



# 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

## Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga

Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe

## Los orígenes del sindicalismo peruano 1900-1930

Artículo de Carlos Falconi Ramírez

## Normas Legales

## Jurisprudencia

## Negociación colectiva



Edición

# 527

Mayo 2022

# EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de mayo 2022, con una de las recientes noticias dentro del ámbito laboral-político, la cual se vincula con la aprobación del Parlamento peruano, en relación a la censura de la señora Betssy Betzabet Chávez Chino, la ahora ex ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, tras la confirmación de su renuncia por medio de la Resolución Suprema 155-2022-PCM.

Dicha moción de censura se presentó por los participantes políticos de la bancada de Fuerza Popular, quienes expusieron sus críticas por el desempeño que estaba realizando la señora Chávez, dentro de su cargo como ministra de Trabajo frente a la huelga de controladores aéreos, en uno de los primeros días de Semana Santa, puesto que al no tomar una acción inmediata para gestionar una debida solución ante los reclamos, se ocasionó un gran porcentaje de pérdidas a miles de negocios PYME.

Asimismo, mediante la publicación la de la Resolución Suprema 156-2022-PCM en el Diario oficial "El Peruano" el día 30 de mayo de 2022, se nombró al señor Juan Ramón Lira Loayza, como actual Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y

Promoción del Empleo.

De igual manera, que llamó sorprendentemente la atención la noticia expresada en los párrafos anteriores, también obtuvo una clara preocupación una posible afectación dirigido a uno de los grupos vulnerables en el Perú, como es el área de salud mental, puesto que en la última semana del mes se dio a conocer el proyecto de ley impulsado por la ex ministra de Trabajo, Betssy Chávez, el cual busca ampliar los requisitos del artículo 90 de nuestra Carta Magna, con relación a los criterios para ser elegido congresista, puesto que se propone realizar exámenes psicológicos y psiquiátricos sean de carácter obligatorio para la postulación a ser parlamentario, ello conlleva una reforma constitucional el mencionado artículo.



**Fernando Varela Bohórquez**  
Director

No obstante, dicha ampliación provocaría una discriminación a este grupo fundamental para el desenvolvimiento integro de la sociedad, ya que limita a las personas que poseen alguna enfermedad de salud mental, lo cual solo perjudica al Perú como un colectivo, sin embargo, se debería optar por la consolidación en las políticas de salud para que estas personas puedan ser adecuadamente atendidas.

En la presente edición, contamos con la grata colaboración de la doctora Celia Eliana Jiménez Quispe, quien presenta su artículo denominado “Efectos del Ejercicio Irregular del derecho de huelga”, en la mencionada investigación, la magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, analiza la evolución que ha pasado el derecho de huelga, y de la forma en la que ha adquirido más elementos, clasificaciones y fiscalizaciones a lo largo de estos años, así como fortalecimiento del concepto que representa el derecho antes señalado, como también distintas perspectivas que han realizado entidades

públicas de justicia como la Corte Suprema y también la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De igualmente manera, contamos con la plácida colaboración del doctor Carlos Falconi Ramírez, quien ha contribuido con su artículo denominado “Los Orígenes del Sindicalismo Peruano 1900-1930”, en la presente indagación el autor ha querido mostrar el origen y la evolución de las organizaciones sindicales peruanas, desde sus inicios con el movimiento obrero y pasando por el motivo de la celebración del Primero de Mayo por la reivindicación de las ocho (08)

horas de trabajo. Además, de hacer visible de una manera sutil la influencia de diversos factores en el desarrollo de este derecho de antaño.

Para finalizar, reiteramos nuestro más sincero agradecimiento a las colaboraciones desinteresadas de los dos autores por su contribución en esta edición, siempre a favor del incremento informativo en el ámbito laboral de nuestros fieles lectores.

Hasta la próxima edición.

Mayo de 2022.

