo, de acuerdo a la normativa que emita la Autoridad competente.”

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2059744-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 18016-2017 CUSCO

Materia: Desnaturalización de Contrato y otros. 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. Se incurre en nulidad cuando la motivación es insuficiente.

Lima, veintitrés de julio de dos mil veinte

VISTA

La causa número dieciocho mil dieciséis, guion dos mil diecisiete, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta, contra la Sentencia de Vista del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres, que confirmó la sentencia apelada del veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento seis a ciento dieciséis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Carmen Apaza Lucero de Ttito, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución del quince de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y tres a sesenta y nueve del cuaderno formado, por la causal de infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir

pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas treinta y cuatro a cincuenta, la actora pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, a partir del uno de enero de dos mil once; asimismo, pretende se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos desde el uno de mayo de dos mil doce a la fecha, debiendo considerarse los mismos como un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada; además, pretende que le sea reconocida la condición de obrero permanente de la Comuna demandada con contrato de trabajo a plazo indeterminado debiendo otorgársele los derechos y beneficios laborales correspondientes al régimen laboral de la actividad privada consistente en la

Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones, gratificaciones, Bonificación por escolaridad, pago de remuneración básica unificada por la suma de mil veintisiete con 69/100 soles (S/ 1,027.69); finalmente, pretende que se ordene el otorgamiento y pago a favor de la demandante de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la Municipalidad y SITRAOMUN.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia, que corre de fojas ciento seis a ciento dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se encuentra acreditada la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada entre las partes, bajo el régimen laboral de la actividad privada; además, ha considerado que corresponde percibir a la demandante los beneficios provenientes de Convenios Colectivos.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres, confirmó la sentencia apelada argumentando, entre otros, que corresponde a la actora percibir los beneficios de Convenios Colectivos pretendidos, entre otros argumentos.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además

otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, disposición que regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación".

Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Quinto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 5.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible

1 Ley 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

el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precavido sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. 5.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”², revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. 5.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso³, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos

de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso⁴, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo. 5.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: “Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo”⁵. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un

2 HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.

3 Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

4 De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.

5 Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Séptimo: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso’”. Asimismo, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial

expresar una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al caso concreto Octavo: Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación insuficiente que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, lo cual resulta luego de haber efectuado una revisión de la Sentencia de Vista y de la sentencia de primera instancia, los que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto: 8.1. El Juez de primera instancia ha considerado que corresponde a la demandante los beneficios provenientes de Convenios Colectivos, los cuales han sido detallados en el cuadro, que corre a fojas ciento once, parte pertinente; sin embargo, no se ha precisado el período y montos que corresponderían a la actora, limitándose a una descripción genérica, como es el caso de “productos” sin precisar si los mismos deberán ser percibidos en “especie” o su “valor dinerario”, ello en la medida que en la demanda, se ha pretendido el “otorgamiento y pago”, conforme se describe a fojas treinta y cinco, parte pertinente; circunstancia que no ha sido merituada en el presente proceso, dado que se limita a la sola descripción, pero no así, a la forma como deberán ser “entregados” o “pagados” al accionante, limitación que proviene desde la demanda y que no ha sido advertida, oportunamente. De lo anotado, se infiere que se ha producido una simple mención de dichos beneficios, sin precisar la forma y monto en el que deberán ser abonados o entregados. 8.2. En la Sentencia de Vista recurrida se advierte que el Colegiado Superior ha confirmado la Sentencia apelada sin haber tenido en cuenta el período o períodos que correspondería a la demandante con motivo de los Convenios Colectivos que han sido objeto de demanda, ello impide tener certeza respecto de la “continuidad” en la percepción de los beneficios reclamados; así como, desconocer el monto por el cual sería beneficiaria la actora para los efectos de percibir los Convenios Colectivos; además de los argumentos expresados en el numeral que precede. 8.3. De lo expresado y lo actuado al interior del proceso, podemos considerar que el análisis efectuado por el

Juez de primera instancia y el Colegiado Superior en torno a la naturaleza de los Convenios Colectivos no se ha precisado el período o vigencia respecto del cual debería percibir la actora los beneficios provenientes de Convenios Colectivos, así como tampoco se ha precisado el monto que por dichos convenios correspondería a la actora. 8.4. Los preceptos anotados, permiten inferir que en el caso de autos se ha incurrido en una motivación aparente, pues, no se ha efectuado las precisiones en torno a la vigencia, montos y períodos por el cual debería percibirse los beneficios que por Convenio Colectivo se reclama, aspecto que no ha recibido mayor análisis por parte del Juez de primera instancia, ni por el Colegiado Superior en la medida que no ha analizado dicho supuesto, pese a que el mismo tiene incidencia en la naturaleza de los derechos reclamados. En ese contexto, este Colegiado Supremo estima que los derechos reclamados por la accionante no deben ser analizados con la simple mención de correspondencia de los mismos, sino por el contrario, ello debe ser meritudo conforme a las consideraciones descritas en la presente Ejecutoria Suprema. Tales circunstancias no han sido consideradas por el Juez de primera instancia, ni por el Colegiado Superior al momento de emitir pronunciamiento, lo cual constituye una afectación del derecho a obtener una decisión debidamente motivada. Noveno: En ese sentido, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional que agote el examen del caudal probatorio acompañado y de otros que pudieran ser requeridos en el proceso, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso. Décimo: En atención a lo expuesto se denota una afectación a la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por los órganos de resolución adolecen de motivación insuficiente. Por lo mismo, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del

inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal declarada procedente en fundada, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista, declarar la insubsistencia de la sentencia apelada y ordenarse la emisión de nueva sentencia por el órgano de primera instancia, con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y tres, e **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada del veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento seis a ciento dieciséis, que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Carmen Apaza Lucero de Ttito, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 00282-2018 AREQUIPA

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

Sumilla: No existe infracción del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, cuando la resolución de vista contiene una justificación adecuada.

Lima, seis de agosto de dos mil veinte.

VISTA

La causa número doscientos ochenta y dos, guion dos mil dieciocho, guion AREQUIPA y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Majes, representada por su Procurador Público, mediante escrito de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos ochenta y siete, contra el Auto de Vista de fecha doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cuarenta y siete, que declaró nula la Resolución número 22 de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintiocho, que concedió la apelación de la entidad demandada con efecto suspensivo contra la sentencia de primera instancia de fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, y declaró nulo todo lo actuado en esta instancia de grado e improcedente el recurso de apelación formulado; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Salomón Humberto Lupaca Puma, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha nueve de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y

cinco a cuarenta y ocho del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de: Infracción del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada. III.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito Antecedentes del caso: 1.1. DEMANDA: De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas treinta y dos a cuarenta y tres, corre la demanda, presentada el doce de mayo de dos mil catorce, a través del cual el actor solicita que la entidad demandada le abone los siguientes conceptos: a) Incremento remunerativo derivado de la negociación colectiva del año dos mil siete ascendente a setenta con 00/100 soles (S/ 70.00) mensuales por el periodo del uno de enero de dos mil siete a la actualidad; b) Bonificación de naturaleza permanente derivado de la negociación colectiva del año dos mil ocho ascendente a doscientos con 00/100 soles (S/ 200.00) mensuales por el periodo del uno de enero de dos mil ocho a la actualidad; c) Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo comprendido entre el uno de enero de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil siete; d) Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo comprendido entre el uno de enero de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho; respecto a la segunda pretensión, que la demandada le pague los beneficios

laborales por el periodo uno de enero de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, referido a los siguientes conceptos: a) Bonificación por navidad del año dos mil ocho por la suma de cien con 00/100 soles (S/ 100.00); b) Bonificación por el día del trabajador del año dos mil ocho por la suma de ciento cincuenta con 00/100 soles (S/ 150.00); c) Gratificación por fi estas patrias del periodo dos mil siete por la suma de seiscientos con 00/100 soles (S/ 600.00); d) Gratificación por navidad del periodo dos mil siete por la suma de seiscientos con 00/100 soles (S/ 600.00); e) Gratificación por fi estas patrias del periodo dos mil ocho por la suma de seiscientos con 00/100 soles (S/ 600.00); f) Gratificación por navidad del periodo dos mil ocho por la suma de seiscientos con 00/100 soles (S/ 600.00); g) Escolaridad del año dos mil siete por la suma de trescientos con 00/100 soles (S/ 300.00); h) Escolaridad del año dos mil ocho por la suma de trescientos con 00/100 soles (S/ 300.00); y respecto de la tercera pretensión, la indemnización por daños y perjuicios, por la suma de diecisiete mil ochocientos con 00/100 soles (S/17,800.00) por lucro cesante como consecuencia del total de remuneraciones dejadas de percibir, gratificaciones de navidad y fi estas patrias, incrementos remunerativos dispuestos por Ley y convenios colectivos, desde el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho hasta el uno de abril de dos mil diez, fecha efectiva de la reposición; y en forma accesorio, la condena de costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Mixto de Caylloma –sede Majes de la Corte Superior de Arequipa, expidió la Sentencia contenida en la resolución número 21-2017 de fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos tres a doscientos diecinueve, declarando fundada en parte la demanda; en consecuencia, dispuso, entre otras, que: a) La entidad demandada cumpla con efectuar los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios a favor del demandante, por los periodos comprendidos entre: El uno de enero de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil siete y el uno de enero de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, en la entidad financiera por él elegida. b) Que la misma

demandada pague al demandante por los siguientes beneficios laborales: b.1) Gratificación por fi estas patrias del dos mil siete, la suma de quinientos cincuenta y cuatro con 67/100 soles; b.2) Gratificación por navidad del dos mil siete, la suma de quinientos setenta con 00/100 soles; b.3) Gratificación por fi estas patrias del dos mil ocho, la suma de setecientos sesenta y un con 77/100 soles; b.4) Gratificación por navidad del dos mil ocho, la suma de ochocientos con 00/100 soles; b.5) Gratificaciones por escolaridad del año dos mil siete, la suma de cien con 00/100 soles; b.6) Gratificación por escolaridad del año dos mil ocho, la suma de trescientos con 00/100 soles. c) Dispuso que la misma demandada indemnice al demandante con la suma de diez mil doscientos con 00/100 soles, disgregados en los siguientes conceptos: Nueve mil con 00/100 soles por remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo del uno de enero de dos mil nueve al treinta y uno de marzo de dos mil diez; mil doscientos con 00/100 soles por gratificaciones de fi estas patrias y navidad del dos mil nueve. d) Que, la demandada pague los intereses, que se liquidaran en ejecución de sentencia e infundada la pretensión de incrementos remunerativos dispuesto por Ley y convenios colectivos. Sin costas ni costos.

1.3. Auto de Vista: El Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada e Itinerante de Camaná de la misma Corte Superior, en virtud a la apelación planteada por la entidad demandada, declaró nula la Resolución número 22 de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintiocho, que concedió la apelación de la demandada con efecto suspensivo contra la sentencia de primera instancia, y declaró nulo todo lo actuado en esta instancia de grado e improcedente el recurso de apelación formulado. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución analizará si se ha infringido el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el pronunciamiento de esta Suprema Sala se circunscribe únicamente a determinar si al emitirse la sentencia se ha incurrido en infracción al debido proceso, y 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 de vista, de conformidad con el artículo 39° de la Ley 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Tercero: Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece: "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: Enunciativamente, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: 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. Quinto: Fundamento y análisis de la causal 5.1. Refiere la entidad recurrente, que la Sentencia de Vista afecta el debido proceso, en tanto no motiva debidamente su decisión sobre el fondo de la materia y declara la nulidad de su impugnación a la sentencia de primera instancia, sustentándose en el hecho formal de que no se precisó el agravio de la sentencia en mención; sin embargo, en el escrito de apelación sí señaló el agravio y que por lógica es el agravio económico a la entidad demandada. Añade que, las instancias de mérito no han tenido en cuenta la normativa específica sobre incrementos remunerativos para el sector público expresada en las leyes de Presupuesto para este Sector de los años dos mil siete y dos mil ocho. Sostiene además que la infracción

normativa denunciada ha afectado el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva así como la economía de su representada, vulnerando el principio del derecho a una debida motivación de las resoluciones, lo que ha ocasionado que se emita una sentencia ilógica e incoherente, sin respetar las normas de orden imperativo como son las normas presupuestarias. 5.2. Cabe tener en cuenta que en la sentencia de primera instancia, conforme se aprecia de los antecedentes de la presente resolución, el juzgado amparó en parte la demanda y ordenó que la entidad demandada cumpla con efectuar los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios por los periodos del uno de enero de dos mil siete al treinta y uno de diciembre del mismo año, y del uno de enero de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre del mismo año; asimismo, que le pague al actor la suma de dos mil seiscientos ochenta y seis con 44/100 soles (S/ 2,686.44) por gratificaciones del periodo de julio de dos mil siete a diciembre de dos mil ocho; también ordenó el pago de diez mil doscientos con 00/100 soles (S/ 10,200.00) por concepto de indemnización por daños y perjuicios, y desestimó las pretensiones referidas al pago de beneficios económicos establecidas por convenio colectivo. Más el pago de intereses, sin costas ni costos del proceso. 5.3. La entidad demandada a través del recurso de apelación de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos veintisiete, argumentó como agravio que el Juez de primera instancia "(...) debió ejercer un control de los beneficios otorgados vía negociación, por ser estos contrarios a la legislación vigente (...)", dado que el Estado a través de la normas presupuestarias precisa que están prohibidos cualquier aumento o incremento de remuneración. Agregando que el Juez de primera instancia omitió aplicar el literal c) del artículo 43 del Decreto Ley número 25593, Ley de Relaciones Colectivas

¹ 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 este 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.

de Trabajo, puesto que el actor no acreditó que los convenios colectivos reclamados tienen vigencia o naturaleza permanente. 5.4. En ese sentido resulta evidente que el recurso de apelación de la entidad recurrente así formulado no cuestionó la decisión del Juez de primera instancia de amparar los beneficios sociales legales de gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, así como, tampoco cuestionó el reconocimiento de la indemnización por daños y perjuicios por haberle impedido laborar (despido ilegal) durante el periodo comprendido entre el uno de enero de dos mil nueve al treinta y uno de marzo de dos mil diez, razón por la que estos extremos quedaron consentidos, lo que impidió que la Sala Superior emita pronunciamiento respecto de estos. 5.5. Continuando esta línea argumentativa, lo único que cuestionó la recurrente en el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia fue el extremo referido a los beneficios que surgen de los convenios colectivos reclamados por el actor y que no fueron amparados por el Juez de primera instancia, de manera tal que respecto de este extremo no podría existir agravio al no afectar los intereses de la entidad demandada. 5.6. Estando a lo expuesto, lo señalado por el Colegiado Superior respecto a que la pretensión impugnatoria del recurso de apelación no contiene agravio, y por tanto, no se han cumplido los requisitos para su concesión, siendo nulo el concesorio, resulta acorde a lo establecido en los artículos 366° y 367⁰² del Código Procesal Civil y, por tanto dicha decisión no vulnera el debido proceso. 5.7. En ese sentido, no existe infracción del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que, la causal denunciada deviene en infundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Majes, representada por su Procurador Público, mediante escrito de fecha veinte de noviembre de dos mil

diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y cuatro a doscientos ochenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** el Auto de Vista de fecha doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cuarenta y siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Salomón Humberto Lupaca Puma, sobre pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

2 Modificado por el artículo 1° de la Ley número 27703, publicado el veinte de abril de dos mil dos

CASACIÓN LABORAL

932-2018 LIMA

Materia: Nivelación y reintegro de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: No se incurre en nulidad cuando la motivación expuesta resulta coherente con lo actuado al interior del proceso.

Lima, dos de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número novecientos treinta y dos, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos tres a doscientos veintidós, contra la Sentencia de Vista del diecinueve de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos, que revocó la Sentencia apelada del diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y nueve, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada la misma; en el proceso seguido por la demandante, Nora Lourdes Uceda Cáceres, sobre nivelación y reintegro de remuneraciones.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución del diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa a noventa y cuatro, del cuaderno formado, por la causal de infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso PRIMERO: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas ochenta y siete a ciento seis, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento catorce a ciento quince, la actora pretende la nivelación de su remuneración, conforme a la escala remunerativa vigente aprobada por FONAFE mediante Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE, la cual establece que a la categoría de Técnico, le asiste una remuneración básica de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00), por lo que los incrementos de remuneraciones por Convenio Colectivo y Laudo Arbitral; asimismo, pretende cumplir con el abono retroactivo como consecuencia de la nivelación y reintegro de remuneraciones a partir de septiembre de dos mil ocho a octubre de dos mil quince, gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios; además, de que en ejecución de sentencia se liquide el reintegro remunerativo, gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios a partir de septiembre de dos mil ocho hasta la fecha de la nivelación remunerativa por parte del Banco; más intereses legales, con costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: La Jueza del Vigésimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de

Lima, mediante Sentencia que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y nueve, declaró infundada la demanda, al considerar que el Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE, no habría precisado de manera específica, que estas sean las únicas categorías remunerativas existentes, así como, tampoco se ha precisado que las mismas deban ser aplicadas de forma obligatoria a los trabajadores, razón por la que al fijarse las remuneraciones básicas máximas de los trabajadores del Banco de la Nación se ha tenido en cuenta un límite superior al que puede llegar cada una de las remuneraciones básicas dependiendo de las diferentes categorías, por lo que, cada grupo ocupacional tiene su propia remuneración básica, la misma que varía conforme el trabajador vaya ascendiendo de nivel o grupo ocupacional.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos, revocó la sentencia apelada y declaró fundada la demanda, expresando para ello que, la diferenciación expresada por la demandada, no forma parte del Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE, deviniendo en arbitraria; además, de no haber demostrado la existencia de diferenciaciones objetivas y razonables que permita aplicar una diferencia salarialmente entre sus trabajadores, tanto más, no habría demostrado la existencia de parámetros objetivos y razonables que permitan respaldar dicho trato diferenciado.

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.

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 disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación".

Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho

1 Ley 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.

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: sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, 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 de un proceso regular y del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 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'. 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; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Respecto a la congruencia procesal Séptimo: Es 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 artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual: "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 énfasis son nuestros). 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. Argumentos expresados por la parte recurrente Octavo: La parte recurrente ha expresado como argumentos que sostienen la infracción normativa, lo siguiente: 8.1. La Sentencia de Vista afecta el principio y derecho constitucional del debido proceso, pues, contiene vicios de motivación que por su trascendencia, origina la nulidad del pronunciamiento. 8.2. La Sentencia de Vista adolece de razones adecuadas que respalden su conclusión referente a la nivelación de remuneraciones de un trabajador con la remuneración básica máxima establecida por el Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE. 8.3. El Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE permite establecer que ningún trabajador dentro de la categoría de Técnico pueda percibir una remuneración básica superior de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00). 8.4. No existe fuente normativa que establezca como derecho

2 DEVIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso". Tomo I, 1984, páginas 49-50.

de los trabajadores la nivelación automática de sus remuneraciones, de acuerdo a la remuneración básica mensual máxima de su escala. 8.5. La remuneración de cada trabajador es determinada en el contrato de trabajo, el cual es fuente de derechos y obligaciones. Solución al caso concreto Noveno: De la revisión de autos se advierte que la recurrente invoca como argumentos, los siguientes: 9.1. Sobre los numerales 8.1 y 8.4. En cuanto a los argumentos invocados por la recurrente, cabe precisar que cuando se denuncia una ausencia de motivación, el análisis del pronunciamiento judicial debe realizarse a partir de los fundamentos expresados en la resolución cuestionada, de modo que deba verificarse una respuesta oportuna, pero no implica la revisión de los medios probatorios ofrecidos en el proceso, o que ellos, sean objeto de una nueva evaluación o análisis. A partir de ello, corresponde evaluar si lo resuelto ha sido emitido en el marco de un juicio racional y objetivo donde el Juzgador haya evidenciado las razones suficientes en la solución de un determinado conflicto, sin que ello implique caer en la arbitrariedad, ni en subjetividades. De lo anotado, se ha podido corroborar que la Sentencia de Vista ha expresado los argumentos por los cuales considera válido amparar la demanda, para lo cual, ha invocado la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, e incluso, pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, todo ello permite concluir que se ha cumplido con exponer las razones jurídicas que sustentan el amparo de la demanda, conforme se advierte de fojas ciento noventa a ciento noventa y uno, partes pertinentes, argumentos que no reflejan una ausencia de motivación, ni vicios que acarreen la nulidad de la Sentencia de Vista recurrida, más aún, si sus alegaciones no han podido ser desvirtuadas en el decurso del proceso. Finalmente, el Colegiado Superior ha expresado que no se han acreditado la existencia de parámetros objetivos y razonables que permitan respaldar un trato diferenciado en los importes remunerativos, conforme describe a fojas ciento

noventa y uno, parte pertinente; circunstancia que permite advertir un estudio de los argumentos de defensa expresados por la demandada, e incluso, de los documentos aportados por las partes. Dichas circunstancias determinan que no es posible atender la infracción denunciada, toda vez que la Sentencia recurrida cuenta con la motivación suficiente. 9.2. En cuanto a los numerales 8.2. y 8.3. Debe traerse a colación que la demandante a efectos de acreditar su pretensión ha adjuntado a su demanda la transcripción de la Política Remunerativa del Banco de la Nación, aprobada por Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE, la misma que entró en vigencia el uno de febrero de dos mil seis, advirtiéndose que en dicha escala remunerativa se establece que la remuneración básica mensual máxima para la categoría de Técnico es la suma de cuatro mil dos con 00/100 soles (S/ 4,002.00); asimismo, se presenta boletas de pago de fojas once a trece, en las que se aprecia la remuneraciones de la demandante. Teniendo en consideración la información aportada por las partes, el Colegiado Superior ha precisado que a la hora de esquematizarse la escala remunerativa se hace referencia a nueve (9) categorías remunerativas, sin que en ella, se haya efectuado anotación alguna respecto de los criterios adoptados para la fijación de las mismas; así, la parte demandada ha sostenido que la categoría "Técnico" incluye seis (6) niveles, en el cual, la categoría más alta correspondería al "Técnico VI"; sin embargo, ha podido acreditarse que la diferenciación a la cual hace referencia la demandada no ha sido expresada en el Acuerdo de directorio, sino por el contrario, responde a una diferenciación impuesta por la demandada y que, no se sustenta en criterios objetivos, como sería las funciones, tiempo de servicios, entre otros, que sirvan de sustento real y objetivo para no otorgar a la demandante la remuneración básica fijada en el Acuerdo de Directorio y aún, cuando no se ha prohibido el pago de la remuneración con el tope máximo, la empleada no ha demostrado las diferenciaciones objetivas y razonables a nivel interno que así lo permitan, menos aún, desestima la posibilidad de que exista un trato diferenciado en los importes

remunerativos, pese a que en el proceso ha contado con los estadios procesales pertinentes para acreditar sus afirmaciones, las que no han podido ser justificadas, por lo que al no haberse podido acreditar la existencia de criterios objetivos diferenciadores, la Sala Superior ha aplicado los montos fijados en el Acuerdo de Directorio. A partir de estas consideraciones, se ha podido corroborar que la Sala Superior ha cumplido con expresar los argumentos suficientes que han permitido estimar su decisión, lo que no ha sido desvirtuado por la parte demandada, en el decurso del proceso, debiendo desestimarse sus alegaciones.