**Fernando Varela Bohórquez**  
Director



# INDICE

- 3 Editorial  
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga  
Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe
- 13 Los orígenes del sindicalismo peruano 1900-1930  
Artículo de Carlos Falconi Ramírez
- 18 Normas legales
- 109 Jurisprudencia
- 163 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

# EFFECTOS DEL **EJERCICIO IRREGULAR DEL DERECHO DE HUELGA**

Celia Eliana Jiménez Quispe



## Introducción

A lo largo del tiempo podemos ver que el derecho de huelga ha sufrido una gran evolución, pues de estar prohibido inicialmente, pasó a constituirse en un derecho de gran importancia, reconocido incluso por los convenios y pactos internacionales. Asimismo, en 1998 pasó a ser reconocido como derecho fundamental por la Organización Internacional del Trabajo; y en nuestro país actualmente el derecho de huelga se encuentra reconocido por en nuestra Constitución Política en su artículo 28º, el mismo que establece una serie de obligaciones al Estado peruano respecto de los derechos colectivos laborales, así el gobierno peruano está obligado a garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y regular el derecho de huelga de modo que este se ejerza en armonía con el interés social.

Ahora bien, es de verse que la huelga en nuestro país tiene como finalidad ser usada como una herramienta dentro de una negociación colectiva para lograr que el empleador acceda a las peticiones sindicales; y, fuera de la negociación colectiva para reclamar la vulneración de los derechos legales o colectivos.

Estando a lo expuesto en el presente trabajo, veremos todo lo concerniente a cómo se ejerce la huelga en el Perú, y si este ejercicio vulnera o no la libertad del trabajador, toda vez que sería mejor que el trabajador tenga la libertad de elegir la modalidad o forma de lograr sus objetivos. Seguidamente, veremos el procedimiento para la declaración de la huelga, para llegar finalmente a los requisitos y la declaración de improcedencia e ilegalidad de la huelga, y la forma cómo repercute en el trabajador dichos actos, culminando así muchas veces en la imposición de sanciones disciplinarias en donde no se garantice la puesta en práctica del Principio de Proporcionalidad.

# Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga

## 1. El derecho de huelga

### 1.1 En derecho de huelga en documentos internacionales

Es de verse que el derecho de huelga es reconocido de manera expresa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como un deo en el inciso d) del numeral 8º; sin embargo, en otros documentos internacionales no la incluyen al considerarlo dentro de la libertad sindical.

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo la comprende igualmente dentro de la libertad sindical, en el artículo 3º del Convenio 87º.

### 1.2 Regulación del derecho de huelga en el Perú

Al respecto, se tiene que el derecho de huelga recién en la Constitución de 1979 fue reconocido, específicamente en el artículo 55º, y luego reafirmada en el artículo 28º de la Constitución de 1993, que regula el derecho a la libertad sindical, y sobre el particular señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático.

Es decir, de lo señalado precedentemente se entiende que según la regulación vigente, los trabajadores están facultados a iniciar una huelga, básicamente cuando: 1) se rompe el trato directo y se da por fracasada la etapa de conciliación dentro del marco de una negociación colectiva; 2) cuando el empleador contravenga lo convenido por las partes en convenio colectivo o estipulado en disposiciones legales; 3) cuando el empleador incumpla un mandato judicial que tenga la calidad de consentido y ejecutoriado; y 4) y en caso de dar por agotada la etapa de negociación respecto de una materia controvertida, que no se encuentra dentro de una negociación colectiva.

### 1.3 Marco normativo del derecho de huelga

Podemos ver que respecto a las relaciones colectivas

de trabajo en el Perú se encuentran establecidas en el D.S. N° 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y el D.S. N° 011-92-TR (Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); el primero regula el derecho a la huelga en los artículos de 72 al 86, y el segundo decreto en los artículos 62 al 73.

### 1.4 Modalidad regular de huelga

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la huelga se decide por la mayoría de los trabajadores de un determinado ámbito, y es la suspensión del trabajo que tiene que ser acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica; por tanto, esta medida se hace efectiva con el abandono del centro de trabajo.