9.3. Respecto del numeral 8.5. La recurrente ha considerado que el contrato de trabajo constituye el instrumento a partir del cual se generan derechos y obligaciones entre las partes, argumentos sobre los cuales se sustentan la infracción normativa que denuncia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la controversia no se encuentra vinculada a la aplicación del contrato de trabajo, sino por el contrario, conforme se advierte del Acta de Audiencia Conciliación que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y cinco, los hechos sometidos a controversia radican en determinar la procedencia o no, de la nivelación de remuneración básica conforme a la escala remunerativa aprobada en el Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE, aspecto en el que, además, se ha dirigido la defensa de la parte demandada, conforme se evidencia del escrito de contestación, que corre de fojas ciento veintinueve a ciento cuarenta y dos. Dicha circunstancia permite evidenciar que los argumentos expresados por la demandada no revisten la suficiente solidez fáctica y jurídica que permita su amparo, por lo que deben ser desestimadas. Las consideraciones expuestas, permiten reconocer que el análisis expresado por el Colegiado Superior ha dado respuesta a cada uno de los argumentos postulados por la recurrente en aras de su defensa, los mismos que han sido desvirtuados y debidamente fundamentados, no incurriendo en falta de motivación, ni vulneración al debido proceso, más aún, si la recurrente ha tenido la oportunidad de exponer su defensa, la que ha sido desvirtuada luego de compulsadas sus argumentaciones y pruebas aportadas

al proceso. Décimo: A partir de lo expresado, no se advierte vulneración alguna, por el contrario, la Sala Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha considerado revocar la Sentencia de primera instancia expresando para ello, los motivos y argumentos suficientes que han permitido desvirtuar las alegaciones de la recurrente, los que no se han limitado a la simple mención o evaluación de circunstancias fácticas, no evidenciándose vulneración alguna al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, lo que importa desestimar la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Banco de la Nación, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos tres a doscientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del diecinueve de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Nora Lourdes Uceda Cáceres, sobre nivelación y reintegro de remuneraciones; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL

CASACIÓN LABORAL

1322 -2018 LIMA

Materia: Derecho de contratación preferente. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La sola discrepancia de criterio que la recurrente pueda tener con lo argumentado y decidido por la Sala de mérito no constituye un supuesto de vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ni la afectación al debido proceso.

Lima, diez de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número mil trescientos veintidós, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Pesquera Centinela Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos uno a cuatrocientos siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y cuatro, que revocó la Sentencia apelada de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintinueve a trescientos treinta y tres, que declaró infundada la demanda, y reformándola, declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ricardo Guillermo Cruz Castillo, sobre derecho de contratación preferente.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta a setenta y tres del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la casual de: Infracción normativa del

inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada. III.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito Antecedentes del caso: 1.1. DEMANDA: De la revisión de los actuados, se verifica que, en fojas cuarenta y siete a cincuenta y tres, corre la demanda, presentada el veintinueve de enero de dos mil quince, subsanada mediante escrito de fecha diecinueve de marzo de dos mil quince, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y cinco, mediante la resolución de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos diecinueve, acumulada y ampliada por los escritos de fecha cinco, y dieciocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cuarenta y nueve, y doscientos sesenta y seis a doscientos sesenta y siete, respectivamente, a través del cual, el actor solicita, entre otras, que se le reconozca el derecho preferencial en la contratación laboral, y en tal virtud se ordene a la demandada que lo contrate como operador de ensaque, conforme al artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, y se ordene el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo

de la Corte Superior de Justicia de Lima, expidió la Sentencia número 075-2016, de fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintinueve a trescientos treinta y tres, declarando infundada la demanda, al considerar que el actor ya cesó en la prestación de sus servicios con fecha treinta y uno de diciembre del dos mil catorce, por lo que no resulta válido que la demandada se encuentre obligada a contratarlo, más aún, si se ha acreditado que los contratos intermitentes no se han desnaturalizado.

1.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por el demandante, revocó la Sentencia apelada y reformándola declaró fundada la demanda en consecuencia ordenaron a la demandada cumpla con contratar al demandante cada vez que reinicie sus actividades de pesca, al considerar, entre otras razones, que el artículo 80° del Decreto Supremo número 01-96-TR establece el derecho de contratación preferente razón por la que la demandada tiene la obligación de notificar al demandante, cada vez que reinicie sus actividades, regla que no es una facultad optativa para el empleador, sino únicamente para el trabajador.

Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución analizará si se han infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Cabe precisar que el pronunciamiento de esta Suprema Sala se circunscribe únicamente a determinar si se ha afectado el derecho al debido proceso, al existir falta de motivación de la sentencia de vista.

Tercero: Pronunciamiento de fondo

1). El numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece lo siguiente: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)" Cabe tener en cuenta que el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece que "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 (...)" 2). Respecto al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) Derecho a un juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Debemos precisar, que en el caso sub examine no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

3). Con relación al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC-TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 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. 4). En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva. 5). Se advierte que el fundamento que sostiene la causal de infracción del debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales se encuentran referidas al hecho de que la Sala Superior habría infraccionado las normas materiales, como son el artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, y el artículo 80° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 01-96-TR, no obstante, la recurrente denunció directamente la infracción material de dichas normas, los que fueron declaradas improcedentes en la calificación del recurso, tal como se advierte del Auto Calificatorio de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve que corre en fojas setenta a setenta y tres. 6). En esta línea de análisis, con lo resuelto en la calificación del recurso ya no es materia de análisis la interpretación

errónea del artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, así como tampoco la aplicación indebida del artículo 80° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 01-96-TR, al haber sido desestimadas. 7). En dicho marco, si la recurrente sostiene que existiría una indebida justificación de las normas materiales aplicadas en la sentencia de vista que conllevaría a una falta de motivación, pero dichas normas ya fueron materia de control en la etapa de calificación del recurso con resultado de improcedentes, dicha circunstancia conlleva a que no exista sustento para la alegada falta de motivación. 8). En tal sentido, ante la justificación expuesta en la recurrida, no es posible argumentar que la impugnada contenga una falta de motivación y una afectación al debido proceso, dado que la justificación de la decisión sí se encuentra expresada claramente en la impugnada. 9). En ese sentido, por más que dicha decisión no sea compartida por la recurrente, lo objetivo es que tal decisión aparece justificada expresamente en argumentos concretos y suficientes que permitieron a la parte demandada cuestionar la posición jurídica de la Sala Superior por aspectos de fondo, como son la interpretación errónea del artículo 64° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, así como la aplicación indebida del artículo 80° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 01-96-TR, los que fueron desestimados. 10). Por consiguiente, la sola discrepancia de criterio que la recurrente pueda tener con lo argumentado y decidido por la Sala de mérito no constituye un supuesto de vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ni la afectación al debido proceso, por lo que, la causal de casación deviene en infundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa

demandada, Pesquera Centinela Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos uno a cuatrocientos siete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ricardo Guillermo Cruz Castillo, sobre derecho de contratación preferente; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS

CASACIÓN LABORAL

2680-2018 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: La Ley N° 7505, y sobre todo el Decreto Supremo Reglamentario del treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres establecían un récord laboral mínimo de doscientos sesenta (260) días laborados al año para acceder al derecho de descanso vacacional, además regulaban que solo entrará a este récord los días donde se exceda las cuatro horas diarias de labor.

Lima, primero de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil seiscientos ochenta, guion dos mil dieciocho, Lima, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, KLM CIA REAL HOLANDESA DE AVIACIÓN¹ mediante escrito presentado el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete que corre de fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos siete, contra la Sentencia de Vista de fecha doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de trescientos veintiséis a trescientos treinta y ocho, que confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos setenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por Claudia María Makhoulf Daoud sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante resolución

de fecha veinte de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y cuatro a setenta y siete, del cuaderno formado, por las causales de i) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 10° y 18 del Decreto Supremo del treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, Reglamento de la Ley 7505; e ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1° del Decreto Ley N° 18445, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Contexto del caso Para contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) Doña Claudia María Makhoulf Daoud por demanda obrante a fojas veinticuatro a treinta y cinco, subsanada por escrito de fojas cuarenta y uno a cuarenta y tres, solicita se ordene que la demandada abone a su favor, la suma de ciento noventa y seis mil cuatrocientos noventa y cuatro con 06/100 soles (S/ 196,494.06) por concepto de beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones no gozadas, acumuladas entre el uno de julio de mil novecientos ochenta y cinco al veintiséis de diciembre de mil novecientos noventa. Refiere que ingresó a laborar para la demandada el uno

¹ En adelante KLM.

de julio de mil novecientos ochenta y cinco, en el cargo de Agente de Tráfico, ocupándose de la atención de pasajeros, al poco tiempo fue segunda de la Supervisora de Tráfico, luego Oficial de operaciones y finalmente Gerente de Estación, afirma que cuando se le liquidó sus beneficios sociales al cese de su relación laboral se le consideró como fecha de inicio el veintiséis de diciembre de mil novecientos noventa omitiendo considerar la real fecha de inicio del uno de julio de mil novecientos ochenta y cinco, por lo que reclama el pago de los beneficios sociales durante este periodo no reconocido. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia expedida el veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y uno a doscientos setenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda, determinando la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el uno de enero de mil novecientos ochenta y siete a veinticinco de diciembre de mil novecientos noventa, por lo cual, ordena a la demandada abonarle a la demandante la suma de ciento siete mil quinientos setenta y siete con 38/100 soles (S/ 107,577.38), por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional más intereses legales y financieros por este periodo reconocido; e infundada la demanda respecto al periodo de uno de julio de mil novecientos ochenta y cinco a treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis. Por considerar que antes del uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, la demandante ocupaba un puesto de practicante, pero a partir de tal fecha sí hubo un vínculo laboral continuo, con una jornada de seis horas diarias y cinco días a la semana; entonces, debió reconocerle los beneficios sociales a los cuales tenía derecho; correspondiendo ahora actualizarlos y realizar el pago; incluyendo la triple remuneración por no goce de vacaciones, para lo cual ordena que se utilice como factor de cálculo la remuneración vigente a la fecha del cese. c) Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, emite la Sentencia de Vista que corre en fojas

trescientos veintiséis a trescientos treinta y ocho, donde confirma en parte la sentencia emitida en primera instancia, y ordena que la demandada abone la suma de ciento siete mil doscientos treinta con 63/100 soles (S/ 107,230.63) por concepto de gratificaciones, vacaciones trunca e indemnización vacacional, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; desestimando únicamente el monto que se había ordenado pagar por compensación por tiempo de servicios. Al considerar que estaba acreditado como en el periodo uno de enero de mil novecientos ochenta y siete a veinticinco de diciembre de mil novecientos noventa, la demandante prestó servicios para KLM a razón de dos vuelos a la semana de seis horas cada uno; es decir, dos punto cuatro horas diarias; por ello, no le correspondería la compensación por tiempo de servicios, al no superar la jornada mínima de cuatro horas diarias, pero ordena se le pague a la demandante las vacaciones no gozadas de los periodos de mil novecientos ochenta y siete, mil novecientos ochenta y ocho y mil novecientos ochenta y nueve; además de las vacaciones trunca de mil novecientos noventa, tomando en cuenta su última remuneración percibida al momento del cese. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme las causales de casación declaradas procedentes, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se ha cometido infracción normativa de las siguientes normas: Inaplicación del artículo 10 y 18 del Decreto Supremo de treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, Reglamento de la Ley 7505. - Artículo 10 del Decreto Supremo de treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, Reglamento de la Ley 7505: disfrutarán del descanso referido todos los servidores de los centros de trabajo de la República que reciban remuneración fija, páguese esta por día, semana, quincena o mensualidad, siempre que hayan prestado servicio por un año consecutivo en un mismo centro de trabajo y cuando el número de días efectivos de trabajo no sea inferior a doscientos sesenta (260) días al año. - Artículo 18 del Decreto Supremo de treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, Reglamento de la Ley 7505: se entiende como trabajo diario efectivo, el desempeño durante días

ordinarios y cuya duración exceda de cuatro horas, con las excepciones puntualizadas en el artículo 5 del Reglamento de la Ley 4916. La jornada del día sábado siempre se computará como día efectivo de trabajo, exceda o no a dicho límite. Aplicación indebida del artículo 1 del Decreto Ley N° 18445 - Artículo 1° del Decreto Ley N° 18445, Los empleados y obreros al servicio de las actividades privadas, cuando no disfruten del descanso vacacional en el periodo anual en el que les corresponde este derecho, percibirán triple remuneración, que se computará en la forma siguiente: una por el trabajo realizado, otra por el derecho vacacional ya adquirido y no gozado, y una tercera remuneración adicional como indemnización por no haber disfrutado del descanso. Tercero: Los artículos invocados por el recurrente, regulaban el derecho al descanso vacacional hasta antes de la emisión del Decreto Legislativo N° 713 del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y uno el cual está vigente a la fecha; básicamente, la Ley N° 7505 del ocho de abril de mil novecientos treinta y dos imponía que empleados y obreros tenían derecho a quince (15) días consecutivos de vacaciones una vez completado el año de labor² a su vez, el Decreto Supremo Reglamentario del treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, establecía como requisito o condicionamiento, que el trabajador para gozar de este beneficio debía cumplir un récord de labor de al menos doscientos sesenta (260) días al año, y que para efectos del cálculo, solo se computarían los días en que se desempeñe una jornada ordinaria mínima de más de cuatro horas diarias. Es decir, a partir de estas normas se instauró el modelo de tiempo mínimo de servicios para el goce del derecho de descanso vacacional. En ese contexto, el diecisiete de octubre de mil novecientos setenta, se publica el Decreto Ley N° 18445, el cual reconoce el derecho a la triple remuneración para empleados y obreros del sector privado que laboren en sus vacaciones, es decir, para aquellos trabajadores que no gocen del derecho al descanso vacacional en el periodo anual en que les

corresponde este derecho, ellos tendrían derecho al equivalente a una triple remuneración. Cuarto: En el caso concreto, la parte recurrente sostiene que la Sala Superior inaplicó estas normas pertinentes y vigentes dentro del periodo reclamado, dado que establecían los requisitos para acceder al derecho de descanso vacacional; en el mismo sentido, denuncia la aplicación indebida del Decreto Ley N° 18445 el cual implanta únicamente el derecho a la triple remuneración, pero no regula cuáles son los requisitos para acceder al derecho al descanso vacacional, por tanto, no podría reconocerse la triple remuneración por no goce de vacaciones, a quién ni siquiera cumple con demostrar que tenga derecho a vacaciones. Quinto: Al respecto, la inaplicación de una norma material, se presenta cuando el Órgano Jurisdiccional comprueba circunstancias que son supuesto obligado de aplicación de una norma determinada, no obstante, lo cual, no la aplica, más concretamente esta infracción se concreta cuando el Juez ha desconocido, ignorado o soslayado la norma pertinente para el caso de autos, este error se correlaciona con la aplicación indebida, pues si la norma aplicada es impertinente a la relación fáctica, es muy probable que el Juez también haya dejado de aplicar aquella norma que es precisamente, la adecuada. Sexto: Así tenemos que, la Sala Superior, a partir de la propia exposición oral de la demandante en audiencia de juzgamiento y audiencia de vista, determinó como hecho cierto que la demandante laboró para la empresa demandada un promedio de 2.4 horas diarias, en el periodo entre mil novecientos ochenta y siete a mil novecientos noventa; sin embargo, considera que como en tal periodo estuvo vigente el Decreto Ley N° 18445 del veintisiete de octubre de mil novecientos setenta, y este no preveía condicionamientos de horas mínimas de labor para el goce de la triple remuneración vacacional, debería otorgársele la triple remuneración reclamada. Séptimo: Sobre el particular, efectivamente las normas invocadas por el recurrente respecto al descanso anual remunerado, estaban vigentes durante

² Este beneficio fue ampliado a 30 días consecutivos de descanso por Ley N° 8563 del 19 de agosto de 1937.

el periodo reclamado por la demandante, es decir, entre mil novecientos ochenta y siete a mil novecientos noventa; pues la regulación actual que las derogó, recién entró en vigencia en el año mil novecientos noventa y uno. Entonces, si era necesario que las instancias de mérito tengan en cuenta lo regulado en la Ley N° 7505, y sobre todo, lo regulado en el Decreto Supremo Reglamentario del treinta y uno de agosto de mil novecientos treinta y tres, el cual requería un récord laboral mínimo de doscientos sesenta (260) días laborados al año para acceder al derecho de descanso vacacional, y una jornada de más de cuatro horas diarias de labor; de lo contrario, no podría reconocérsele a un trabajador el derecho a vacaciones y menos aún derecho a una indemnización por no goce de vacaciones o triple remuneración. Octavo: Concluyéndose así, que existe infracción normativa de las normas materiales denunciadas, pues del análisis realizado, se inaplicaron disposiciones vigentes en los años reclamados por la demandante, donde se exigía como condición para gozar del derecho vacacional un requisito –que se mantiene en parte en la actualidad– como es cumplir un récord mínimo de doscientos sesenta (260) días laborados dentro del año de servicios, computándose únicamente los días laborados que sumen más de cuatro horas diarias de labor; entonces, como en el presente caso, la misma demandante consintió el hecho de no cumplir con el récord requerido por la norma pertinente, resulta fundado el recurso planteado en este extremo.

FALLO

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **KLM CIA REAL HOLANDESA DE AVIACIÓN** mediante escrito presentado el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete que corre de fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de trescientos veintiséis a trescientos treinta y ocho; y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiocho de setiembre de dos mil

dieciséis, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos setenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; y, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada la pretensión de pago de vacaciones e indemnización vacacional; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido la demandante, Claudia Maria Makhoul Dapud, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

3120-2018 UCAYALI

Materia: Reintegro de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Los montos establecidos en el Decreto Supremo N° 124-99-EF y Decreto Supremo N° 266-2010-EF, son montos de “remuneraciones máximas” y no remuneraciones fijas, debiendo acreditarse durante todo el récord laboral el nivel remunerativo alcanzado.

Lima, quince de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil ciento veinte, guion dos mil dieciocho, guion UCAYALI, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS, mediante escrito de fecha veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos once a cuatrocientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos ocho, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda e Infundada en el extremo de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por el periodo de mayo de mil novecientos noventa y cinco al treinta y uno de junio de mil novecientos noventa y nueve, y de la aplicación del Decreto Supremo N° 074-2002-EF; en el proceso seguido por con la demandante, Irma Hilda Walfamyta Salinas, sobre Reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento dos a ciento siete, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1° del Decreto Supremo N° 124-99-EF; iii) Infracción normativa por interpretación errónea del Decreto Supremo N° 266-2010- EF. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

PRIMERO. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas ciento setenta y ocho a ciento noventa y tres, obra el escrito de demanda de fecha veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, presentado por la demandante Irma Hilda Walfamyta Salinas, solicitando el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, a fin de que se le pague la suma de trescientos noventa y un mil setecientos cuarenta y nueve con treinta y siete soles (S/. 391,749.37) por concepto de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales que comprende compensación por tiempo de servicios, gratificaciones

legales, remuneraciones vacacionales y bonificaciones extraordinarias, asimismo el pago de intereses legales y financieros más costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, a través de la Sentencia emitida con fecha trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda respecto al concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de gratificaciones, reintegro de Bonificación extraordinaria, reintegro de remuneraciones vacacionales e Infundada en el extremo de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales por el periodo de mayo de mil novecientos noventa y cinco al treinta y uno de junio de mil novecientos noventa y nueve, y de la aplicación del Decreto Supremo N° 074-2002-EF, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Sobre el reintegro de remuneraciones, se advierte que la referida escala remunerativa de COOPOP entró en vigencia a partir del uno de julio de mil novecientos noventa y nueve, siendo así, no puede aplicarse de manera retroactiva, tal como lo pretende la demandante; por lo tanto, advirtiendo de las boletas de pago que ha percibido remuneraciones como Técnico C y Técnico B, sin que se justifi que el cambio de categoría de la categoría de STA prevista en la Resolución de Jefatura N°421-90-J/COOPOP, corresponde a la demandante el reintegro de sus remuneraciones desde el uno de julio de mil novecientos noventa y nueve a junio de dos mil cinco. ii) Respecto a la aplicación Decreto Supremo N° 074-2002-EF, desde julio dos mil cinco al nueve de marzo de dos mil quince, COOPOP fue fusionado por absorción al MINDES el dieciséis de junio de dos mil tres, señalando el artículo 2 inciso 2 y artículo 5 del Decreto Supremo N° 060-2003, que su incorporación no afectará sus recursos y que se prohíbe todo incremento, no se debía afectar los recursos de gasto social del MINDES, ni incremento de remuneraciones, lo que significa que se mantiene el CAP y PAP. iii) Si bien el personal del COOPOP, fue transferido al MINDES, y posteriormente fue extinguido y delegadas al

FONCODES el seis de junio de dos mil cinco, esta situación no genera, que automáticamente, pase a estar incluida en la Política Remunerativa del FONCODES, aprobada el tres de mayo de dos mil dos mediante Decreto Supremo N° 074-2002-EF, subsistiendo la aplicación del DS 124-99-EF. iv) El Decreto Supremo N° 266- 2010-EF del cuatro de diciembre de dos mil diez, deroga tácitamente el Decreto Supremo N° 124-99- EF, pues: “quedando comprendida en dicha escala los trabajadores provenientes de la ex Oficina Nacional de Cooperación Popular (...)”. v) A la demandante le corresponde el reintegro de remuneraciones del periodo julio de dos mil cinco al nueve de marzo de dos mil quince conforme a las remuneraciones establecidas para los Técnicos A en los Decreto Supremo N° 124-99-EF y Decreto Supremo N° 266-2010-EF, y sus incidencias de compensación por tiempo de servicios, remuneración vacacional, gratificaciones, Bonificación extraordinaria. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos ocho, procedió a confirmar la Sentencia apelada, expresando fundamentalmente respecto al agravio de que dichos decretos establecen remuneraciones máximas, que no es una controversia donde se dilucide la homologación del cargo de la demandante, toda vez que la categoría de Técnico A que ostenta la actora ha sido reconocida por la propia demandada, sino un proceso para verificar si la remuneración de la actora en el periodo de julio de mil novecientos noventa y nueve a marzo de dos mil quince era la de categoría de Técnico A; máxime si, la demandada argumenta que, la remuneración se aplica de acuerdo a los distintos cargos y funciones, ya que la función realizada era distinta; pero, no acompaña medio probatorio alguno donde se establezcan las condiciones que limitan a la actora a percibir el monto máximo de la remuneración según su categoría. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la

parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Tercero. La Constitución Política establece: "Artículo 139°. - Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso que conlleve a la nulidad del 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 Número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente el recurso devendrá en infundado, haciendo viable resolver los otras causales. Quinto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho

del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Sexto. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones Po justifi caciones 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)

1 Ley Número 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.

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. Séptimo. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Octavo. Solución del caso concreto. El principal fundamento de la parte recurrente consiste en que: - El Colegiado Superior ha incurrido en error al otorgarle remuneración máxima como Técnico A, sin embargo, en el fundamento Sexto de la demanda señala que el reintegro obedece a la escala remunerativa a lo establecido en el Decreto Supremo N° 124-99-EF y en ningún fundamento sustenta el reintegro de remuneraciones en atención a la escala remunerativa del Decreto Supremo N° 266-2010-EF, existiendo un pronunciamiento extra petita. Noveno. Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que las instancias de mérito no ha emitido un pronunciamiento extra petita, debido a que si bien en la demanda (fundamento sexto) se alude al reintegro de remuneraciones invocando el Decreto Supremo N° 124-99-EF, de forma tácita también pedía la aplicación del Decreto Supremo N° 074-2002-EF conforme se advierte en el cuadro de liquidación² al señalar que se realice el cálculo en la base de tres mil quinientos con 00/100 soles (S/3,500.00). No es menor cierto, que en aplicación del principio *Iura Novit Curia*, el operador de justicia podía pronunciarse sobre la aplicación del decreto supremo correcto en su aplicación. Aunado a ello, revisado el contenido de la apelación de la entidad demandada, no formula como agravio algún pronunciamiento extra petita, por lo que pretender que en sede casatorio sea revisado dicho

extremo carece de pertinencia. Décimo. En ese contexto factico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado y sustentado en forma suficiente los fundamentos propios que le han servido de base para amparar su enfoque jurisdiccional del caso concreto, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo infundada dicha causal. Sobre la infracción material contenido en los acápite ii) y iii) Décimo Primero. El artículo 1° del Decreto Supremo N° 124-99-EF regula lo siguiente: "Artículo 1.- Aprobar la política remunerativa de la Oficina Nacional de Cooperación Popular - COOPOP, con vigencia a partir del 1 de julio de 1999, de acuerdo al anexo adjunto, y que forma parte del presente Decreto Supremo". Asimismo, el Decreto Supremo N° 266-2010-EF, establece: "Artículo 2°.- De la aprobación 2.1 Para efecto de aplicación de la presente norma, el Titular de la entidad fija el monto que le corresponda a cada trabajador tomando en consideración la evaluación de su perfil profesional. En ningún caso el monto fijado para cada trabajador podrá superar el monto máximo establecido en la escala remunerativa aprobada por la presente norma. 2.2 La Oficina General de Administración del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, elabora el informe de aplicación de la presente norma, que incluye los criterios de evaluación y los resultados, el mismo que en un plazo no mayor a los treinta días de vigencia de la presente norma se publica en su portal institucional. 2.3 El Pliego Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social sólo reconocerá a los trabajadores a su servicio doce (12) remuneraciones anuales más dos gratificaciones una por Fiestas Patrias y otra por Navidad y la Bonificación por escolaridad, en

² Véase páginas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y seis.

el marco de lo establecido en la Quinta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto." En ese sentido, existiendo conexión entre ambas causales, este Colegiado Supremo estima pertinente pronunciarse de manera conjunta sobre las causales anteriormente señaladas.

Décimo Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Determinar si las instancias de mérito han incurrido en una interpretación errónea del artículo 1° del Decreto Supremo N° 124-99-EF y el Decreto Supremo N° 266-2010-EF, y si el anexo de dichos decretos establece remuneraciones máximas como Técnico A. Décimo Tercero. Absorción de la Oficina Nacional de Cooperación Popular - COOPOP. Mediante Decreto Supremo N° 060-2003-PCM, de fecha trece de junio de dos mil tres, publicado el dieciséis de junio del mismo año, se dispuso efectuar la fusión por absorción de la Oficina Nacional de Cooperación Popular (en adelante COOPOP), el Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social (en adelante FONCODES), proceso que de acuerdo al artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2004- MIMDES, publicado el diecisiete de agosto del mismo año, se dio por culminado a partir del dieciocho de agosto de dos mil cuatro. Por otro lado, el artículo 80° del Decreto Supremo N° 011- 2004- MIMDES, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), asignó al FONCODES, las funciones que correspondían al COOPOP. Por Resolución Ministerial N° 395-2005-MIMDES de fecha seis de junio de dos mil cinco, se estableció a partir del treinta de junio del mencionado año, el cierre de las actividades administrativas y operativas del COOPOP - otras entidades - y su incorporación al FONCODES. Finalmente, mediante Ley N° 29792, publicado el veinte de octubre de dos mil once, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS, definiéndolo como un organismo del Poder Ejecutivo que tiene personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal, quedando adscrito a dicho Ministerio, conforme a su Tercera Disposición Complementaria Final, el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social – FONCODES. Décimo Cuarto.

Alcances cronológicos de la Política Remunerativa El Decreto Supremo N° 124-99-EF, aprueba las políticas remunerativas de la COOPOP a partir del uno de julio de mil novecientos noventa y nueve; por otro lado, el Decreto Supremo N° 074-2002-EF, vigente desde el tres de mayo del dos mil dos, aprueba la política remunerativa de FONCODES. En dicho contexto, se aprueba el Decreto Supremo N° 060-2003-PCM, que efectúa la fusión por absorción del COOPOP y el FONCODES, al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), en cuyo artículo 5° se especifican las disposiciones referidas a las acciones de personal, señalando: "Quedan prohibidos los incrementos de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, beneficios de toda índole y/o recategorización de plazas, por efecto de las modificaciones de los Cuadros para Asignación de Personal (CAP) y/o de los Presupuestos Analíticos de Personal, provenientes de las transferencias de funciones dispuestas en la presente norma". [El énfasis es nuestro]

De su lectura se concluye que, si bien el personal de la Oficina Nacional de Cooperación Popular – COOPOP, fue transferido al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y posteriormente dicha entidad fue extinguida, pues sus funciones fueron delegadas al Programa Nacional Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social – FONCODES, esta transferencia no genera que el personal que perteneció al COOPOP, automáticamente pase a estar incluida en la política remunerativa del FONCODES, aprobada por Decreto Supremo N° 074-2002-EF, toda vez que en la norma que autorizó la fusión por absorción, es decir el Decreto Supremo N° 060-2003-TR, estableció que no se afectaría bajo ningún motivo los recursos orientados a la cobertura de gasto social a cargo de las entidades fusionadas. Además, respecto a las acciones de personal se estableció la prohibición de incrementos de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, beneficios de toda índole y/o recategorización de plazas, por efecto de las modificaciones de los Cuadros para Asignación de Personal (CAP) y/o de Presupuestos Analíticos de Personal, provenientes de las transferencias de funciones dispuestas. Posteriormente, el Decreto Supremo N° 266-2010-EF aprueba la política remunerativa del Pliego

039: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, comprendiendo en dicha escala los trabajadores provenientes de la ex Oficina Nacional de Cooperación Popular, conforme al Anexo que formó parte del mencionado Decreto Supremo. Décimo Quinto. Solución al caso concreto De la revisión de la demanda, se advierte que busca el reintegro de remuneraciones, al haber sido nombrado con la categoría "STA". Sin embargo, para este Colegiado Supremo no procede la aplicación de dicho nivel remunerativo consignado en el Decreto Supremo N° 124-99-EF y el Decreto Supremo N° 266-2010-EF, debido a que no se ha acreditado el mantenimiento del nivel remunerativo de la demandante durante todo su record laboral. Más aún, si se tiene en cuenta que la Oficina Nacional de Cooperación Popular - COOPOP, creada por Decreto Legislativo N° 1 del cuatro de noviembre de mil novecientos ochenta, con el nombre inicial de Sistema Nacional de Cooperación Popular, mediante Decreto Supremo N°022-93-PRES, de fecha cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y tres, se aprobó un nuevo Cuadro de Asignación de Personal (C.A.P.) y Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina Nacional de Cooperación Popular (COOPOP), en el marco del proceso de reorganización de la administración del Estado. Décimo Sexto. Lo anteriormente expuesto, se ve reflejado en las boletas de pago de la demandante que obran en autos, en donde se advierte que: las boletas de pago de mayo de mil novecientos noventa y cinco hasta abril de dos mil dos corresponde a un "Técnico C" (fojas ciento veintiuno a ciento setenta y tres), la boleta de pago de mayo de dos mil dos hasta marzo de dos mil quince como "Técnico B" (fojas cinco a ciento veinte). Por lo tanto, en ningún momento ha acreditado que el cargo consignado en su resolución de nombramiento como "Sistema Nacional de Cooperación Popular" (antes de la reorganización de la administración del Estado), en donde figura como cargo "STA", se halla mantenido durante todo su record laboral, resultando inverosímil que el demandante halla consentido el

supuesto cambio unilateral de nivel remunerativo como "Técnico A" a "Técnico C" y "B" durante casi veinte años³, resultando razonable dichas variaciones teniendo en cuenta que COOPOP de donde procede la demandante ha transitado por diversas variaciones, reorganizaciones y finalmente absorbida previa liquidación por otra entidad estatal. Décimo Séptimo. Asimismo, es oportuno señalar que en los decretos materia de análisis (parte pertinente sobre cargo Técnico) se estableció las siguientes escalas remunerativas:

Decreto Supremo 124-99-EF

Cargo	Remuneraciones máximas (en nuevos soles)
Técnico A	1,610.00
Técnico B	1,508.00
Técnico C	1,454.00
Auxiliar B	1,175.00

Decreto Supremo 266-2010-EFL

Cargo	Remuneraciones máximas (en nuevos soles)
Técnico A	3,000.00
Técnico B	2,500.00
Técnico C	2,250.00

En ese sentido, revisando la percepción remunerativa de la recurrente se advierte que en su boleta de julio de mil novecientos noventa y nueve (mes en el que se emitido el Decreto Supremo N° 124-99-EF) percibía el monto de mil trescientos treinta y tres con 00/100 soles (S/1,333.00), y en el mes de agosto del mismo año se incrementó a mil cuatrocientos treinta y tres con 00/100 soles (S/1,433.00), por lo que al tener nivel remunerativo de "Técnico C", se encuentra dentro del margen establecido de dicho decreto, es decir, superior al monto del "Auxiliar B" y sin superar el tope máximo. De igual forma, en el mes de febrero de dos mil once, la demandante en el nivel remunerativo de "Técnico

³ Tomando como referencia la Boleta de pago del mes de mayo del año mil novecientos noventa y cinco, pues anterior a esa fecha no obra información.

B" percibió el monto de dos mil quinientos con 00/100 soles (S/2,500.00), por lo que, teniendo en cuenta que el Decreto Supremo N° 266-2010-EF, se emitió el veintitrés de diciembre del año dos mil diez, ha cumplido con lo establecido en la norma, incluso se le concedió el tope máximo permitido para el respectivo nivel. Décimo Octavo. Por lo que no se evidencia derecho para disponer algún reintegro de remuneraciones a favor de la demandante, más aún si las instancias pertinentes han considerado erróneamente el monto establecido de cada decreto supremo como montos remunerativos fijos, cuando del propio texto se advierte que son "remuneraciones máximas", es decir, eran topes remunerativos que no podían ser sobrepasados, incluso en el numeral 2.1. del artículo 2° del Decreto Supremo N° 266-2010-EF, señaló que el Titular de la entidad es la que fija el monto que le correspondía a cada trabajador tomando en consideración la evaluación de su perfil profesional. Décimo Noveno. Por todos estos fundamentos, se concluye que las instancias de mérito han interpretado erróneamente el del artículo 1° del Decreto Supremo N° 124-99-EF y el Decreto Supremo N° 266-2010-EF, pues, no se encuentra plenamente acreditado el nivel remunerativo petitionado durante todo su record laboral de la demandante, asimismo se comprobó que los montos establecidos en dichos decretos son remuneraciones máximas y no fijas. En consecuencia, el recurso interpuesto corresponde amparado por este Supremo Tribunal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social- MIDIS, mediante escrito de fecha veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos once a cuatrocientos veintitrés; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos ocho; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha trece de octubre de dos mil

diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante Irma Hilda Walfamyta Salinas, sobre Reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS

CASACIÓN LABORAL 3463 -2018 AREQUIPA

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

Sumilla: Al no ser necesaria la afiliación del actor al SOMA para percibir los beneficios convencionales de este, en razón a que este sindicato es mayoritario, conforme a la regla del artículo 9º del Decreto Ley número 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo que debió cuestionar la recurrente es precisamente dicha característica de la organización sindical y no la afiliación del actor, de manera tal que no podría existir infracción normativa del literal c) del artículo 12º del Decreto Ley número 25593 en mención, al carecer de incidencia sobre la decisión impugnada.

Lima, diecinueve de mayo de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil cuatrocientos sesenta y tres, guion dos mil dieciocho, guion AREQUIPA, y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Arequipa, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha ocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos diecisiete a trescientos veintidós, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos trece, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos cuarenta y seis, que declaró fundada en parte la demanda, y revocó en cuanto a la suma a pagar señalada por el monto de trece mil doscientos treinta y cinco con 17/100 soles (S/ 13 235.17), reformándola, la misma señalando que es correspondiente la suma de doce mil doscientos noventa y nueve con 17/100 soles (S/ 12 299.17), más intereses legales, por los conceptos de: incremento remunerativo por costo de vida y básico en la suma de

cuatro mil ochocientos cuarenta y siete con 67/100 soles (S/ 4 847.67), incentivo laboral en la suma de dos mil cuatrocientos setenta y dos con 50/100 soles (S/ 2 472.50), movilidad y refrigerio en la suma de dos mil ochenta y cinco con 60/100 soles (S/ 2 085.60), Bonificación por escolaridad en la suma de novecientos veinte con 00/100 soles (S/ 920.00), asignación vacacional en la suma de quinientos veintiuno con 40/100 soles (S/ 521.40) y aguinaldos por fin estas patrias y navidad en la suma de mil cuatrocientos cincuenta y dos con 00/100 soles (S/ 1 452.00); en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Rimberty Ccorpuna Lazo, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diez de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y uno del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por las causales de infracción normativa del literal c) del artículo 12º y literal c) del artículo 43º del Decreto Ley número 25593; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito Antecedentes del caso: 1.1. DEMANDA: De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas ochenta y cinco a ciento seis, corre la demanda, presentada el diez de agosto de dos mil quince, a través del cual, el actor solicita que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad demandada desde el uno de junio de dos mil cinco al treinta y uno de agosto de dos mil seis, y del uno de junio de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil nueve. Así como, se ordene el pago de incremento a la remuneración básica mensual, por incentivo laboral mensual, asignación por movilidad y refrigerio, Bonificación escolar, asignación vacacional, asignación por aguinaldo de fiestas patrias y navidad, Compensación por Tiempo de Servicios, y el pago de intereses legales. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, expidió la Sentencia contenida en la resolución dieciocho de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos cuarenta y seis, declarando fundada en parte la demanda y ordenó que la entidad demandada pague al actor la suma de trece mil doscientos treinta y cinco con 17/100 soles (S/ 13 235.17), más intereses legales. 1.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en virtud a la apelación planteada por la entidad demandada, confirmó en parte la Sentencia apelada, y reformó el monto ordenado a pagar en la suma de doce mil doscientos noventa y nueve con 17/100 soles (S/ 12 299.17), más intereses legales, por los conceptos de: incremento remunerativo por costo de vida y básico en la suma de cuatro mil ochocientos cuarenta y siete con 67/100 soles (S/ 4 847.67), incentivo laboral en la suma de dos mil cuatrocientos setenta y dos con 50/100 soles (S/ 2 472.50), movilidad y refrigerio en la suma de dos mil ochenta y cinco con 60/100 soles (S/ 2 085.60), Bonificación por escolaridad en la suma de novecientos veinte con 00/100 soles (S/ 920.00), asignación vacacional en la suma de quinientos veintiuno con

40/100 soles (S/ 521.40) y aguinaldos por fiestas patrias y navidad en la suma de mil cuatrocientos cincuenta y dos con 00/100 soles (S/ 1 452.00). Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a las causales de casación declaradas precedentes, la presente resolución analizará si se han infringido el literal c) del artículo 12º y literal c) del artículo 43º del Decreto Ley número 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el pronunciamiento de esta Suprema Sala se circunscribe únicamente a determinar si le correspondía o no al actor percibir los beneficios colectivos del Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Tercero: Pronunciamiento de fondo 3.1. Cabe precisar que siendo que la argumentación que esgrime la entidad recurrente se encuentra dirigida a cuestionar el derecho del actor a gozar de los beneficios convencionales del Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa (SOMA), el análisis de las normas cuya infracción denuncia se hará en forma conjunta. Al respecto, las normas cuya infracción denuncia señalan que: "Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere: (...) c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito." "Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: (...) c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año." 3.2. En ese marco, debemos mencionar que, la negociación colectiva, entendida como el proceso conciliatorio de diálogo social entre el empleador y las organizaciones sindicales, constituye un derecho fundamental aceptado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe cuyo marco constitucional se encuentra reconocido en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, y cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo. 3.3. Es preciso mencionar que el Convenio Colectivo, se trata de "un instituto jurídico nacido para ser aplicado en el doble sentido a que responde su híbrida y peculiar naturaleza: aplicado como pacto por los propios sujetos contratantes en lo que refiere al compromiso obligacional por ellos contraído, y aplicado como norma a los destinatarios,

trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio”¹. Lo que denota que éste, importa el reconocimiento de la facultad a las partes involucradas en la relación laboral, de autorregularse estableciendo normas particulares (cláusulas normativas), que se aplican de forma automática a las concretas relaciones². 3.4. Por esta razón la Constitución Política del Perú otorga al convenio colectivo fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (artículo 28.2), lo que implica la creación de normas para aquellos que negociaron y para los que este comprende. 3.5. En ese marco el artículo 42º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala que el convenio colectivo obliga a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en dicho Convenio, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. 3.6. Lo que conlleva a precisar que estaremos ante una eficacia general -o erga omnes- del convenio colectivo, cuando sus efectos se extiendan a la totalidad de trabajadores incluidos en su ámbito, sin importar su afiliación o no al sindicato, cuando el sindicato sea mayoritario y de forma contraria, de tratarse de un sindicato minoritario, su eficacia será específica a los que formen parte de la organización sindical, conforme así se establece en el artículo 9º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 3.7. En efecto, el artículo 9º de la Ley en mención, indica literalmente que “en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados (...)”. 3.8. Siendo este el marco legal debe mencionarse que la fundamentación de la causal de infracción del artículo 12º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estriba en que el actor no estuvo afiliado al Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Arequipa (en adelante SOMA), sino al

Sindicato de Trabajadores Reincorporados de la Municipalidad Provincial de Arequipa (SITREMA), razón que impediría que se le reconozca los beneficios convencionales de este sindicato. 3.9. Al respecto, debe mencionarse en el presente proceso se encuentra acreditado que el actor no estuvo afiliado a ninguna organización sindical en el periodo de julio de dos mil seis a dos mil nueve, razón que llevó a las instancias de mérito a otorgarle, por dicho periodo, los beneficios convencionales del Sindicato SOMA, aunado a que la demandada no contradujo la condición de sindicato mayoritario en la contestación de demanda; ni en la apelación de la sentencia, tampoco en el recurso de casación. 3.10. En ese sentido, al no ser necesaria la afiliación del actor al SOMA para percibir los beneficios convencionales de este, en razón a que este sindicato es mayoritario, conforme a la regla del artículo 9º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo que debió cuestionar la recurrente es precisamente dicha característica de la organización sindical y no la afiliación del actor, de manera tal que no podría existir infracción normativa del literal c) del artículo 12º de la Ley acotada. 3.11. En adición a ello, debe mencionarse que, si bien el actor se afilió al SITREMA, en forma posterior al periodo en el que se le reconoció los beneficios convencionales del SOMA, dicha situación no puede justificar que se le niegue el derecho a percibir dichos beneficios. En tal sentido, la infracción normativa denunciada por la entidad recurrente deviene en no amparable, razón por la cual esta causal es infundada. 3.12. Respecto a la alegada infracción del literal c) del artículo 43º del Decreto Ley número 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe mencionarse que el fundamento de esta causal radica en que no podría otorgarse los beneficios convencionales ya que al regir sólo por el año en que fueron acordados, se agotan con ellos, pero el artículo 42º de la Ley en mención, establece que el convenio colectivo es aplicable a los que se incorporen con posterioridad a la

1 Montoya, A. “La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho comparado)”. En Revista jurídica del Perú N° 88. Normas Legales, Lima, junio, 2008, p. 426.
2 Correa, M. Convenios y Acuerdos Colectivos. Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 100.

empresa, en ese sentido, las cláusulas que establecen condiciones de trabajo o derechos remunerativos permanentes como los son incrementos remunerativos, constituyen cláusulas normativas y como tal, por haberse incorporado al patrimonio de los trabajadores, son permanentes en el tiempo. 3.13. Así se entiende que, el Legislador haya considerado en el artículo 43º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como característica del convenio colectivo, modificar de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide, quedando los contratos individuales automáticamente adaptados a aquellas y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador, razón que justifica que el actor en el presente caso tenga el derecho a gozar de los beneficios convencionales. En tal sentido, la interpretación sostenida por la recurrente de la norma cuya infracción denuncia deviene en no amparable, razón por la cual esta causal es infundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Arequipa, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha ocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos diecisiete a trescientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos trece; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Rimberty Ccorpuna Lazo, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 3649-2018 CUSCO

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: Se incurre en la infracción normativa del artículo 139°, inciso 3, de la Constitución Política del Perú, si la sentencia impugnada no cumple con pronunciarse sobre la controversia dando cuenta de las razones mínimas que sustentan su decisión, respondiendo a las alegaciones de la recurrente sobre la base de la prueba actuada y el derecho aplicable al caso.