### 1.5 ¿Ejercer el derecho de huelga afecta otros derechos?

Nuestra Constitución establece la obligación estatal de regulación, debiendo establecerse sus excepciones y limitaciones con la finalidad de que el ejercicio del derecho de huelga se lleve a cabo en armonía con el interés social. Ahora bien, se precisa que de los derechos recogidos por el artículo 28º de la Constitución, el derecho de huelga es el único, respecto del cual se ha establecido una obligación estatal de regulación y limitación; siendo que, de no ser así, no tendría sentido establecer expresamente una obligación estatal limitativa, como no ocurre con el resto de derechos mencionados, respecto de los cuales, únicamente existe una obligación de reconocimiento y fomento.

En ese contexto, cabe traer a colación lo regulado por el artículo 62º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. 011-92-TR; al señalar que si la huelga es adoptada por la mayoría de trabajadores de un determinado ámbito suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos dentro de este; por consiguiente, en caso una huelga sea acordada por la mayoría de trabajadores, se procederá a suspender la relación laboral no solo de aquellos que estuvieron conformes con iniciar la huelga, sino también se va a suspender la relación

laboral de quienes que no se encuentran de acuerdo con la medida de paralización o prefieren una solución distinta respecto de sus reclamos, siendo así se estaría vulnera el derecho que tienen los trabajadores de elegir libremente.

Conforme a lo descrito en el párrafo anterior, qué sucede con aquellos trabajadores que desean seguir laborando; es decir de aquellos que no estuvieron de acuerdo con que se lleve a cabo la huelga; lo lógico sería que, según lo establecido por el literal b), del artículo 77° del TUO de la LRCT, aprobado mediante D.S. 010-2003-TR, la huelga declarada siguiendo los requisitos exigidos por nuestra legislación, suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, incluyendo la obligación del empleador de abonar la remuneración, y pese que existe la prohibición de que se afecte el vínculo laboral, sí se estaría perjudicando la remuneración del trabajador; al privarles a aquellos que no se encuentran de acuerdo con la huelga, la posibilidad de continuar laborando y consecuentemente la posibilidad de generar ingresos.

Conforme a lo mencionado, el profesor Boza (2008: 333-360), nos da un alcance, sobre la libertad sindical en conflicto con intereses de terceros, especialmente referido al derecho de huelga. Al respecto señala que un tema crucial es la posible afectación de los derechos de terceros como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, como puede ser el derecho del trabajador no sindicalizado obligado ilegalmente a no laborar mediante la utilización de los denominados piquetes –piquetes defensivos (informar sobre la medida de fuerza) o piquetes ofensivos (impedimento de acceso al centro de trabajo); asimismo, Marcos Gallacher (2014:1) refiere que la huelga decidida en forma democrática, ya sea en forma directa (asamblea de los trabajadores) o indirecta (representantes de estos), genera un efecto coercitivo sobre aquellos que preferirían un curso de acción distinto al de los huelguista; al respecto, Mario Pasco (1996: 213) señala que la paralización comprende a la totalidad de los trabajadores, incluso a aquellos que no estuvieron de acuerdo con la medida de huelga, a los cuales en aplicación de la democracia se les obliga

a acatar la paralización.

En este orden de ideas, como se dijo inicialmente durante el ejercicio del derecho de huelga, es posible encontrar situaciones en las cuales entra en conflicto el derecho que tienen aquellos trabajadores que, con la finalidad de conseguir un beneficio por parte de su empleador ya sea dentro o fuera de una negociación colectiva, o buscando que este cumpla el contenido de un convenio colectivo, la normativa vigente o una resolución judicial, deciden ejercer su derecho de huelga, reconocido en el artículo 28° de nuestra Constitución; con el derecho que tienen aquellos trabajadores que, pese a que la huelga fue decidida por la mayoría, desean continuar laborando con la finalidad de seguir generando ingresos económicos que seguramente sirven para la manutención de estos y sus familias; teniendo en cuenta que, durante el desarrollo de la huelga, conforme lo establece nuestra legislación en la materia, se suspende la obligación del empleador de abonar la remuneración; es decir, se produce una suspensión perfecta de la relación laboral.