Lima, veintitrés de julio de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil seiscientos cuarenta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito de fecha cinco de enero de dos mil dieciocho¹, contra la Sentencia de Vista² de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que confirmó la Sentencia apelada³ de fecha once de octubre de dos mil diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Ana María Cusihuaman Choque, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha seis de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso por la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que corresponde

a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, este Supremo colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso los siguientes: a) De la demanda⁴ de fecha quince de noviembre de dos mil dieciséis, se advierte que la accionante pretende que: (1) se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por ella y la demandada desde el uno de diciembre en adelante; (2) se reconozca el régimen laboral de la demandante conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97- TR⁵; (3) se reconozca a la accionante la condición de "obrero permanente" de la Municipalidad con contrato de trabajo a plazo indeterminado, así como se le otorgue los derechos y beneficios laborales correspondientes al régimen laboral de la actividad privada, que comprenden la compensación por tiempo de servicios, vacaciones anuales, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Bonificación por escolaridad; (4) se disponga y ordene a la demandada proceda a la nivelación y pago de la

1 El citado recurso obra de fojas 282 a 285.

2 Fs. 268 a 277.

3 Fs. 228 a 237.

4 Fs. 155 a 169, subsanada a fs. 173.

5 En adelante, la LPCL.

remuneración mensual que corresponde a los obreros permanentes equivalente a la suma de dos mil quinientos sesenta y dos con 83/100 soles (S/ 2,562.83); y (5) se le pague los costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Cusco de la Corte Superior de Justicia del Cusco emitió la sentencia de fecha once de octubre de dos mil diecisiete⁶, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia: declaró que la actora y la Municipalidad se encuentran vinculadas por un Contrato de Trabajo de Plazo Indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 desde el mes de diciembre de dos mil doce en adelante; ordenó a la demandada que reconozca a la actora como trabajadora sujeta a un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; declaró como inválidos los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes desde el mes de diciembre de dos mil doce en adelante; ordenó que la demandada pague a la actora sus remuneraciones mensuales integradas (en la suma de S/ 2,152.83), por los conceptos remunerativos (S/ 1,512.83) siguientes: básico unificado (S/ 1,097.00), incremento costo de vida (S/ 390.83) y movilidad (S/ 25.00); y, por los conceptos no remunerativos (S/ 640.00) siguientes: condición trabajo zona turística (S/ 345.00) y condición trabajo asignación por alimentos (S/ 295.00); ordenó a la demandada considere al momento de pagar la CTS (esto es, al cese de la actora), todo el periodo de labor efectiva desde su fecha de ingreso, sin perjuicio de cumplir con su obligación de depositar el beneficio en una entidad del sistema bancario o financiero desde el uno de mayo de dos mil dieciséis en adelante; ordenó otorgar a la actora el descanso anual remunerado (vacaciones), las gratificaciones de fiestas patrias y navidad y la Bonificación por escolaridad; sin costas y sin costos. En lo esencial al caso, la sentencia determinó que: (i) la demandante efectivamente tiene la condición de "obrero", al dedicarse a la limpieza pública, por ello el único régimen a través del cual se le podía contratar es el de la actividad privada, según lo dispuesto en el

artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; (ii) la condición laboral de la actora, aun cuando haya suscrito Contratos Administrativos de Servicios, es la de trabajadora a plazo indeterminado; por ello, es irrelevante analizar periodos anteriores; (iii) no es aplicable al caso el precedente Huatuco, por cuanto éste se aplica para las pretensiones de reposición, a las cuales se dirigen sus reglas; además, dicho precedente no establece reglas para la nivelación de remuneraciones; (iv) a la actora le corresponde los beneficios económicos solicitados por estar sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado; (v) la demandante, al tener la condición de obrera, le asiste el derecho de percibir los conceptos pactados en el Convenio Colectivo celebrado entre la Municipalidad y la SITRAOMUN, pese a no encontrarse afiliada a dicho sindicato, ya que la demandada no ha exhibido las planillas solicitadas de los trabajadores con quienes se compara; además, tampoco exhibió las planillas de dichos trabajadores, conforme lo solicitó la demandante; y mucho menos probó que los convenios colectivos incluyan cláusula delimitadora o excluyente, que permita inferir que los derechos y obligaciones asumidos por el empleador no son de alcance del personal obrero no afiliado al Sindicato; (vi) las obligaciones colectivas corresponden al personal obrero de la Municipalidad por el solo hecho de tener esa condición; (vii) a la actora le corresponden los conceptos de básico unificado, toda vez que la empleada no acreditó la existencia de factores que justifiquen el pago diferenciado de las remuneraciones; además, no existe una norma interna que regule el pago de dicho concepto a través de escalas diferenciadas para los obreros. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete⁷, por similares fundamentos, confirmó la sentencia apelada. En esencia y en lo particular al caso, la sentencia estableció que: (i) el régimen legal del Contrato Administrativo de Servicios no es aplicable a la actora, ya que no es el

6 Fs. 228 a 237.

7 Fs. 268 a 277.

régimen establecido por ley para contratar a los obreros municipales, según lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; por ello, existía imposibilidad de contratar a la actora en aquel régimen especial; (ii) el precedente Huatuco no le es aplicable al caso de los obreros municipales; (iii) los convenios colectivos suscritos por el SITRAOMUN con la Municipalidad no establece como un requisito para la percepción de los beneficios alcanzados que los trabajadores obreros hayan ingresado a laborar antes del año dos mil uno, tampoco exige que cuenten con una resolución administrativa en que se les reconozca la condición de servidor público; menos que pertenezcan al sindicato celebrante; (iv) la demandante, si bien no se encuentra afiliada a sindicato alguno, los diferentes procesos similares que conoce la Sala Superior le permite asumir como un hecho cierto que el SITRAOMUN es el sindicato mayoritario; por ello, la actora tiene derecho a percibir los beneficios del sindicato conforme lo prevé el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero: 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. Cuarto: En el caso de autos, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Sobre el contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se debe señalar 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 a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03864-2014-PA/TC, estableció que: "[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, "[...] deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (STC 01480-2006-AA/TC, Fundamento 2). Al respecto, en principio y como regla general, la protección del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales no implica someter a un nuevo examen de fondo la

controversia. En tal sentido “[...] el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión solo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis [...]. Por lo mismo y como también ha quedado explicitado en posteriores casos, “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justifi cadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales (STC 0728-2008-PHC/TC, Fundamento 7)”. Sétimo: Solución al caso concreto En el presente caso, la demandada denuncia que la sentencia impugnada incurrió en motivación aparente, toda vez que no se pronunció sobre el fondo del asunto al determinar el reconocimiento del contrato de trabajo a plazo indeterminado y el reconocimiento de los derechos propios derivados de dicho régimen, así como el pago de remuneraciones conforme a la de un obrero permanente. Refiere que interpretar el artículo 37° de la Ley N° 27972, en el sentido de que el personal obrero sólo puede ser comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 es una interpretación aislada e incorrecta, ya que el Decreto Legislativo N° 1057 permite la posibilidad de contratar personal obrero bajo este régimen laboral. Afirma que la sentencia impugnada, al efectuar el reconocimiento de derechos y beneficios laborales, así como la nivelación de remuneraciones conforme a la de un obrero permanente, no tomó en cuenta que la demandante no acreditó que realiza la

misma labor que un obrero permanente; además, no acreditó haber ingresado a laborar a la entidad edil demandada antes del dos mil uno en forma similar con los obreros del régimen laboral público con quienes se pretende nivelar. Indica que no se tomó en cuenta que la actora pertenece al régimen especial de contratación administrativa de servicios y, por ello, que únicamente le corresponde los beneficios propios de dicho régimen. Octavo: Como se reseñó en los antecedentes, este proceso tuvo por objeto que se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por ella y la demandada desde el uno de diciembre en adelante; se reconozca su régimen laboral conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se le reconozca la condición de “obrero permanente” de la demandada con contrato de trabajo a plazo indeterminado, así como se le otorgue los derechos y beneficios laborales correspondientes al régimen laboral de la actividad privada, así como se disponga y ordene la nivelación y pago de su remuneración mensual con la que corresponde a los obreros permanentes equivalente a la suma de dos mil quinientos sesenta y dos con 83/100 soles (S/ 2,562.83). Noveno: Ahora bien, una vez examinada la sentencia recurrida, en cuanto a la invalidez de los contratos administrativos de servicios y el reconocimiento del régimen laboral de la actividad privada que corresponde a la demandante, este Supremo Tribunal advierte que la Sala Superior, al justificar su decisión, ha dado cuenta de una serie de razones que sustentan el criterio jurisdiccional asumido. Tales razones, que se encuentran en sintonía con criterios reiterados de esta Sala Suprema respecto a casos similares sobre dicho tema⁸, dan cuenta que en este caso concreto es la parte demandada que, en cuanto al objeto de la contratación de la recurrente como trabajadora obrera en el área de limpieza pública, no cumplió con lo expresamente dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Por lo que, dado que la demandada no podía contratar a un obrero municipal

8 Aunque la instancia de mérito sólo cita la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO, es preciso indicar que esta Sala Suprema emitió reiteradas decisiones en dicho sentido. Así lo demuestran las sentencias recaídas en la Casación Laboral N° 7405-2018 LIMA ESTE, Casación Laboral N° 19646-2016 UCAYALI, Casación Laboral N° 19919-2016 CUSCO, entre otras.

en un régimen laboral distinto al establecido en el aludido artículo 37°, los argumentos invocados por la recurrente en este extremo no demuestran infracción normativa alguna al deber de motivación de las sentencias. Décimo: De otro lado, en cuanto a la nivelación y pago de la remuneración mensual de la demandante con la que corresponde a los obreros permanentes con quienes compara su remuneración, es preciso indicar que la recurrente denuncia que la impugnada no tomó en cuenta que la accionante no acreditó realizar la misma labor que un obrero permanente; además, no acreditó haber ingresado a laborar a la entidad edil demandada antes del dos mil uno en forma similar con los obreros del régimen laboral público con quienes se pretende nivelar. En ese sentido, conviene indicar que la sentencia recurrida, al confirmar la apelada, no emite un pronunciamiento motivado acerca de si, por su fecha de ingreso a laborar, la demandante se encuentra en la misma situación que los trabajadores Modesto Catunta Champi y Eugenio Juarez Quispe, con quienes aquella pretende nivelar su remuneración. La sentencia de primera instancia tampoco lo ha hecho, ya que, en su consideración tercera, solo hace un análisis de las remuneraciones que percibe el personal obrero permanente y los conceptos (remunerativos y no remunerativos) que componen esa remuneración sobre la base de las boletas de los trabajadores con quienes se compara la accionante, pero no ha determinado si los referidos conceptos corresponden a un trabajador obrero permanente del régimen público o del régimen privado. Aún más, la instancia de mérito no ha tenido en consideración que, en el fondo, lo que la entidad edil cuestiona es la nivelación que se efectúa entre un obrero permanente del régimen privado como sería el caso de la demandante con un obrero permanente del régimen público como sería el caso de los trabajadores Modesto Catunta Champi y Eugenio Juarez Quispe, ya que la municipalidad sostiene que éstos habrían ingresado a laborar para ella desde hace más de veinte años, mientras que la demandada lo habría hecho en el

año dos mil doce con los contratos administrativos de servicios cuya invalidez se pretende. Décimo primero: A juicio de este Supremo Tribunal, las instancias de mérito, al momento de dar solución al caso, no han tenido en consideración que en las municipalidades existen aún dos regímenes laborales diferenciados que se aplican a los “obrerros permanentes” que laboran para ella, puesto que para quienes ingresaron antes de la vigencia de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, le es de aplicación el “régimen del servidor público” (Decreto Legislativo N° 276) y para quienes ingresaron en forma posterior a la vigencia de dicha ley les es de aplicación el “régimen privado” (Decreto Legislativo N° 728). En ambos casos se trata de “personal obrero permanente”. Por ello, era esencial determinar si la demandante y los trabajadores con quienes se compara tienen el mismo régimen laboral, pues la forma de determinar los conceptos remunerativos y no remunerativos en esos dos regímenes laborales (público y privado) es distinto. Décimo segundo: En ese escenario, es oportuno señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 04034-2015-PA/TC, —al dilucidar una controversia en que debía evaluar si correspondía homologar la remuneración que percibe el demandante en el cargo de obrero de limpieza pública, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con la que perciben otros obreros que también se desempeñan en el mismo cargo y en el mismo régimen laboral que el actor (que como se anotó alegaba pertenecer al régimen privado)”, también resalta ya tal diferenciación que proviene de la naturaleza de dichos regímenes laborales (público y privado). Décimo tercero: Por ello es que, incluso, el mismo Tribunal Constitucional reitera en dicha sentencia el criterio según el cual: “(...)”. Como se ha sostenido en reiterada jurisprudencia, la determinación de alguna posible violación del principio de igualdad requiere, de manera previa, que se determine la existencia de un término de comparación válido. De este modo, las características que debe tener dicho término deben ser las siguientes: i) debe tratarse

9 Confróntese el fundamento 9 de la STC 04034-2015-PA.

de un supuesto de hecho lícito; y ii) “la situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que, desde un punto de vista fáctico y jurídico, resulten sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria” (STC 00015-2010- PI, fundamento 9).” (el resaltado es nuestro) 9 Décimo cuarto: En la sentencia impugnada, en la consideración 21, la instancia de mérito señala que la demandada considera que los obreros que ingresaron antes del dos mil uno –año en el que entra en vigencia la Ley N° 27469– tienen derecho a percibir los beneficios alcanzados mediante convenio colectivo por el SITRAOMUN, esto en vista que antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27469, estos se encontraban en el régimen de la actividad pública; además, indica que los conceptos de “incremento de vida”, “condiciones de trabajo”, “asignación especial”, “zona turística”, “asignación por alimentos”, y “movilidad” provenientes de convenio colectivo derivaron de la negociación bilateral realizada conforme al Decreto Supremo N° 070-85-PCM. Luego, sin mayor justificación objetiva y razonada, concluye que desde mayo de dos mil tres entra en vigencia la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, que establece que el personal obrero pertenece al régimen de la actividad privada, régimen regulado en cuanto a las relaciones colectivas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así pues ambas normas son de aplicación a la actora en tanto que su relación laboral se reconoce desde el doce de diciembre de dos mil doce, bajo el régimen de la actividad privada, y por ello es que todo convenio colectivo suscrito por el SITRAOMUN le alcanza. A juicio de este Supremo Tribunal, lo expuesto por la instancia de mérito no dilucida el punto que realmente controvierte la municipalidad demandada en este proceso, cual es el que se determine si correspondía “nivelar” la remuneración que percibe la demandante en el cargo de obrera de limpieza pública,

sujeta al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con la remuneración que perciben los otros dos obreros que se desempeñan como “obrerros permanentes en limpieza pública” y de quienes no se indica cuál es el régimen laboral que ostentan (si público o privado). Y ello, pese a que en la audiencia de juzgamiento, al indicarse los hechos que requerían de actuación probatoria, se señaló que se debía “determinar si le asiste a la actora el derecho a percibir la remuneración de dos mil quinientos sesenta y dos con 83/100 soles (S/ 2,562.83), y si se encuentra en un escenario de igualdad respecto de los obreros propuestos como referencia”. Décimo quinto: Debe indicarse que la sentencia impugnada, ni la apelada, dilucidan dicho cuestionamiento, toda vez que no han cumplido con establecer cuál es el régimen laboral que corresponde a los trabajadores Modesto Catunta Champi y Eugenio Juarez Quispe para determinar si los conceptos (remunerativos y no remunerativos) que estos perciben, según el régimen laboral que les corresponde, le resultaban también aplicables a la demandante, quien ostenta el régimen laboral de la actividad privada. Décimo sexto: De otro lado, tampoco han determinado cuando es que los trabajadores con quienes se pretende comparar la demandante ingresaron a prestar labores para la demandada. Es preciso señalar que realizada la “Consulta de Afiliados del SPP (AFP)” que tiene disponible la Superintendencia de Banca y Seguros en su página web para indagar y cruzar información respecto desde qué fecha los obreros permanentes Modesto Catunta Champi¹⁰ y Eugenio Juarez Quispe¹¹ se encuentran afiliados al Sistema Privado de Pensiones, se advierte que los mismos tienen la condición de afiliados desde antes del año dos mil uno. Por ser ello así, dado que en dicha consulta aparece que ambos son trabajadores dependientes que podrían tener el régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276, resultaba necesario que la instancia de mérito sí justificara que debida y objetivamente su decisión a fin de

10 En dicha consulta se aprecia que este trabajador ha ingresado al Sistema Privado de Pensiones el 30 de noviembre de 1999. Confróntese: <https://www2.sbs.gob.pe/afiliados/paginas/Lista.aspx>

11 En dicha consulta se aprecia que este trabajador ha ingresado al Sistema Privado de Pensiones el 18 de noviembre de 1993. Confróntese: <https://www2.sbs.gob.pe/afiliados/paginas/Lista.aspx>

determinar si a la accionante¹² le corresponde la remuneración que solicita en el régimen de la actividad privada, en la medida que, realmente, lo que se pretende es una homologación de remuneraciones. Décimo sétimo: En ese sentido, la valoración de los medios probatorios no se puede limitar a una mera tramitación formal del proceso, sino debe perseguir la emisión de una sentencia que determine con claridad los hechos y aplique debidamente el derecho y la jurisprudencia vinculante que corresponda. Al respecto, resulta pertinente señalar los factores objetivos y subjetivos de diferenciación que se deben tener en cuenta a efectos de analizar y dilucidar la controversia en materia de homologación¹³, siendo estas: a) la procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones; b) la categoría o nivel ocupacional a la que pertenece el homólogo y el demandante, c) la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas por el demandante y el homólogo propuesto. De este modo, conforme a lo establecido en la citada ejecutoria suprema, respecto a los parámetros de comparación que deben tenerse en cuenta para determinar si procede o no la homologación, es menester realizar un debido análisis a fin de determinar si corresponde o no el mismo trato remunerativo entre un trabajador y otro, que en esencia vulnera, entre otros, el principio de la igualdad (según lo establecido por la Sala de mérito), la cual está considerada como derecho fundamental y está consagrada en nuestra Carta Magna. Siendo esto así, en el caso concreto, al no dilucidarse si los obreros permanentes antes del año dos mil uno, según lo establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades vigente en ese momento, pertenecían al régimen público o no, se incurrió en vicio insubsanable que es causal de nulidad. Décimo octavo: Por ser ello así y por tenerse en consideración que las instancias de mérito han otorgado las remuneraciones reclamadas por la demandante por el solo hecho de haber ésta desempeñado funciones similares a las de los homólogos propuestos, sin antes establecer de manera

objetiva, clara y precisa, si durante el periodo objeto de cuestionamiento, la actora desempeñó dichas funciones en el mismo régimen laboral de los homólogos propuestos, este Supremo Tribunal considera que la decisión impugnada no resulta justificada, puesto que el solo hecho de tener el mismo cargo, no necesariamente puede dar lugar al pago de las mismas remuneraciones, ya que debe analizarse la fecha de ingreso, la condición y régimen laboral, la categoría, las funciones y el alcance de los convenios colectivos, entre otras situaciones, que al no haber sido verificados por las instancias de mérito, genera la transgresión de la debida motivación en la resolución impugnada. Décimo noveno: En ese entendido, debe indicarse que le corresponde al Juez realizar el análisis correspondiente, de acuerdo a las alegaciones invocadas por las partes y los medios probatorios aportados al proceso para resolver el caso. Debe señalarse que, según lo dispuesto en la parte final del segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la falta de presentación de documentos no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En el caso concreto, solo corren en autos las boletas de pago de fojas 133 a 135, correspondientes a dos de los trabajadores homólogos que ofreció la actora, pues las exhibiciones que solicitó también la demandante respectivamente de las planillas de remuneraciones que corresponden a los obreros permanentes Cecilio Huamán Huamani, Honorato Mamani Huarachi, Lucas Choque Ccorahua, Tiburcio Samanez Peña, Esteban Quispe Huamane, Eugenio Juarez Quispe, Modesto Catunta Champi y Justino Amache Choque, y que tenían por finalidad acreditar la diferencia remunerativa de la demandante y los homólogos, no fueron exhibidos por la municipalidad. De las citadas boletas de pagos que corren en autos no se aprecia el régimen laboral que corresponde a los trabajadores homólogos, tampoco se aprecia la fecha en que los homólogos ingresaron a

12 En la consulta efectuada a su nombre se aprecia que esta trabajadora ha ingresado al Sistema Privado de Pensiones el 23 de setiembre de 2009. Confróntese: <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/nuestros-servicios/tramites-en-linea/informacion-para-afiliados-al-spp/reporte-de-situacion-previsional>

13 Véase: la Casación Laboral N° 208-2005 PASCO, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 31 de julio de 2006.

laborar para la demandada. Vigésimo: No obstante ello, —pese a que los documentos a exhibirse eran documentos públicos de la entidad (planillas de remuneraciones de sus trabajadores) que se tienen por cumplidas con la presentación de sus copias legalizadas, según indica el primer párrafo del artículo 27° de la Ley N° 29497, que bien excepcionalmente pudieron solicitarse al funcionario de la entidad demandada bajo responsabilidad una vez culminada la audiencia de juzgamiento, por no requerir su actuación inmediata de una nueva audiencia—, la instancia de mérito no ordenó la exhibición de dichas pruebas, las mismas que resultaban determinantes para dar solución al caso, y para aplicar la presunción legal a que hace referencia el artículo 29° de la Ley N° 29497, que dispone que, para poder extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, debe entenderse que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las “exhibiciones ordenadas”¹⁴. En el caso concreto, —pese a que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, a fin de evitar la desigualdad entre las partes, y privilegiar el fondo sobre la forma, observando el debido proceso y el principio de razonabilidad, conforme lo establece el artículo III del título preliminar de la Ley N° 29497—, la instancia de mérito sólo indicó al momento de realizar la actuación de los medios probatorios, en cuanto a la exhibición, que la demandada “no los exhibe”. A juicio de este Supremo Tribunal, tal actuación de la instancia de mérito tiene incidencia en la resolución del caso, toda vez que, la falta de pruebas suficientes que, de modo más convincente, acrediten cuál es el régimen laboral o cuál la fecha del ingreso a laborar de los trabajadores homólogos, impiden la emisión de una decisión debidamente justificada sobre la controversia, lo cual infringe el derecho de obtener resoluciones debidamente motivadas sobre la base de las alegaciones expuestas por las partes y el Derecho aplicable al caso;

por ende, debido a que tales omisiones advertidas afectan la garantía y principios del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, es evidente que se incurrió en la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Siendo así, corresponde declarar fundada la causal denunciada. Vigésimo primero: Sin perjuicio de lo expuesto, a partir de la fecha y conforme a las atribuciones que confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017- 93-JUS, este Colegiado se aparta de criterios anteriores referidos a la nivelación y/o homologaciones de los obreros municipales, asumiendo el criterio establecido en el presente caso, que sigue la línea del criterio delineado en la Casación Laboral N° 20632-2016 CUSCO¹⁵.

DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito de fecha cinco de enero de dos mil dieciocho; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete; e, **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha once de octubre de dos mil diecisiete; **ORDENARON** que el Juez de mérito expida nuevo fallo, de acuerdo a lo señalado en la presente resolución; **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, Ana María Cusihuaman Choque, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros. Interviene como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRIGUEZ CHÀVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

¹⁴ En la consideración décimo cuarta de la Casación Laboral N° 17885-2017 DEL SANTA, este Supremo Tribunal precisó los alcances del artículo 29° de la Ley N° 29497 y señaló que la facultad de extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes no es absoluta, puesto que se debe sustentar las razones por las cuales se emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

¹⁵ Esta casación se publicó en el diario oficial “El Peruano” el 10 de enero de 2020

CASACIÓN LABORAL 3727-2018 MOQUEGUA

Materia: Reposición Laboral por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO-NLPT .

Sumilla: En el caso concreto, no se evidencia la configuración de un despido fraudulento por parte del demandante; asimismo, debe considerarse que la falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no solo implica evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de labores, sino también, su negativa a someterse a la prueba del dosaje etílico y la especial naturaleza de las funciones que desempeña.

Lima, veintidós de julio de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil setecientos veintisiete, guion dos mil dieciocho, guion MOQUEGUA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, que revocó la Sentencia apelada del ocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada, ordenando la reposición del actor; en el proceso seguido con el demandante, Wilber Aquino Quispe, sobre reposición laboral por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del uno de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y cuatro a ochenta

y siete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por la causal de: infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda, que corre de fojas cuarenta y seis a cincuenta y ocho, el actor pretende su reposición en el puesto de trabajo en la condición de operador de grupo electrógeno o en otro de igual o similar jerarquía sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, al haber sido objeto de un despido fraudulento, con costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que el demandante se habría negado a someterse a la prueba del dosaje etílico, por lo que acreditaría “como cierto” el estado de embriaguez; asimismo, considera que por la naturaleza de las labores desempeñadas por

el actor, tal como, llenado del tanque del grupo electrógeno para lo cual debía manipular diésel, material inflamable, era posible que se cause daños al recurrente y al personal del área de la planta; además, precisa que para realizar dicha labor, el actor debía subir unos escalones estrechos que podrían ocasionarle golpes en la cabeza u otras partes del cuerpo y que el grupo electrógeno contaba con un ventilador que le podría haber causado cortaduras. A partir de dicho análisis, estima que se encuentra acreditado que las labores del demandante revisten excepcional gravedad, no siendo requisito, para el caso la reiteración de asistir en estado de ebriedad, por ende, se habría configurado la falta grave imputada, no acreditándose que se trate de un despido fraudulento.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia antes citada, mediante Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, revocó la sentencia apelada de primera instancia y reformándola declararon fundada la demanda, ordenando la reposición del actor, para lo cual argumentando que no se ha acreditado bajo los requisitos del Decreto Supremo número 003-97-TR que el demandante haya ingresado a laborar el diez de marzo de dos mil diecisiete con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas a su centro de labores; asimismo, indica que la constatación policial no es suficiente para la aplicación de la presunción legal prevista en la parte final del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, puesto que, debería existir un atestado/informe policial que concluya copulativamente que el estado de ebriedad y las condiciones de la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad; además, considera que el empleador al ejercer sus facultades disciplinarias no observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad, no siendo aplicable al caso de autos el principio de gradualidad, por ello, considera que no se ha configurado la existencia de la falta grave imputada al actor al no haberse seguido el debido procedimiento de obtención de pruebas y

arbitrariamente se optó por la sanción menor, argumentos por los cuales se dispuso revocar la sentencia apelada. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Dispositivo legal en debate Tercero: El recurso de casación ha sido declarado procedente, como se ha adelantado, por infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. El dispositivo legal en debate precisa lo siguiente: "Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: [...] e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; [...]". Ahora bien, al haberse establecido que la discusión se centra en establecer si se ha configurado el despido del actor por la comisión de falta grave, resulta necesario efectuar un análisis de la embriaguez acusada como causal de falta laboral y a su vez del despido como manifestación de la extinción de la relación laboral. El despido como

causal de extinción de la relación laboral Cuarto: El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral, la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo. En relación a ello, el despido debe fundarse en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así, que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Sobre la falta grave Quinto: Al respecto, Toyama Miyagusuku, sostiene: "La falta grave laboral es definida por el legislador en la introducción del artículo 25 de la LPCL como la infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que vuelven irrazonable la subsistencia de la relación laboral. En este punto, hay conexión con el Derecho Civil en tanto que la falta grave supone un incumplimiento contractual y la sanción representa el ejercicio de un poder privado del empleador en la búsqueda de un orden laboral."¹ La embriaguez como falta grave y causa de despido Sexto: En principio, debe tenerse en cuenta que en el desenvolvimiento de la relación laboral, las partes se encuentran sometidas a una serie de obligaciones y deberes, entre las cuales destacan la subordinación del trabajador a las órdenes del empleador. Dicha subordinación, importa que el trabajador debe guardar una serie de deberes, entre ellos, la ecuanimidad y diligencia en la prestación del servicio. Ese deber se ve afectado cuando el trabajador concurre en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o

estupefacientes, pues, dicha condición generará en el trabajador la pérdida de un óptimo desempeño físico y mental, vinculando necesariamente con la labor que presta, es así que aquél detrimento en su prestación de servicio, podrá conllevar a que se configura la falta de grave contenida en el inciso e) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Nuestro marco legal no solo se limita a la concurrencia, sino que además, ha previsto que dicha conducta se presente de manera reiterada; no obstante, podrá prescindirse de dicho requisito si se acredita que las labores denotan especial importancia sea por su trabajo o función, revistan gravedad. Si bien se ha previsto que no basta la presunción de ebriedad o haber consumido estupefacientes para imputar la falta, entendiéndose la necesidad de una comprobación objetiva, como es el dosaje etílico, debe tenerse en cuenta que cuando se cuenta con el apoyo de la autoridad policial en el que se verifica que la negativa del trabajador a someterse a la prueba de verificación, ello puede generar una "presunción" contra el presunto estado de "lucidez" del trabajador, de modo que, las declaraciones contenidas en la constatación policial pueden servir para determinar la responsabilidad o no en la falta que se imputa, como sería la posibilidad de dejar constancia de la negativa a someterse a la prueba de dosaje etílico. De acuerdo con lo antes acotado, se tiene que la embriaguez como falta grave que conlleva al despido, prevé dos supuestos: el primero consiste en que el trabajador asista a sus labores, reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, mientras que, el segundo supuesto no requiere que exista reiterancia, pues, la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor.² A partir de lo expresado, queda claro que nuestro marco normativo no solo ha previsto que se

1 Toyama Miyagusuku, Jorge: El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Primera Edición 2015, Gaceta Jurídica S.A., Lima-Perú, p. 513
2 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibíd.*, p. 248.

configure la falta grave cuando el trabajador concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, ha puesto énfasis respecto a la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, pues no es equiparable, por ejemplo, el estado de embriaguez del personal administrativo de una empresa dedicada a la metalúrgica, respecto del estado de embriaguez del personal que desempeña labores de soldador, conductor u operador de maquinaria, entre otros, pues por la naturaleza de las funciones de estos últimos, podría ocasionarse accidentes de trabajo en el que pueda verse afectado el trabajador así como terceras personas. En ese sentido, para imputar al trabajador la falta grave, comprendida en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, corresponde al empleador establecer cuál de los dos supuestos contemplados en la norma se habría producido, además, de fundamentar el mismo a efectos de dotar de validez a la ruptura de la relación laboral, por la comisión de falta grave. Marco conceptual del despido fraudulento Séptimo: El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos: “[...] Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AAITC) o mediante la “fabricación de pruebas”. En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad

corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso. Asimismo, en el fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente número 01984-2012-PA/TC-TACNA del ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando: “Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.” De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificarse si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos: a) si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente; b) si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas; c) si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias; d) si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral; e) si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y, f) si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez. Conforme a lo expuesto en los fundamentos precedentes, queda claro que de determinarse en un proceso judicial la inexistencia de los hechos imputados

al trabajador, el empleador incurrirá en un despido fraudulento, correspondiendo al Juzgador ordenar la reposición al empleo como medida que garantice la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú. Solución al caso concreto Octavo: La recurrente ha expresado, como argumentos de la causal denunciada, lo siguiente: 8.1. La Sala Superior ha considerado que en los casos de “no reiterancia” la norma precisa como supuesto de hecho que el estado de embriaguez que por la naturaleza de la función que desempeña el trabajador revista excepcional gravedad, y que ello además debe ser demostrado por el empleador será verificado conjuntamente por la autoridad policial, quien finalmente emitirá un informe o atestado, y en caso el trabajador se niegue a someterse a la prueba de alcoholemia, ello también deberá constatar en el informe o atestado policial. A partir de dicha premisa, la recurrente sostiene que se ha producido una interpretación errónea, pues, quita “peso probatorio” a la constatación realizada por la autoridad policial en la que ha quedado consignado la negativa del trabajador a someterse al dosaje etílico, lo cual origina una vulneración a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva, debido proceso, derecho de defensa y al principio de congruencia. 8.2. En cuanto a la “correcta interpretación” indica que la labor de la autoridad policial se circunscribe a “coadyuvar” a su representada a constatar el estado etílico del demandante mediante la realización del dosaje etílico o la negativa a su sometimiento, debiendo dejarse constancia de dichos sucesos en el documento que tiene valor probatorio idóneo y eficaz para acreditar la sobriedad o embriaguez del trabajador. 8.3. Indica que la Sala Superior concluye que la manipulación de los equipos en estado de ebriedad implica que no existía riesgo inminente de un accidente, desconociendo la falta grave de haber concurrido en estado de ebriedad, a sabiendas que las funciones y obligaciones realizadas por el trabajador era absolutamente riesgosas si es que son manipuladas con imprudencia sin seguir los criterios, procedimientos y protocolos establecidos. 8.4. No se ha considerado que el acto del demandante no solo implicaba que al

encontrarse en estado de ebriedad no podía realizar sus funciones, el peor peligro era que podía causar un accidente en la planta industrial de Ilo, ello debido a que manipulaba petróleo y energía eléctrica, lo cual constituye un riesgo inminente para sus compañeros de trabajo, así como a terceros. Delimitados los argumentos expresados por la recurrente, así como las circunstancias doctrinarias y normativas expresadas en la presente Ejecutoria Suprema, corresponde determinar si se ha producido o no una interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Noveno: De las consideraciones antes acotadas, debe tenerse en cuenta lo siguiente: 9.1. Corre de fojas treinta y cuatro a treinta y seis, la carta notarial cursada por el actor a la parte demandada donde se consigna como “asunto: absolución y/o descargo a carta notarial de pre aviso de despido”. A partir de su lectura podemos evidenciar que el actor tenía pleno conocimiento de la imputación de la falta grave contenida en los literales a) y c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, cuyo sustento “fáctico” responde al hecho de haber ingresado el día diez de marzo de dos mil diecisiete, al centro de labores con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas. Dicha “absolución” permite evidenciar que el demandante tenía pleno conocimiento de la existencia de una “falta” imputada por la parte demandada, lo cual desvirtúa que se trate de un “despido fraudulento”, tanto más, si en dicha misiva el actor sostiene que “...nunca estuve con síntomas de licor, ni que me haya resistido a someterme al examen etílico. Lo que ha ocurrido es que me encontraba cansado.”, descripción contenida a fojas treinta y cinco, parte pertinente. Dicha defensa, no hace sino poner en evidencia que el actor tenía pleno conocimiento de los hechos suscitados el día diez de marzo de dos mil diecisiete, tanto más, si en la misma misiva indica que se ha producido un quiebre al “...Principio de Inmediatez”..., defensa esgrimida en la

foja ante acotada. De otro lado, sostiene también que se habría “...vulnerado del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad...”, descripción que corre a fojas treinta y cinco parte pertinente, al sostener que se pretendió aplicar una sanción gravísima que es el despido por falta grave el cual no le correspondería conforme sostiene de fojas treinta y cinco a treinta y seis partes pertinentes. Asimismo, debe tenerse en cuenta el Informe 003/17, elaborado por la parte demandada, en el cual se consigna una toma fotográfica suscrita por el demandante donde ha consignado “...se le consultó al Señor Wilber Aquino Quispe en Planta CGF INVESTMENT ILO para que pasara su dosaje etílico y fuera conducido a la sanidad obteniendo como respuesta su negación a pasar dicho dosaje...”, a fojas ochenta parte pertinente; abunda el hecho que corre a fojas noventa y nueve, la ocurrencia de la Comisaría “Ciudad Nueva” fechada el diez de marzo de dos mil diecisiete, donde se da cuenta que un Suboficial de la Policía Nacional del Perú se constituyó a las instalaciones de la demandada y pudo identificar al actor y “evidenciar” que presentaba “...signos de ebriedad y aliento alcohólico y al ser entrevistado indica haber participado en una reunión familiar donde hubo licor y al ser invitado por el administrador para que lo acompañe a pasar la prueba de dosaje etílico el mencionado operador se negó a pasar dicha prueba...”. Las documentales, cuyos extractos han sido consignados en el presente numeral, permiten inferir que no nos encontramos ante el supuesto de hechos falsos, imaginarios e inexistentes, razón por la que no es compatible con la figura de despido fraudulento que invoca el actor.

9.2. Sobre las funciones desempeñadas por el actor se ha podido evidenciar que a fojas tres, corre el certificado de trabajo donde se consigna el cargo desempeñado como “operador de grupo electrógeno”; al respecto, corre a fojas setenta y cuatro la “Descripción de puesto” en el que se detalla que las funciones del actor responde a “controlar el funcionamiento de equipos electrógenos” con la finalidad de “suministrar de energía eléctrica a la producción”, debiendo efectuar para ello el “procedimiento operacional de saneamiento”; además,

de registrar las horas de operatividad, parámetros de productividad y las fallas en los equipos que se encuentren bajo su responsabilidad. Se advierte también que en la diligencia de Audiencia Única, cuya acta corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete, que se ha procedido a visualizar videos en los que, entre otros, se da cuenta del área de labores, oportunidad en la que el demandante manifiesta que “...no se ha realizado el debido procedimiento de encendido del grupo electrógeno”, dicho argumento permite reconocer que el actor tenía pleno y total conocimiento de la naturaleza de las funciones que desempeñaba, incluso, de que se trataba de una manipulación de un equipo electrógeno, el que de acuerdo a descripción de puesto, que corre a fojas setenta y cuatro, servía para suministrar de energía eléctrica para producción en la planta. Debe tenerse en cuenta que obra en autos el Reglamento Interno de Trabajo, en cuyo artículo 45º se deja constancia que los colaboradores se encontraban terminantemente prohibidos de concurrir a trabajar con síntomas evidentes de ebriedad o de consumo de estupefacientes o drogas ilícitas, descripción que corre a fojas ochenta y nueve parte pertinente. Décimo: A partir de las consideraciones detalladas esta Sala Suprema arriba a las siguientes conclusiones: 10.1. Se encuentra acreditado que ha existido una “negativa” del actor de someterse a un dosaje etílico, conforme a las documentales que obran en autos y que han sido meritadas en los estadios procesales pertinentes, lo cual evidencia la existencia de “hechos” que no se encuentran dentro de los supuestos de inexistentes, falsos e imaginarios, por lo que no puede constituirse en un supuesto despido fraudulento. 10.2. Se ha podido evidenciar que las funciones desempeñadas por el actor revisten especial importancia y denotan cierto grado de gravedad, ello desde que se trata de un equipo vinculado a dotar de energía al centro de labores en el que debe seguirse un procedimiento y que, además, importa el manejo de combustible, como es el diésel. 10.3. Se ha podido constatar un procedimiento de despido, en el cual se ha permitido el ejercicio del derecho de defensa del demandante, quien en su oportunidad alegó un atentado a los principios de

tipicidad, inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, lo cual permite reconocer cierto grado de permisibilidad de los hechos imputados por la demandada como falta grave. 10.4. Aun cuando se invoque una falta de razonabilidad y proporcionalidad en cuanto a la sanción impuesta, debe considerarse que los mismos se encuentran íntimamente vinculados a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en un contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias³; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave. En el caso de autos se ha podido colegir que por el mérito de la labor desempeñada por el demandante, la sanción imputada por la demandada resulta razonable y congruente, no evidenciándose vulneración alguna a dichos principios, contrario a ello, permiten corroborar que debió seguirse un procedimiento de despido, en el que el actor ha ejercitado oportunamente su defensa. De lo anotado, se puede advertir que la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua al dictar la Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento noventa y ocho a doscientos seis, ha incurrido en un infracción normativa del dispositivo legal contenido en el inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, toda vez que no ha tenido a bien considerar la negativa del actor de someterse a un dosaje etílico, así como tampoco ha considerado la labor desempeñada, ni la constatación del efectivo policial en la que consta la negativa del actor para someterse a una prueba para comprobar si se encontraba o no en estado de ebriedad, todas estas circunstancias permiten inferir que al

evaluarse la falta imputada al actor no se ha tenido en cuenta que esta medida prevé dos condiciones como es el hecho de que el actor concurra al centro de labores en estado de embriaguez, sino también, que se tenga en cuenta la naturaleza de la función o trabajo desempeñado por el trabajador, además, de la negativa a someterse a pasar por la prueba de dosaje etílico. Es en este contexto que la Sala Superior incurre en una infracción, puesto que, no ha meritado la existencia de los hechos, la falta de improbanza de la fabricación de pruebas, la negativa del actor de someterse a pasar un dosaje etílico y la especial naturaleza de las labores que desempeñaba el actor, todo ello, permite concluir que la falta imputada se ha dado en un procedimiento que no puede ser acusado de fraudulento, cuando menos no se encuentra acreditada dicha condición en el presente proceso, contrario a ello, la especial naturaleza de las funciones del demandante demuestran que era viable aplicar una sanción tan drástica como el despido, circunstancia que no ha podido ser desvirtuado en el desarrollo del proceso. Siendo así, se evidencia una infracción normativa del dispositivo legal denunciado, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Ejecutoria Suprema, lo que conlleva a estimar la causal denunciada por la parte demandada y procediendo conforme a sus atribuciones, confirmar la Sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda al considerar que no se han dado los presupuestos para considerar la existencia de un despido fraudulento. Décimo Primero: Siendo así, la Sala Superior incurrió en una infracción normativa por interpretación errónea del inciso e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo el recurso interpuesto en fundado. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido, además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

3 Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N° 00535-2009-PA/TC.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, CFG INVESTMENT Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos once a doscientos veintitrés; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento novena y ocho a doscientos seis, y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada del ocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y cuatro, que declaró infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, Wilber Aquino Quispe, sobre reposición laboral por despido fraudulento; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

4882-2018 CALLAO

Materia: Reposición Laboral por despido incausado y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: En los contratos de trabajo sujetos a modalidad se debe establecer la causa objetiva de forma clara y precisa, a fin que se justifi que la contratación temporal, en atención a lo previsto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en consecuencia, corresponde al empleador proporcionar los elementos probatorios suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no un contrato a plazo indeterminado..