Estando a lo expuesto, bien podríamos decir que, cuando la norma restringe el derecho de huelga exclusivamente a una modalidad, limitando las modalidades irregulares dispuestas en el artículo 81° del TUO de la LRCT, tales como la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, etc., castigándolas con declararla ilegal, como dispone el literal c) del artículo 84° del TUO de la LRCT, con ello limita también que los trabajadores puedan ejercer otros mecanismos para lograr los mismos fines perseguidos. En consecuencia, impedirles a los trabajadores ejercer como hemos dicho otra modalidad de huelga a quienes no estuvieron de acuerdo con la paralización, vulneraría el ejercicio negativo del derecho de huelga.

## 2. Procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga

Previamente, corresponde señalar quiénes están legitimados para poder convocar a una huelga, teniendo



en cuenta que no puede ser cualquier persona, sino solo:

1. Las organizaciones sindicales, según sus estatutos;
2. Los representantes legales de los trabajadores, esto debe acordarse por mayoría y en una reunión convocada; o
3. directamente los trabajadores de un centro de trabajo o de una empresa; y al respecto, debemos de hacer la atinencia que para que esto suceda debe haber una votación secreta y debidamente sustentada en acta.

Por otro lado, en cuanto a los requisitos, para la declaración de huelga en nuestro país requiere el cumplimiento de ciertos requisitos, siendo así, conforme a lo regulado por el artículo 73ª del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010-2003, estos requisitos son los siguientes:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores (literal “a” del artículo 73° del TUOLRCT).
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos (literal “b” del artículo 73° del TUOLRCT).
- c) Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de este, por Juez de Paz de la localidad (literal “b” del artículo 73° del TUOLRCT y literal “b” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).
- d) Declaración jurada de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados literal b) del artículo 73° del TUOLRCT (literal “e” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).
- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo

menos con cinco (05) días de antelación o con diez (10), tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal “c” del artículo 73° del TUOLRCT y literal “a” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

f) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78° del TUOLRCT (literal “c” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal “d” del artículo 73° del TUOLRCT).

En ese orden de ideas, como señala el literal c) del artículo 73ª de la LRCT, también cabe hacer mención que la decisión de huelga debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo de precisarse el ámbito, los motivos, duración, día y hora del inicio de la huelga, debiendo de adjuntarse lo siguiente: 1) la copia del acta de la asamblea refrendada por notario público o por un Juez de Paz Letrado de la localidad; 2) la nómina de trabajadores que deben seguir laborando si se trata de servicios públicos esenciales o actividades indispensables en el centro de trabajo; y 3) la declaración jurada de la junta directiva del sindicato, en donde se evidencie que se la decisión se adoptó cumpliendo los requisitos del artículo 73ª de la LRCT.

### 3. Huelgas improcedentes e ilegales

#### 3.1 Sobre el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo

Conforme a lo previsto por el artículo 74° del TUO de la LRCT, dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá pronunciarse sobre la improcedencia de la huelga si no cumple con los requisitos señalados en el artículo 73° del mismo texto normativo.

Adicionalmente, cabe precisar que la resolución que

emite el Ministerio de Trabajo puede ser objeto de apelación dentro del plazo de tres (3) días de notificada a las partes; siendo el plazo para emitir pronunciamiento en segunda instancia dentro de los dos (2) días siguientes.