Lima, veintiuno de julio de dos mil veinte.

VISTA

La causa número cuatro mil ochocientos ochenta y dos, guion dos mil dieciocho, guion CALLAO, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento setenta y uno, contra la Sentencia de Vista del veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro, que confirmó la sentencia de primera instancia del once de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta y siete a ciento dos "A", que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido con el demandante, Daniel Fernando Vergaray Vidal, sobre reposición laboral por despido incausado y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del veinticuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cuatro a ciento dos del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por las

causales de: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda, que corre de fojas trece a veintiséis, subsanada por escrito que corre de fojas treinta y uno a treinta y tres, el actor pretende que se declare la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y se ordene su reposición al haber sido objeto de un despido incausado. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante sentencia, que corre de fojas ochenta y siete a ciento

dos "A", se declaró fundada la demanda, declarándose la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado a partir del cuatro de junio de dos mil catorce; asimismo, decretó la existencia de un despido incausado y ordenó la reposición del actor al cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese, con costos del proceso. Como argumentos, expone que no se ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifi que la contratación temporal del demandante, por lo que su contratación es desnaturalizado al haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en cuanto al cese, indica que al haber existido un vínculo de naturaleza indeterminado entre las partes sólo podía despedirse al actor por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; sin embargo, la demandada ha pretendido justificar el despido con el vencimiento del último contrato, lo cual no es posible al haberse vinculado las partes, a través, de un contrato a plazo indeterminado, pudiendo concluirse el vínculo con un procedimiento despido.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro, confirmó la sentencia apelada de primera instancia, argumentando que se presenta la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en la medida que no se ha justificado la causa objetiva de contratación, mientras que, en lo referido al despido incausado refiere que se ha soslayado que entre las partes ha existido una verdadera relación laboral a plazo indeterminado.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir

una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Dispositivos legales en debate Tercero: El recurso de casación ha sido declarado procedente, como se ha adelantado, por infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57°, literal d) del artículo 77° y el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. El primer dispositivo en mención regula lo siguiente: "Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa". El inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa lo siguiente: "Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley". Asimismo, el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa: "Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por

triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral". Ahora bien, al haberse establecido que la discusión se centra en establecer si los contratos de trabajo modales por incremento de actividad se han desnaturalizado o no, para ello, resulta necesario efectuar un análisis sistemático y en conjunto de los dispositivos legales denunciados con la finalidad de resolver el caso materia de autos. Sobre los contratos Cuarto: El Derecho Laboral ha venido construyéndose en base a principios que se constituyen como los pilares fundamentales sobre los cuales se sostiene un sistema que se ha apartado de las relaciones civiles reguladas por el derecho común, uno de ellos es el llamado Principio de Continuidad o de Estabilidad, en virtud del cual, se prefiere el uso de contratos de trabajo a plazo indeterminado (en el tiempo), por lo cual la contratación temporal o a plazo fijo o determinado (hoy contratos sujetos a modalidad) constituyen la excepción a la regla, que sería la contratación a plazo indeterminado. Esto ha sido recogido por nuestra legislación en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prescribe: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". Dicha norma establece una presunción legal relativa de contratación a plazo indeterminado cuando se produzcan con claridad los elementos que determinan un contrato de trabajo. Ello, inclusive, ha sido desarrollado también por la norma procesal cuando en el artículo 27° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece una presunción (legal

relativa) de laboralidad con la sola presencia de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como es la prestación personal del servicio. Siendo la regla la contratación a plazo indeterminado en virtud del Principio de Continuidad, la presunción indicada, siempre nos conducirá a la conclusión de que estaremos frente a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, máxime si la contratación modal temporal no sólo es la excepción, sino que es una modalidad contractual que reviste formalidades establecidas en la Ley. A partir de ello podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza pueden ser de carácter permanente. Quinto: Entre las características más relevantes que podemos hallar en los contratos a plazo sujetos a modalidad, debemos señalar las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y Convenios Colectivos que excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y, c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo

respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹. Contrato de incremento o inicio de actividad Sexto: Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de contrato puede ser definido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad o de ser el caso, cuando la empresa incremente las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad. Ahora bien, debe precisarse que esta modalidad contractual puede ser fácilmente confundida con los contratos de “necesidad de mercado”, toda vez que ambas modalidades contractuales se encuentran destinadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, la diferencia radica en la temporalidad que define a cada uno de estos contratos. Así pues, mientras que la modalidad de contratación por necesidad de mercado se encuentra destinada a atender el aumento coyuntural de la actividad de la empresa que no puede ser atendido con personal permanente, el incremento o inicio de actividad tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son en esencia de carácter incierto. Séptimo: En ese escenario, podemos precisar que el contrato de trabajo por incremento de actividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, precisar que la actividad del empleador se ha visto incrementada para así justificar la contratación temporal, debiendo por ello proporcionarse los documentos necesarios que permitan acreditar la contratación bajo esta modalidad. Supuestos de desnaturalización de los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad Octavo: Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha

previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y uno a plazo indeterminado; sin embargo, debe tenerse en cuenta que cada una de estas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, como son aquellos fijados en los artículos 57° y 72° del cuerpo legal citado. El incumplimiento de esos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación, conforme a los supuestos previstos en el artículo 77° del aludido cuerpo normativo; no obstante ello, existen circunstancias vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo, que pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato, por lo que podemos considerar desnaturalizado este tipo de modalidad contractual cuando: a) Las empresas vienen realizando actividades en el mercado por varios años; b) El trabajador se encuentre contratado bajo éste tipo de contrato por más de tres años, considerando que el plazo máximo para su contratación es ese tiempo; c) Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, para lo cual debe tenerse en cuenta las actividades de la empresa; d) Cuando se determine que una empresa que haya tenido varios años en el mercado y decida incrementar sus actividades y el personal que haya tenido bajo un contrato ya sea indeterminado o modal, los cambie a un contrato por incremento de actividad, este supuesto pretendería justificarse siempre que sea el nuevo personal quien básicamente se encargue de las labores que impliquen éste incremento; e) Cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas; y, f) Cuando el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, siempre que estas excedan el límite máximo permitido. Noveno: De acuerdo a lo expuesto, corresponde mencionar que las disposiciones

1 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 83-85

contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señalan que los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad deben ceñirse en establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, además de constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, además de estar debidamente justifi cada, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el citado Texto Único Ordenado. Solución al caso concreto Décimo: De la revisión de autos se advierte que la recurrente en su recurso extraordinario de casación, expone como argumentos, lo siguiente: 10.1. No se ha producido desnaturalización del contrato ya que nuestra legislación permite la celebración de contratos a plazo fijo. 10.2. La finalización del contrato se ha dado producto de los incrementos coyunturales de la proyección de la producción. 10.3. No resulta cierto que no se haya demostrado en el presente proceso que se haya dado un incremento de actividades en su representada durante el periodo de la relación laboral. 10.4. Refiere que ha consignado de manera correcta la causa objetiva de la contratación temporal del demandante, el cual señaló la razón por la que se le contrató. En mérito a lo expuesto y de acuerdo a los contratos suscritos entre las partes, se advierte lo siguiente: 10.5. El demandante suscribió un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad por incremento de producción, obrante a fojas sesenta por el periodo comprendido entre el cuatro de junio de dos mil catorce al tres de septiembre de dos mil catorce. 10.6. A fojas sesenta y uno, corre la “prórroga de contrato de trabajo a plazo fijo” por el periodo comprendido entre el cuatro de septiembre de dos mil catorce al tres de diciembre de dos mil catorce. 10.7. A fojas sesenta y dos, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” por

el periodo comprendido entre el cuatro de diciembre de dos mil catorce al cinco de marzo de dos mil quince. 10.8. A fojas sesenta y tres, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” del periodo comprendido entre el seis de marzo de dos mil quince al cinco de junio de dos mil quince. 10.9. A fojas sesenta y cuatro, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” por el periodo comprendido entre el cinco de junio de dos mil quince al cuatro de septiembre de dos mil quince. 10.10. A fojas sesenta y cinco, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” del periodo correspondiente al cinco de septiembre de dos mil quince al tres de diciembre de dos mil quince. 10.11. A fojas sesenta y seis, obra la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” que comprende el periodo cuatro de diciembre de dos mil quince al tres de marzo de dos mil dieciséis. 10.12. A fojas sesenta y siete, se adjunta la “prórroga de contrato de trabajo a plazo fijo” correspondiente al periodo cuatro de marzo de dos mil dieciséis al tres de junio de dos mil dieciséis. Detallados los contratos suscritos entre las partes, corresponderá, ahora, determinar si se ha producido una interpretación errónea de los dispositivos legales denunciados, para lo cual deberá tenerse en cuenta la causa objetiva consignada en dichos contratos. Décimo Primero: De los contratos suscritos entre las partes, se ha consignado como causa objetiva de contratación, en el contrato primigenio, lo siguiente: “PRIMERO.- LA EMPRESA es una persona jurídica dedicada a la elaboración de alimentos de consumo humano directo, así como de productos para la higiene, además de productos industriales. LA EMPRESA ha incrementado la producción en el Área de envasado de Productos del Molinos Lima, para lo cual requiere contar con mayor mano de obra en dicho sector”. (Subrayado y resaltado nuestro). En la “prórroga” del contrato que corre a fojas sesenta y uno, se ha consignado como “objeto” de dicha “prórroga”, lo siguiente: “SEGUNDO.- Como a la fecha señalada para el vencimiento del contrato celebrado con EL/LA TRABAJADOR(A), subsisten aún las causas que motivaron su contratación, incremento de la producción en el Área de Premezclas. Se hace necesario extender por 3 meses adicionales la contratación de los

servicios de EL/LA TRABAJADOR(A). (Subrayado y resaltado nuestro). En las "prórrogas" que corren de fojas sesenta y dos a sesenta y siete, se ha precisado la misma causa para la renovación, que aquella contenida en la prórroga que corre a fojas sesenta y uno. A partir de dichas precisiones, se ha podido colegir la existencia de "dos causas objetivas" de contratación diferentes. En el contrato primigenio, se hace mención a "incremento de producción en el Área de envasado" pero en las renovaciones de contrato, entendiéndose "prórrogas", se hace referencia a "incremento de la producción en el Área de Premezclas", lo cual permite evidenciar la existencia de dos "motivos diferentes" para justificar una contratación e incluso alegar una presunta "prórroga". Décimo Segundo: Conforme a lo desarrollado en los considerandos séptimo y noveno de la presente Ejecutoria Suprema y a lo establecido en el numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el empleador debe acreditar mediante documentos suficientes, las razones por las cuales suscribió con el trabajador un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, con la finalidad de demostrar la validez de las contrataciones y no haber incurrido en un abuso al momento de realizarlas. Siendo así, se procede a analizar la causa objetiva de contratación que justifica la modalidad por la que se le contrató al demandante. Décimo Tercero: De los pretendidos argumentos esbozados por la demandada para justificar la "causa objetiva de contratación" se ha acompañado a fojas sesenta y ocho, el "comunicado" cursado por el "Jefe de Producción" de la empresa demandada que data del diecinueve de mayo de dos mil catorce, en el que se formula requerimiento de "un trabajador" para que se desempeñe como "ayudante de Planta para Molino Santa Rosa", a razón de haberse producido un "incremento de producción y embolsado de productos del molino", conforme se describe en el documento antes acotado. Sin embargo, el "comunicado" que corre a fojas sesenta y nueve, detalla que se va a cubrir necesidades de personal por "incremento de embolsado de productos del Molino Santa Rosa", mientras que para el "cese" del actor el "comunicado" que data del veintiuno de enero de dos mil dieciséis da

cuenta de un "decrecimiento" en la producción en los "últimos seis meses". Asimismo, debe precisarse que en los actuados, no obra otra documentación tendiente a acreditar la existencia de la causa objetiva que denuncia la recurrente. Décimo Cuarto: A partir de los detalles expresados en los considerandos que preceden, se ha podido evidenciar lo siguiente: 14.1. La demandada ha presentado "dos causas objetivas" de contratación diferentes para "contratar" y "renovar" los contratos del demandante, lo cual supone la existencia de una situación de "fraude" en la contratación habida entre las partes. Ello se manifiesta desde que se trata de "áreas" distintas y en las que no se ha podido justificar los presuntos "incrementos" en las Áreas de "molinos", ni como se modifica al área de "premezclas". Dichas circunstancias evidencian una clara intención de la demandada por no considerar la verdadera contratación del actor como una de naturaleza indeterminada. 14.2. Los documentos que corren de fojas sesenta y ocho a setenta y uno, tampoco permiten evidenciar la presunta "causa objetiva" de contratación esbozada por la demandada, es así que difieren nuevamente en las "áreas", así como en las razones por las cuales se habría producido un "incremento" las cuales, además, no han podido ser corroboradas por la demandada en la oportunidad pertinente. 14.3. Conforme a las consideraciones esbozadas, se evidencia que no se cuenta con sustento alguno que permita justificar la contratación del demandante bajo contratos sujetos a modalidad, es así que no se encuentra acreditado un incremento de "producción", ni de "actividad" menos aún se ha podido corroborar lo que resulta hasta incongruente, que se haya prorrogado los contratos del actor en el año dos mil dieciséis cuando la demandada pretende "sostener" una disminución en el "último semestre", ello denota con claridad una inconsistencia que pone de relieve la falta de consistencia en sus argumentos, incluso, pone en evidencia el carácter fraudulento con el cual se ha contratado al actor. A partir de las consideraciones expuestas, se advierte que la demandada no ha logrado acreditar la causa objetiva de contratación que conllevó a la suscripción de un Contrato de Trabajo Modal entre las partes, siendo lo

objetivo que se contrató al trabajador usando una modalidad que no se condice con la realidad. Aunado a ello, tampoco se acreditó que se optó por la no continuación laboral del actor por un periodo en que se haya producido una disminución; por el contrario, y conforme al análisis efectuado la demandada no ha podido justificar la “causa objetiva” de contratación. Décimo Quinto: En consecuencia, no se encuentra acreditada la causa objetiva de contratación, esto es, el presunto “incremento” invocado por la demandada para justificar la contratación modal, lo cual conlleva a que no justifi que el tipo de contrato modal celebrado con el actor, desde que la demandada no acreditó fehacientemente la causa objetiva al momento de contratar al demandante evidenciándose un fraude en la contratación a través de los contratos modales, los cuales deberán ser considerados como de duración indeterminada. Décimo Sexto: Siendo así, la Sala Superior no incurrió en la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57°, inciso d) del artículo 77° y el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo el recurso interpuesto en infundado. 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, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento setenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, Daniel Fernando Vergaray Vidal, sobre reposición laboral por despido incausado y otro; interviniendo como ponente

la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

A person in a dark suit is shown in profile, talking on a mobile phone. The person's hand is raised to their ear. A watch with a metal link band is visible on their wrist. The background is a blurred office setting with a computer monitor and other office equipment. The entire image has a dark blue overlay.

Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN

EXPEDIENTE 68-2017-MTPE/2.14-NC



ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN DE CONCILIACIÓN

En Lima, siendo las 14.00 p.m. del día 27 de diciembre de 2017, se hizo presente ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**, siendo representado por las señores (as): **HUGO RICARDO MATALLANA VERGARA**, identificado con DNI N° 09537567; **MILAGROS ESTHER YUPARI CAPCHA**, identificada con DNI N° 07455571; **EDITHA MARIELA RODRIGUEZ ARTEAGA**, identificada con DNI N° 19099909; **MARIO DAVID ZEGARRA MARIÑAS**, identificado con DNI N° 10167704; **RAQUEL GRACIELA VILCHEZ MELENDEZ**, identificada con DNI N° 09859895, en calidad de representantes y de la otra parte la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN - CONTASE**, representado por sus dirigentes sindicales señores: **SERGIO JAIME RIOS**, identificado con DNI N° 06246577, en calidad de Presidente; **EDWARD ORLANDO FLORES ALARCON**, identificado con DNI N° 09485834, en calidad de Secretario de Organización; **BLAS MATIAS SUAREZ CHIRINOS**, identificado con DNI N° 08916064, en calidad de Secretario Política y **JOSE LUIS MEDRANO VEGA**, identificado con DNI N° 08090937, en calidad de miembro de la comisión negociadora; quienes han sido convocados a reunión de conciliación.

Iniciada la diligencia, las partes señalan lo siguiente:

Desarrollo:

1. El Señor Presidente de la Comisión, inicia la sesión señalando que los representantes del MINEDU han examinado el pliego de reclamos 2017 presentado por la CONTASE y con la evaluación de los temas priorizados por dicha organización sindical, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-

PCM, y de conformidad con la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y la Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, los Gobiernos Regionales sobre la autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, señala que los acuerdos que se adopten y suscriben no deban contravenir a la autonomía de los Gobiernos Regionales. En correlato con lo expuesto, el representante de la Unidad de Planificación y Presupuesto, señala que en materia económica, los Gobiernos Regionales son Pliegos Presupuestarios según el artículo 5° de dicha Ley General¹, concordante con el artículo 19° de la Ley N° 27783, que ordena que el presupuesto anual de la República es descentralizado y se aprueba distinguiendo los 3 niveles de gobierno; y con el literal a) del artículo 9 de la Ley N° 27867, que prescribe que estos aprueban su organización interna y su presupuesto; y, asimismo con el literal c) del artículo 10 de esta última ley, en tanto precisa que le atañe como función exclusiva: "Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto".

2. Luego de haberse desarrollado en la Comisión Negociadora reuniones de negociación directa, en las que los representantes de la organización sindical presentaron sus propuestas y deliberaciones sobre las mismas en un clima de diálogo y buena fe laboral; los representantes del MINEDU y de la CONTASE expresan su voluntad de suscribir un Convenio Colectivo que tendrá vigencia a partir del 01 de enero de 2018.
3. El MINEDU manifiesta que no puede ser objeto de negociación colectiva los aspectos planteados en el pliego de reclamos referidos a requerimientos económicos, ya que de acuerdo con el literal e) del artículo 43 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio

¹ El inciso 5.1 del artículo 5° del TUO de la Ley N° 28411, precisa que: "Constituye Entidad Pública para los efectos de la Ley General, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse; (...)"; y el numeral 5.2 del mismo artículo, establece que: "Constituyen pliegos presupuestarios las Entidades Públicas a las que se le aprueba un crédito presupuestario en la Ley de Presupuesto del Sector Público".

- Civil, sólo puede negociarse condiciones de trabajo o mejoras no económicas. Además, el literal b) del artículo 44° de la misma Ley, dispone que la contrapropuesta o propuesta de la entidad relativa a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho.
4. El MINEDU, en el marco de la política institucional y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, declara su compromiso al respeto de los derechos laborales y su propósito de continuar luchando frontalmente contra la corrupción basada en acciones coordinadas en todo el Sector Educación, en concordancia con el Plan Anticorrupción que tiene la institución.
 5. La Organización sindical expresa: Que debe tenerse presente lo dispuesto en la normativa fundamental establecida en la Constitución Política del Perú, en los artículos 43° "(...) El Estado es uno e indivisible. Su gobierno es unitario representativo y descentralizado y 45° (...) El Poder del Estado emana del pueblo. Quienes lo ejercen lo hacen con las limitaciones y responsabilidades que la Constitución y las leyes establecen; (...) los tres niveles de gobierno deben articularse para el cumplimiento de las competencias y funciones que se les encargan. Sobre todo porque estas funciones están vinculadas con sus obligaciones de prestar, de manera conjunta, servicios públicos a la población; en particular, servicios de Salud, Educación.
 6. Asimismo, señala que todo ello, es concordante con la ley N° 30057 y su reglamento, los que se encuentran por establecidos en los artículos N°1° y 40° y otros que correspondan, en cuanto al ámbito de aplicación y derechos colectivos, e igualmente, en cuanto en sujeción a lo establecido mediante las obligaciones que el estado, mantiene por los Tratados y Convenios Internacionales, suscritos en los Convenios N°151 y otros OIT.
 7. Por otro lado señala CONTASE que deben ser respetados los derechos de los servidores a quienes representan y que están regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM y los compromisos asumidos por las anteriores Mesas de Diálogo y de Trato Directo de las bases del SITME, FERTASE PERÚ y CONTASE con respeto de la integridad y la continuación de las negociaciones y seguimiento directo en el nivel que corresponda para su ejecución en armonía con los precedentes, actos resolutivos firmes y las reglas establecidas en la ley 274444; y, finalmente, en cuanto, a que es nulo todo convenio sobre materia económica; se debe estar a lo que dispone el Tribunal Constitucional y la vacatio legis; y a lo que legisle en adelante, el poder legislativo.

Acto seguido, la comisión negociadora del MINEDU y del CONTASE señalan los acuerdos a los que se arribaron:

CONVENIO COLECTIVO MINEDU - CONTASE 2018-2019

PRIMERO:

El MINEDU conviene en elaborar un documento que será tramitado a través de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) dirigido a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) del Pliego 10: Ministerio de Educación, instándola al cumplimiento de los horarios de trabajo de los servidores administrativos y conforme a la normativa vigente y observando que por necesidad de servicio, deban adecuar dichos horarios, a efectos que la atención al usuario o prestación del servicio no se vea afectado y no se exceda de la jornada laboral establecida constitucionalmente (8 horas diarias o 48 horas semanales)².

Asimismo, la Oficina General de Recursos Humanos

² El artículo 25 de la Constitución Política del Perú (1993), establece que: "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo".

(OGRH) remitirá un documento oficial a las DRE a nivel nacional, recomendando el cumplimiento de las disposiciones legales y constitucionales sobre la jornada laboral para los servidores administrativos en el sector público.

SEGUNDO

El MINEDU conviene en elaborar y remitir una propuesta al ente rector SERVIR para la modificación normativa en la parte pertinente del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, respecto del otorgamiento de licencia por motivos particulares sin goce haber por dos años, tomado como referente la licencia otorgada al docente en servicio y como base al principio de igualdad ante la Ley.

TERCERO

El MINEDU a través de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales (OBIR) de la OGRH, conviene en elaborar una guía para la medición del Clima Laboral, que podrá ser replicada a nivel nacional con un programa de bienestar del personal, sobre la base de las necesidades de los servidores, en función de la disponibilidad presupuestaria del Pliego 010: Ministerio de Educación y de los Pliegos de los Gobiernos Regionales según corresponda, de acuerdo a la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público, la misma que se realizará con el personal del MINEDU.

CUARTO

El MINEDU conviene en gestionar con las oficinas competentes, (OTIC y OACIGED) la elaboración de un programa de seguimiento con alertas sobre los documentos o solicitudes en trámite presentado a la Sede del Ministerio de Educación, el cual con la consignación del número del Registro de Expediente pueda acceder al detalle específico del recorrido que tiene ese documento o solicitud de trámite, en atención al principio de transparencia y acceso al público.

QUINTO

El MINEDU conviene en elaborar un documento a las DRE a nivel nacional, por intermedio de la OGRH en el marco de sus competencias, para que de acuerdo a la normativa vigente, se proporcione al servidor administrativo de las Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, como condición de Trabajo, el vestuario que facilite el cumplimiento de sus actividades y sea indispensable para la prestación del servicio y esté destinado a proporcionar seguridad y prever la salud al servidor, como por ejemplo: Botas de jebe, guantes para el personal de limpieza, mandil, guantes de goma y mascarilla para personal de laboratorio, etc.

SEXTO

El MINEDU conviene en promover de forma efectiva en el Pliego 10 el otorgamiento de menciones, distinciones y consideraciones con reconocimiento público para los servidores administrativos nombrados destacados el cual se materializará en un documento que será adjuntado al legajo del servidor.

SÉPTIMO

El MINEDU conviene que a través de la OGRH se elabore una propuesta de proyecto de ley que le exonere de las restricciones de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año que respete, con relación al nombramiento del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, contratado con tres (03) o más años de servicios, en concordancia con lo establecido en el artículo 15 de dicho Decreto Legislativo y el artículo 40° de su Reglamento³, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

El MINEDU reconoce que a la fecha de la suscripción del presente convenio, se encuentra vigente la Ley 24041.

OCTAVO

3 Dicho artículo, establece que: "El servidor contratado a que se refiere el artículo puede ser incorporado a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó, en caso de existir plaza vacante y de contar con evaluación favorable sobre su desempeño laboral, después del primer año de servicios ininterrumpidos. Vencido el plazo máximo de contratación, tres (3) años, la incorporación del señor a la Carrera Administrativa constituye el derecho reconocido y la entidad gestionará la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad, (...)".

El MINEDU conviene en elaborar una propuesta para el MEF, relacionada a la preparación de una nueva escala remunerativa, en la cual se plantee la transferencia de una parte del incentivo único que perciben los trabajadores mediante el CAFAE para que pasen a la remuneración, considerando como base para el último grupo ocupacional el equivalente a una remuneración mínima vital.

NOVENO

El MINEDU conviene por intermedio de la OGRH, remitir un documento a la Dirección Regional de Lima Metropolitana (DRELM) solicitando se realice:

- a) El Diagnóstico del nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en su jurisdicción, incluyendo a las Ugeles de Lima Metropolitana e Institutos y Escuelas de educación superior, de acuerdo a sus atribuciones como responsable de supervisarlas como instancias de gestión educativa descentralizada de dicha Dirección Regional, que incluya un programa de atención médico ocupacional de acuerdo a lo establecido en la normativa correspondiente.
- b) La elaboración de un Plan de Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo estableciendo fechas y responsables.

Asimismo, hacer el seguimiento a través de OBIR de la OGRH en coordinación con la DRELM, en las Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, sobre el cumplimiento de las disposiciones legales con relación a la implementación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normativa respectiva.

En el mismo sentido se informará y exhortará a las DRE a nivel nacional sobre los instrumentos que se están implementando en el Pliego 010: Ministerio de Educación, poniendo a disposición las herramientas para que puedan ponerlos en práctica en su región.

DÉCIMO

El MINEDU conviene por intermedio de la Oficina de

Bienestar Social y Relaciones laborales de la OGRH elaborar un documento normativo para el Pliego 10 en correlación a la normativa vigente y los criterios que contienen sus documentos de gestión, sobre los alcances de la negociación colectiva en la DRELM, Ugeles y Unidades Ejecutoras, para lo cual se realizarán previamente las consultas al ente rector en materia de relaciones colectivas - SERVIR y a la Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del Registro de las Organizaciones Sindicales del Sector Público para la determinación del alcance y representación sindical en las comisiones negociadoras del Pliego 10, ello con la finalidad de atender los reclamos de los trabajadores administrativos de sus jurisdicciones, dentro del marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

DÉCIMO PRIMERO

El MINEDU conviene en efectuar una comunicación oficial hacia las Direcciones Regionales de Educación (DRE) a nivel nacional recomendando se realice un diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal administrativo de su jurisdicción, para que a partir de ello, se construya un Plan de acciones conducentes a elaborar y desarrollar su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) conforme a ley.

Para ello se contará con la asistencia y apoyo técnico y seguimiento de la Oficina de Gestión del Desarrollo y la Capacitación (OGDC) de la OGRH, quien en el marco de sus competencias elaborará una guía metodológica y un curso virtual que brinde lineamientos y criterios para la elaboración del Plan de acciones a implementarse, el cual será puesto a disposición de las DRE a nivel nacional.

DÉCIMO SEGUNDO

El MINEDU conviene en promover la representación de los servidores en los comités y comisiones donde y como la normativa laboral pertinente así lo establezca.

Con relación a la participación de un representante de los trabajadores en calidad de veedor en los procesos disciplinarios instaurados bajo la Ley N° 30057, se conviene en hacer una consulta a SERVIR, respecto a la

vialidad de esta participación.

DÉCIMO TERCERO

El MINEDU conviene que una vez iniciado el procedimiento por parte del servidor nombrado a su cese ante la Oficina de Normalización Previsional, el procedimiento que corresponda al MINEDU se efectuará en el plazo más breve posible; elaborando una propuesta de guía que permita optimizar y agilizar la obtención de la documentación requerida para acceder oportunamente a la pensión de jubilación definitiva por la Ley 19990, o la jubilación anticipada de ser solicitada, para el caso del pliego 10-Ministerio de Educación y el cual podrá ser puesto a disposición de las DRE a nivel nacional, para su aplicación de considerarse.

DÉCIMO CUARTO

El MINEDU conviene en remitir un documento a la Superintendencia de Bienes Nacionales, organismo público adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, para que conforme a sus facultades y dentro de la normativa vigente de la materia, se pronuncie sobre la factibilidad y disponibilidad de un local u ambiente para ser asignado como uso sindical a la CONTASE.

DÉCIMO QUINTO

El MINEDU conviene en disponer el cumplimiento en el Pliego 10 y exhortar a las DREs a nivel nacional el cumplimiento de la normativa vigente de desplazamiento, evaluación y ascenso para ello, las necesidades y demandas de las unidades orgánicas y a las disposiciones presupuestales vigentes.

DÉCIMO SEXTO

El MINEDU conviene en reincorporar a los trabajadores de la sede central, que tengan sentencias con calidad de cosa juzgada con mandato expreso de reincorporación en la Sede Central, previas gestiones ante el MEF para el alta correspondiente en el AIRSHP.

Asimismo promover y exhortar se realicen las gestiones en la DRELM y Ugeles para dicha finalidad.

DÉCIMO SÉPTIMO

El MINEDU conviene en otorgar (02) licencias sindicales adicionales a las que ya tiene CONTASE en convenio colectivo de fecha 27-02-2015; dichas licencias adicionales serán por el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo, para miembros del Comité Ejecutivo Nacional. Acuerdo que se efectivizará una vez solicitado por la organización sindical señalando que dirigentes serán beneficiados con la licencia sindical acreditando que no cuente con licencia sindical vigente en su región durante la vigencia del presente acuerdo.

DÉCIMO OCTAVO

El MINEDU conviene en coordinar con la oficina competente para que a nivel nacional, el tratamiento de las plazas que por acciones de personal quedan vacantes, mantengan el nivel remunerativo del servidor que ocupó la plaza.

DÉCIMO NOVENO

El MINEDU conviene en instalar una mesa de trabajo al finalizar el primer trimestre del año 2018, para evaluar y tratar de solucionar temas que no han sido considerados en el presente convenio colectivo.

El MINEDU y CONTASE expresan su voluntad de suscribir un Convenio Colectivo que tendrá un plazo de vigencia de dos años, que se iniciará a partir del 01 de enero de 2018.

Siendo las 17.00 horas, leída que fue por las partes firman en señal de conformidad.

PEDRO SOLIER OCHOA

ABOGADO - CONCILIADOR

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE CIA. DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA. DE SEGURIDAD PROSEGUR

EXPEDIENTE 88-2017-MTPE/2/14-NC



ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO

En la ciudad de Lima, siendo las 02:00 p.m., del día martes 25 de setiembre de 2017, se hizo presente ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, la empresa **CIA. DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.**, representada por los señores: **VICTOR JOSÉ GHIGLIONE**, identificado con carnet de Extranjería N° 1491729, en calidad de Director de Recursos Humanos; **JOSÉ ANTONIO JUSTO BONIFAZ**, identificado, con DNI N° 07765862 en calidad de Gerente de Relaciones Laborales, **JUAN CARLOS RODRÍGUEZ CORNEJO**, identificado con DNI N° 4028806, en calidad de Gerente de Desarrollo Organizacional; **VÍCTOR RÍOS CARRANZA**, identificado con DNI N° 09881076, en calidad de Sub Gerente de Gestión de Efectivo; **CARLOS LÓPEZ FUSTER**, identificado con DNI N° 22508429, en calidad de Sub Gerente de Sucursales; **AUGUSTO VELÁSQUEZ ROMERO**, identificado con DNI N° 10004092, en calidad de Sub Gerente de Operaciones; **JUAN CARLOS GRANADOS UGAZ**, identificado con DNI N° 07873791, en calidad de Gerente de Nómina; siendo asesorados por el abogado **ALFREDO SALVADOR VARGAS**, con Registro C.A.C. N° 6138 y de la otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA. DE SEGURIDAD PROSEGUR**, siendo representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores: **LUIS ORSINO CÁRDENAS VELÁSQUEZ**, identificado con DNI N° 18890355, en calidad de Secretario General; **MANUEL GOVEA FLORES**, identificado con DNI N° 09710893, en calidad de Secretario de Defensa Laboral; **RICHARD TORRES SACSÁ**, identificado con DNI N° 40008849, en calidad de Secretario de Organización; **GABRIEL ATOCHE ROMERO**, identificado con DNI N° 10590871, en calidad de Prensa y Difusión; **LUIS BAUTISTA CHAVEZ**, identificado con DNI N° 44608294, en calidad de Afiliado; **MABEL REMIGIO ROJAS**, identificada con DNI N° 40325340, en calidad de Secretario de Economía; siendo asesorados por la **CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CGTP**, representado por el señor **MOISES VEGA ROMERO**, identificado con

DNI N° 6856061, en calidad de Secretario de Defensa; y **GISELLA ROCIO FIGUEROA TOLEDO**, identificada con registro C.A.L. N° 51300, en calidad de Asesora, quienes han sido convocados a reunión de conciliación.

Iniciada la diligencia, luego de unas amplias deliberaciones se acuerda lo siguiente:

CLÁUSULA PRIMERA: INCREMENTO REMUNERATIVO

La Empresa otorgará, a partir del 16 de abril de 2017, un incremento al sueldo básico mensual a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, según los niveles y puestos, conforme al siguiente detalle:

Nivel / Puesto	Incremento al básico 2107 -2108	Incremento al básico 2018 -2019
Oficial conductor o Portavalor	S/ 110.00	S/ 115.00
Técnico conductor o Portavalor	S/ 105.00	S/ 110.00
Portavalor / Conductor	S/ 100.00	S/ 110.00
Resguardo de valores	S/ 90.00	S/ 105.00
Supervisor de tesorería	S/ 144.00	S/ 94.00
Auxiliar administrativo de tesorería	S/ 124.00	S/ 130.00
Auxiliar de tesorería	S/ 96.00	S/ 100.00

Adicionalmente, en el caso de los Recontadores de Área de Tesorería, obetendrán S/ 60.00 para el primer año de vigencia y S/ 67.00 para el segundo, los que se aplicarán al sueldo básico. En el caso de los Recontadores que reciben remuneración mixta por producción variable, el sueldo variable se calculará en función a la remuneración básica anterior al incremento acordado en el presente convenio.

Aquellos trabajadores afiliados cuyos puestos no se encuentren señalados en el cuadro anterior, también recibirán un incremento al básico proporcional en la misma forma que el convenio colectivo anterior.

CLÁUSULA SEGUNDA: ASIGNACIONES Y BONIFICACIONES

1. ASIGNACIÓN FAMILIAR

La Empresa continuará otorgando la Asignación Familiar conforme a ley.

2. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

La Empresa continuará otorgando al trabajador por cada evento una asignación económica por fallecimiento de cónyuge, conviviente (conforme a ley) padres y/o hijos hasta los 18 años, siempre que el trabajador acredite con documentos su vinculación familiar y previa entrega de la partida, acta o certificado de defunción.

Cumplido el requisito antes mencionado, la asignación será entregada dentro de las 24 horas de realizada la solicitud.

El monto de esta asignación es el siguiente, según los años de servicio del trabajador en la empresa a la fecha del evento:

Años de servicio	Cantidad
De 1 a 2 años	S/ 330
De más de 2 años a 7	S/ 550
De más de 7 años a 13	S/ 600
De 13 años a mas	S/ 650

La Empresa seguirá otorgando una licencia con goce de haber de 3 días para los trabajadores cuyo familiar directo haya fallecido en la misma ciudad donde reside; y de 5 días si el fallecimiento se produjo fuera de la ciudad de residencia del trabajador. Asimismo, la Empresa seguirá otorgando una ofrenda floral al lugar donde se desarrolle el sepelio según lo informe el trabajador.

3. ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que tengan hijos los cuales deben encontrarse cursando estudios en nivel inicial, primaria o secundaria, sin importar su antigüedad en la Empresa, una asignación anual por educación ascendente a S/ 120.00, conforme a los términos y al procedimiento que se han aplicado hasta la fecha.

El pago de la asignación entra en vigencia a partir de la suscripción del presente convenio colectivo, debiendo

entregarse por primera vez en febrero de 2018, previa acreditación y sustentación del trabajador, de los estudios antes citados por sus hijos.

Las Partes declaran que este es el único beneficio vigente en materia de educación.

4. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

La empresa conviene en otorgar, por única vez, una Bonificación por quinquenio a favor de los trabajadores que cumplan años de servicios a partir de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, de acuerdo al siguiente detalle:

Periodo / Quinquenio	Cantidad
5 años	S/ 65
10 años	S/ 310
15 años	S/ 580
20 años	S/ 835
25 años	S/ 990
30 años	S/ 1,150
35 años	S/ 1,205

Esta bonificación se pagará a quienes cumplan los 5 años desde la entrada en vigencia del presente convenio colectivo.

5. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN ATM

A partir del mes inmediatamente siguiente al de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la Empresa otorgará una Bonificación por Trabajo en ATM, según el siguiente detalle:

Con apertura de bóveda	
Puesto	Cantidad
Portavalar	S/ 2.00
Resguardo de Valores	S/ 0.60
Conductor	S/ 0.50

Sin apertura de bóveda	
Puesto	Cantidad
Portavalar	S/ 1.00
Resguardo de Valores	S/ 0.40
Conductor	S/ 0.30

Esta bonificación se entregará a nivel nacional, por cada

operación de ATM o en cajero automático atendido, sin que aplique para a operaciones de retiro de depósito, únicamente a las de abastecimiento y mantenimiento.

Adicionalmente a esto, la Empresa se compromete a continuar aplicando sus políticas sobre cuarto hombre.

6. ACTUALIZACIÓN EN MANEJO DE ATM

La Empresa se compromete a realizar actualizaciones presenciales en materia de manejo de ATM, siempre que se trate de la primera capacitación del trabajador y/o cuando se introduzca en el proceso un cambio tecnológico que así lo amerite, a nivel nacional.

En todos los casos de aplicación de sanciones disciplinarias vinculadas al manejo incorrecto de ATM, la Empresa se compromete a observar estrictamente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

7. BONIFICACIÓN POR JORNADA

La Empresa se compromete a continuar otorgando una bonificación de S/ 15.00 a aquellos trabajadores afiliados del área de valores de Lima, entendiéndose como tales a los conductores de valores, portavalores y resguardo de valores, que culminen su jornada de trabajo después de las 23:30 horas; o, si es que su jornada de trabajo iniciará antes de las 06:00 horas.

En el caso de Sucursales, los horarios aplicables para otorgar la bonificación, según las tarifas establecidas para cada una de ellas, son para aquellos que culminen su jornada de trabajo después de las 23:30 horas; o, si es que su jornada de trabajo iniciará antes de las 06:00 horas.

La Empresa se compromete a entregar la información acerca del funcionamiento de esta bonificación en Sucursales, dentro de los seis (6) meses de suscrito el presente Convenio Colectivo.

8. BONIFICACIÓN POR BUEN DESEMPEÑO

La Empresa continuará otorgando a los trabajadores del área de valores y a nivel nacional, entendiéndose como tales a los conductores de valores, portavalores

y resguardo de valores, una bonificación trimestral por buen desempeño de S/ 80.00, siempre y cuando el trabajador cumpla con un desempeño óptimo considerando la metodología implementada hasta la fecha, así como el cumplimiento de los siguientes criterios:

Portavalor
Asistencia
Puntualidad
Cumplimiento del RIT, Normas, procedimientos e instructivos operativos
Aptitud física y tiro; de conocimientos operativos

Conductor
Asistencia
Puntualidad
Cumplimiento del RIT, Normas, procedimientos e instructivos operativos
Choques sin responsabilidad del conductor
Papeletas no autorizadas por la empresa
Aptitud física y tiro; de conocimientos operativos

Resguardo
Asistencia
Puntualidad
Cumplimiento del RIT, Normas, procedimientos e instructivos operativos
Aptitud física y tiro; de conocimientos operativos

Adicionalmente, en cada oportunidad en que se lleve a cabo, la Empresa se compromete a publicar la información vinculada a la bonificación por buen desempeño correspondiente al personal afiliado sujeto a esta, que se regula a través de la presente cláusula y es aplicable para el pago del bono mencionado.

Asimismo, la Empresa se compromete a publicar los resultados de la información vinculada a la bonificación por buen desempeño correspondiente al personal afiliado que desarrolla labores en el área de gestión de efectivos, a los que actualmente se abona esta bonificación, que asciende a S/ 80.00.

9. VALE DE ALIMENTOS

La Empresa continuará otorgando un vale de alimentos

la personal auxiliar, supervisores y coordinadores del área de Tesorería de Lima, si es que laboran en día sábado o domingo, conforme al siguiente detalle:

Auxiliar y supervisor: S/ 15.00

Coordinador: S/ 25.00

Asimismo, La Empresa incrementará en S/ 15.00 mensuales la entrega del vale por alimentos a favor del Resguardo de Valores en Lima; entregará S/ 10.00 mensuales en vales de alimentos al Auxiliar de soporte de operaciones en Lima; S/ 10.00 mensuales en vales de alimentos al recontador que únicamente obtiene ingresos en función a la producción en Lima; S/ 15.00 mensuales en vales de alimentos al Resguardo de Valores y S/ 20.00 al Conductor y al Portavalor, que laboren en Sucursal.

10. BONIFICACIÓN ESPECIAL POR TRABAJO EL 24 Y 31 DICIEMBRE

La Empresa se compromete a continuar pagando una movilidad por laborar el 24 y 31 de diciembre pasadas las 23:00 horas de cada día, para el personal del área de valores y de tesorería (gestión de efectivo), a nivel nacional.

Para los portavalores, conductores de valores y resguardos de valores, la movilidad ascenderá a S/ 15.00, a nivel nacional. Para el personal del área de tesorería (gestión de efectivo), esta movilidad ascenderá a S/ 30.00, a nivel nacional.

11. PROYECTO DE HOMOLOGACIÓN

La Empresa manifiesta que continuará con el proyecto de homologación de las remuneraciones básicas de los Portavalores, Resguardo de Valores y Conductores, que laboran en Sucursales, respecto de los que lo hacen en Lima. En la implementación de este compromiso se respetan las reglas que fijan las remuneraciones de los trabajadores que desempeñan los puestos mencionados. Este compromiso de homologación concluirá en octubre de 2018.

CLÁUSULA TERCERA: PRÉSTAMO POR VACACIONES

La Empresa conviene en seguir concediendo un préstamo por vacaciones a nivel nacional, por un monto equivalente a un sueldo bruto, que será abonado a cada trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que, a la fecha de la solicitud, el trabajador no mantenga una deuda con la empresa equivalente a 2 sueldos brutos o más.

Este préstamo podrá ser solicitado hasta dentro de los 5 primeros días de retornar de vacaciones, será desembolsado dentro de las 72 horas de solicitado y será pagado hasta en 5 meses a solicitud del trabajador.

CLÁUSULA CUARTA: ALMUERZO EN ZONA

La Empresa asumirá el costo de S/ 9.50 por el almuerzo en la zona de destaque para el portavalor, conductor y resguardo de Lima, ya sea que se trasladen en Unidades Blindadas o Livianas, bajo las mismas condiciones establecidas en la actualidad.

Del mismo modo, las Partes establecen que el conductor está autorizado a bajar de la unidad a realizar la compra de los alimentos, cumpliendo con el procedimiento y protocolos de seguridad aplicables.

CLÁUSULA QUINTA: SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

La Empresa seguirá subsidiando parte del desayuno, almuerzo y cena para los trabajadores de Lima, que sean conductores de unidades blindadas y livianas, resguardos de valores, portavalores, recontados de tesorería, agentes de seguridad, auxiliares de servicios generales, cajeros humanos, auxiliares de tesorería y bóveda, personal de taller y personal conductores de canje.

Concepto	Subsidio de la Empresa
Desayuno	S/ 1.60
Almuerzo	S/ 4.90
Cena	S/ 1.30

Adicionalmente, se subsidiará el desayuno, almuerzo y cena de los Supervisores de Tesorería, pero sólo en el 50% de los montos ya mencionados.

Los trabajadores asumirán la diferencia que no esté

subsidiada.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, la Empresa asumirá el costo del almuerzo servido en el Comedor de la Planta en Lima, para el portavalor, conductor, resguardo de valores de Lima, que regresen de ruta local a la Planta pasadas las 15:30 horas.

En sucursales las partes convienen en que la tripulación podrá comunicarse con el área de programación y esta se encontrará obligada a facilitar el envío de alimentos por parte de los proveedores a la planta. Esto, siempre y cuando el área de programación cuente con los datos de contacto del proveedor.

CLÁUSULA SEXTA: VIÁTICOS

La Empresa conviene en continuar otorgando los viáticos de comidas al personal de Valores de Lima (portavalor, conductor y resguardo de Valores), en caso tengan que salir de ruta fuera del radio urbano. En estos casos la Empresa reconocerá viáticos del desayuno, almuerzo y cena, conforme al siguiente detalle:

Viático de desayuno: La tripulación de valores tendrá derecho al viático de desayuno de salida de S/ 9.00, si es que la salida de la Planta se produce antes de las 06:00 horas, y al viático de desayuno de retorno si es que la llegada a la Planta es pasadas las 09:00 horas.

Viático de almuerzo: La tripulación de valores tendrá derecho al viático de almuerzo de salida de S/ 16.00, si es que la salida de la Planta se produce antes de las 10:00 horas, y al viático de cena de almuerzo de retorno si es que la llegada a la Planta es pasadas las 15:00 horas.

Viático de cena: La tripulación de valores tendrá derecho al viático de almuerzo de salida de S/ 16.00, si es que la salida de la Planta se produce antes de las 10:00 horas, y al viático de cena de almuerzo de retorno si es que la llegada a la Planta es pasadas las 21:00 horas.

Para el caso de Sucursales, sin perjuicio de los viáticos establecidos por rutas fuera del radio urbano, se aplicarán los mismos horarios que en Lima, siendo estos las 6:00 horas y las 21:00 horas. Las suma a la que

ascienden los viáticos de Sucursales, dependerán de las rutas que se realicen, según los tarifarios existentes.

CLÁUSULA SÉPTIMA: RENOVACIÓN DE LICENCIA DE CONDUCIR

La Empresa conviene en asumir el 70% del costo del trámite de la renovación de la licencia de conducir a nivel nacional, de aquellos trabajadores con más de 4 años de servicios en la Empresa. El costo a asumir corresponderá sólo a las licencias AIIB, AIIIB, AIIC que estén relacionadas a los vehículos de propiedad de la Empresa.

CLÁUSULA OCTAVA: ANOMALÍAS TESORERÍA

La Empresa conviene en que las remesas que salgan sin verificar de la Empresa por el área de Despacho no serán asumidas por el Recontador a nivel nacional, siempre que se haya realizado el procedimiento correspondiente.

Asimismo, la Empresa se compromete a realizar 3 capacitaciones al año a nivel nacional y a mejorar las impresiones de los comprobantes de entregas y recojo de remesas (vouchers), mejora que a la suscripción del presente Convenio Colectivo ya se ha realizado y se mantendrá en forma permanente.

CLÁUSULA NOVENA: SERVICIOS RFAU A NIVEL NACIONAL

Para los viajes a provincia del personal de transportes de valores, se considerará jornada de trabajo continuo el tiempo de descanso de la tripulación siempre que pernocte dentro de las unidades blindadas a su cargo. Asimismo, la Empresa se compromete a realizar una efectiva rotación para la elección de los trabajadores del área de valores a nivel nacional que viajarán a provincia, mensualmente y de forma posterior al viaje se pondrá a disposición del Sindicato la relación de trabajadores que viajaron.

Además de lo indicado, en los casos de viajes a provincia del personal de transporte de valores mencionados en el párrafo superior, el día de descanso del trabajador se

hará efectivo en el lugar en donde se ubica del centro de trabajo del trabajador.

CLÁUSULA DÉCIMA: JORNADA LABORAL

Conforme a lo señalado en la ley, la jornada de trabajo en la Empresa es de 48 horas semanales, por lo cual el trabajo en sobretiempo así como el trabajado en feriado no laborable es voluntario para el trabajador como para la Empresa.

El trabajo prestado en sobretiempo o en día feriado no laborable se seguirá compensando conforme a ley, sin menoscabo de otros beneficios que se vengán entregando actualmente.

La Empresa evaluará los casos especiales donde el trabajador labora el día de su onomástico, a efectos de procurar, en la medida de lo posible considerando los servicios y el número de personal, otorgar excepcionalmente medio día libre en las circunstancias que así se amerite.

CLÁUSULA UNDÉCIMA: PROGRAMACIÓN DE SERVICIO EN TRANSPORTE VALORES

La Empresa garantizará un mínimo de 9 horas entre el término de un servicio y el inicio del siguiente, en el caso del portavalor, conductor y resguardo de valores de Lima y Sucursales.

Asimismo, la programación de los servicios del sábado y domingo se comunicará el viernes anterior; y los servicios del lunes se comunicarán el domingo.

Esta regulación aplica para los casos de rutas que se realizan dentro del radio urbano.

CLÁUSULA DUODÉCIMA: COMEDORES

La Empresa se compromete a mantener habilitado un espacio destinado al comedor en las sucursales, con los equipos necesarios para su uso, como son: mesas, sillas, refrigerada, horno, microondas y dispensador de agua. Asimismo, la Empresa se compromete a mantener en estado óptimo los comedores y a publicar el menú al inicio de cada semana.

La Empresa se compromete a realizar mejoras en el comedor de Tambo Norte, las que se iniciarán luego de 2 meses de suscrito el presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: AGUINALDO POR NAVIDAD

Con ocasión de las fiestas navideñas, La Empresa se compromete a otorgar un pavo de 8 kilos en las mismas condiciones que se viene otorgando de acuerdo a sus políticas y, además, un panetón marca Unión, siempre que el trabajador tenga vínculo laboral vigente al 30 de octubre y además se encuentre laborando en la fecha de entrega del beneficio. Este beneficio se entregará a nivel nacional.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: SERVICIO DE LIMPIEZA DE CAMIONES

La Empresa mantendrá el servicio de limpieza y/o lavado de los camiones en la ciudad de Lima y en sucursales, añadiéndose el aspirado del camión en el marco del servicio.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: VESTIDORES CON DUCHA EN TESORERIA EN LIMA

La Empresa habilitará vestidores con ducha en el área de tesorería en Lima. Estos vestidores estarán operativos al término de julio de 2018.

Asimismo, la Empresa ha habilitado un vestidor para damas del área de gestión de efectivo en el Tambo Norte, que estará listo dentro de los tres (3) meses siguientes de suscrito el presente Convenio Colectivo.

Para el área de soporte de operaciones de Lima, la Empresa se compromete a instalar cajoneras, a efectos de que estos trabajadores guarden sus efectos personales.

La Empresa se compromete a mantener habilitado un espacio destinado al comedor, con los equipos necesarios para su uso, como son: mesas, sillas, refrigeradora, horno microondas y dispensador de agua.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: ASCENSOS

La Empresa ratifica que todos los ascensos, sean de cargo y/o categoría, se realizan con criterios de objetividad y transparencia, siendo el requisito indispensable, que exista una vacante, que los trabajadores gocen y cumplan con el perfil requerido para el puesto, así como con los conocimientos técnicos necesarios.

La Empresa informará y publicará la convocatoria en las oportunidades que existan procesos internos para ascensos, haciendo lo mismo con los resultados de estos. Los participantes de cada proceso podrán requerir los resultados de las evaluaciones que se le han conferido en estos, así como el Sindicato respecto de sus afiliados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: JUNTA DISCIPLINARIA

En caso que el trabajador afiliado se vea inmerso en una falta grave que pueda ser sancionada con el despido, las partes acuerdan que se conformará una Junta Disciplinaria a efectos de determinar la responsabilidad del trabajador y la sanción correspondiente.

Dicha Junta estará conformada de la siguiente manera:

1. Un representante de la Junta Directiva del Sindicato, siempre que el trabajador inmerso se encuentre afiliado a la organización sindical.
2. Un trabajador del mismo puesto, que deber ser afiliado al Sindicato (elegido por sorteo).
3. El jefe inmediato del trabajador involucrado.
4. El gerente del área donde labora el trabajador involucrado o uno designado por el gerente.
5. Un representante de la Gerencia de Recursos Humanos.

A efectos de viabilizar la realización de la Junta Disciplinaria, las Partes han acordado lo siguiente:

1. Siete días útiles previos a la realización de la Junta, la Empresa remitirá al trabajador involucrado y al Sindicato la documentación vinculada a la

eventual falta laboral que se evaluará en la Junta. Esta documentación será remitida al último domicilio que ambas partes, trabajador y sindicato, han registrado en la Empresa.

2. El trabajador involucrado participará en la Junta, a efectos de sostener su posición respecto de los hechos que configurarían la eventual falta laboral evaluada. El trabajador no tendrá voto.
3. Si el trabajador o cualquier miembro de la Junta se ausentase o comunicasen la imposibilidad de participar en esta, la Junta únicamente se suspenderá y prorrogará en 2 ocasiones, programándose una tercera y definitiva, dentro de los cinco días útiles siguientes, oportunidad en la que se llevará a cabo con quienes se encuentren presentes, teniendo el trabajador involucrado la posibilidad de presentar por escrito sus argumentos, en caso no estuviese presente.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. La Empresa mantendrá las Unidades Blindadas en óptimo estado de funcionamiento, con los equipos de seguridad adecuados y en óptimas condiciones, como son: botiquín de primeros auxilios, extintor, equipos de comunicación, luces de emergencia linterna, sirena, etc. Adicionalmente, la ventilación, espejo, visibilidad, cinturones de seguridad, luces, frenos, limpiacristales, aire acondicionado, también estarán en óptimas condiciones.
2. En agosto de 2017 la Empresa ha realizado modificaciones en la Sala de Procesamiento de Monedas de Lima, mejorándose el acondicionamiento de la temperatura de esta.
3. La Empresa continuará entregando 2 dotaciones al año del uniforme correspondiente al personal a nivel nacional, como lo viene haciendo. Todas las camisas del personal de logística de valores contarán con bolsillo con solapa. Asimismo, en el

- caso del personal de gestión de efectivo también se otorgará 2 dotaciones de uniformes al año, a nivel nacional. La entrega de uniformes en sucursales se hará en un plazo no mayor de 2 meses de diferencia a la que se realice en Lima.
4. Asimismo, a cada portavalor, conductor y resguardo de valores se le otorgará una funda de chaleco durante 2017 y una funda en 2018.
 5. Una vez al año entregará un par de zapatos con punta de acero al personal del área de Tesorería en: bóveda central, sala de monedas, bóveda de tarjetas y logística de tesorería.
 6. La Empresa se compromete a continuar realizando los exámenes médico-ocupacionales, conforme a lo establecido por la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 7. Los accidentes ocurridos a los trabajadores durante el refrigerio, siempre que se produzcan en el centro de trabajo o en la ruta, serán considerados accidente de trabajo, sea en Lima o en Sucursales. Asimismo, cualquier accidente que se produzca dentro de las instalaciones de la empresa, fuera de ella pero cumpliendo con sus obligaciones laborales o las órdenes impartidas por algún superior, será reconocido como accidente de trabajo.
 8. Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que les impida continuar desempeñando el puesto actual, según prescripción del médico tratante, a uno que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente. Como requisito previo a la reubicación mencionada, el trabajador deberá adjuntar el informe del médico tratante en donde se consigne la necesidad, deberá autorizar a la Empresa a acceder a su historia clínica y accederá a ser capacitado para el desempeño del nuevo puesto.
 9. La Empresa se compromete a continuar permitiendo la participación de un observador designado por el Sindicato en las sesiones mensuales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que estará presente con voz y sin voto.
 10. Sólo en aquellos casos donde el trabajador deba acudir a una terapia de rehabilitación producto de un accidente de trabajo, previa orden del médico tratante, la Empresa reembolsará el costo del transporte a la terapia conforme a lo siguiente:
 - a. El trabajador deberá presentar en original y copia la orden médica que dispone la terapia.
 - b. El costo será asumido vía reembolso, previa exhibición del documento oficial que acredita la asistencia del trabajador a la terapia.
 - c. La Empresa asumirá el costo de S/ 12.00 por día, en reembolso. Sólo en casos excepcionales, debidamente evaluados por el médico ocupacional de la Empresa, se pagará hasta S/ 15.00. El pago de este reembolso se hará de forma semana a partir de la firma del presente Convenio.
 - d. Solamente en los casos en que el médico tratante, en coordinación con la Asistencia Social de la Empresa, disponga a través de documento oficial que el trabajador debe acudir con un acompañante a la terapia, la Empresa reconocerá, bajo la misma modalidad descrita anteriormente, la suma S/ 15.00.

Esta cláusula es de carácter permanente.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: CIERRE DE PLIEGO

La Empresa conviene en otorgar por única vez la suma de S/ 360.00 a cada trabajador afiliado al Sindicato como cierre de pliego. Así como la suma única de S/ 7,000.00 por única vez a la Organización Sindical.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: LIBERTAD SINDICAL

La Empresa se compromete a mantener en óptimas

condiciones los periódicos murales entregados al Sindicato e instalar periódicos murales en cada sucursal en donde haya personal sindicalizado.

Asimismo, la Empresa y el delegado del Sindicato en cada Sucursal en que haya personal sindicalizado, coordinarán la ubicación de los periódicos murales en lugares apropiados.

La Empresa declara y se compromete a no promover la desafiliación sindical.

La Empresa reconoce que los trabajadores afiliados al Sindicato tienen el derecho a asesorarse por este.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: LICENCIA SINDICAL

La Empresa conviene en seguir otorgando los permisos o licencias sindicales, por un máximo de 185 días calendarios en el primer año y 187 en el segundo año de vigencia del presente convenio, los cuales serán utilizados por los dirigentes según lo precise el sindicato, siempre que sean solicitados con una anticipación mínima de 24 horas. En caso la solicitud se realice por correo electrónico deberá ser regularizada posteriormente, al día siguiente hábil.

En caso el Sindicato agotase el número de días de licencia mencionado, podrá adelantar, como máximo 10 días correspondientes al siguiente período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DESCUENTOS SINDICALES

Para el descuento de las cuotas legales, ordinarias y extraordinarias del personal afiliado al Sindicato, las partes deberán observar lo regulado por la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo y su Reglamento, vigentes a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo. Esto es, El Sindicato deberá presentar al empleador, por única vez, el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; y, la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.

En el caso de nuevos afiliados, se entregarán las autorizaciones pertinentes que estos realicen.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: RELACIONES LABORALES

- 1. CLIMA LABORAL:** Las partes mantienen el compromiso que, en ninguna circunstancia, permitirán el trato indignante, soez, prepotente, agresiones físicas y amenazas, de un trabajador a otro, sea cual fuese el cargo. Asimismo, en caso de la aplicación de la prueba del polígrafo, la misma se realizará siempre que se cuente con la autorización expresa del trabajador y la negativa a llevarla a cabo no implicará un demérito para este.
- 2. BUENAS PRÁCTICAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Las Partes se comprometen a continuar con la práctica de diálogo abierto y continuarán reuniéndose mensualmente, con la finalidad de brindar solución a asuntos laborales que ordinariamente podrían surgir. Estas reuniones se llevarán a cabo el último jueves de cada mes, el número de miembros que podrán estar presentes es de máximo cuatro (4) por cada parte, salvo acuerdo de estas que permita ampliar el número de personas, y teniendo ambas la libertad de intercambiar agendas, hasta con 48 horas de anticipación.
- 3. PRINCIPIO DE IGUALDAD:** Las Partes declaran que son respetuosas del principio de igualdad y no discriminación, rechazando las diferencias sin razones objetivas y la discriminación, rechazando las diferencias sin razones objetivas y las discriminación por cualquier motivo, y sin limitación, por razones de sexo, raza, estado civil, edad, condición social, ideología religiosa, afiliación sindical, entre otros; tampoco brindarán un trato no permitido jurídicamente, al trabajador que sufra disminuciones psíquicas, físicas y/o sensoriales.
- 4. PAZ LABORAL:** Las Partes asumen el compromiso de cooperar conjuntamente en la solución de problemas laborales que permitan que el entusiasmo, la participación, la honestidad,

cordialidad, buena fe, entre otros principios, imperen en el centro de trabajo, traduciéndose esto en un clima de paz laboral que permita el desarrollo de la empresa y los trabajadores. Para esto, entre otras acciones, las Partes mantendrán relaciones de comunicación fluida, resolviendo directamente los inconvenientes que puedan presentarse, siempre observando los Derechos Fundamentales y el marco jurídico vigente en cada oportunidad.

- 5. APLICACIÓN DE SANCIONES:** La Empresa declara que en la aplicación de medidas disciplinarias observará estrictamente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS

La empresa mantendrá el otorgamiento de cualquier beneficio que, por costumbre, normas legal autónoma o convenio colectivo venga otorgando a los trabajadores, dentro del marco legal vigente, salvo que estos hayan sido modificados o derogado a través del presente documento o, mediante este, se haya generado o consolidado un concepto de la misma naturaleza, que represente un mayor beneficios para el trabajador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: VIGENCIA Y APLICACIÓN

Ambas partes acuerdan que la vigencia del presente convenio colectivo será de 2 años, entrando en vigencia el 16 de abril de 2017 hasta el 15 de abril de 2019, siendo aplicable a todos los afiliados al Sindicato a la firma del presente convenio y que en esta oportunidad su afiliación haya sido comunicada a la Empresa; así como los que correspondan conforme a ley y demás normas y criterios jurisprudenciales, salvo disposición expresa y/o distinta señalada en la parte correspondiente del presente documento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: PAGO DE REINTEGROS

La Empresa se compromete a pagar los reintegros de los beneficios económicos que correspondan, desde la entrada en vigencia del presente convenio colectivo,

dentro de los 30 días naturales de suscrito el presente documento.

Siendo las 23:00 horas, luego de haber leído y revisado cuidadosamente las partes procedieron a suscribir el presente Convenio Colectivo en señal de conformidad.

PEDRO SOLIER OCHOA

ABOGADO – CONCILIADOR

DPSCLRSEL-DGT



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