### **3.2 Improcedencia e ilegalidad de la huelga**

Cuando hablamos de improcedencia de la huelga se hace referencia al mero incumplimiento de los requisitos legales para realizar la huelga, como son los regulados en el artículo 73° del TUO de la LRCT. Mientras que cuando se trata de ilegalidad, se refiere a motivos muy importantes como los señalados en el artículo 84° del TUO de la LRCT, las mismas que son las siguientes:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81°.
- d) Por no cumplir, los trabajadores, con lo dispuesto en el artículo 78° o en el artículo 82°.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

### **3.3 Efectos de la declaración de improcedencia e ilegalidad de la huelga por parte del Ministerio de Trabajo**

Sobre el particular también resulta relevante precisar que el Decreto Supremo N° 011- 92-TR, regula el procedimiento para la declaratoria de huelga ilegal; por lo tanto, es el procedimiento que sindicatos y empleadores deben respetar al momento de presentarse una situación de huelga. El incumplimiento de las normas que regulan el procedimiento de huelga acarrea su improcedencia y posteriormente su ilegalidad, situación que faculta al empleador a hacer uso de su poder disciplinario conforme al artículo 9°

del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **3.4 Posición de la Corte Suprema de Justicia de la República respecto al uso de la sanción disciplinaria como consecuencia de la ilegalidad de la huelga**

La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ten la Casación Laboral N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, de fecha 09 de setiembre de 2021, declaró que el criterio establecido en el octavo considerando de la dicha ejecutoria suprema, constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, conforme a lo previsto en el artículo 22° del TUO de la Ley Orgánica de Municipalidades, teniendo en cuenta los numerosos casos que llegan a su conocimiento, respecto del tema de la sanción a los trabajadores que incurrir en paralizaciones colectivas de trabajo, que han sido declaradas improcedentes o ilegales, estableció:

1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.
2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.
3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar

remuneraciones.

4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido”.

### 3.5 Postura al respecto

Considero que lo dispuesto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social en la doctrina jurisprudencial, está relacionado con lo establecido en el artículo 39° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo que dispone lo siguiente:

«Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida».

En consecuencia, el inicio del cómputo de los días de inasistencia recién se empezará a contabilizar desde el día siguiente en que el empleador realiza un requerimiento a los trabajadores que hayan acatado la huelga de manera colectiva, para ello debe colocar un cartelón en un lugar que se visible de la puerta del trabajo bajo constancia notarial, o a falta de notario bajo constancia policial. Asimismo, la resolución que haya declarado la ilegalidad de la huelga tiene que estar consentida.

Si bien es cierto la norma permite a los empleadores

sancionar conforme a ley a los trabajadores sindicalizados que hacen efectiva una paralización de labores cuando esta se haya declarado improcedente e ilegal por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; sin embargo, hemos venido advirtiendo que en muchos casos el empleador muy al margen de proceder con los descuentos por los días no laborados por acatar la huelga—hecho que resulta válido, pues no puede existir pago sin prestación efectiva de servicios – también hemos visto que el empleador aplica sanciones como la suspensión sin goce de haber incluso por más de días de los no laborados por el trabajador mientras estuvo ejerciendo su derecho a huelga.

Con la precisión efectuada por la Corte Suprema de Justicia de la República en la doctrina jurisprudencial recaída en el Exp. N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, evita que los trabajadores no sindicalizados obligados a acatar una huelga, al ser impedidos de ingresar a los centros de trabajo por la existencia de piquetes u otras medidas de fuerza, no vean afectados sus pagos por remuneraciones y sanciones disciplinarias, que como hemos dicho, en muchas oportunidades se extiende a días mayores a los que acató la huelga o se le impidió el ingreso al trabajo.

Estando a lo expuesto, interpretamos que la sanción a los trabajadores huelguistas recién procedería desde el momento en que la resolución sea de primera o segunda queda firme, entonces eso quiere decir que los trabajadores no podrían ser sancionados por las inasistencias incurridas antes de la calidad de firmes o consentidas de las resoluciones; por tanto, los trabajadores deberán asumir el riesgo de haber materializado una huelga ilegal solo por los días en que no prestaron servicios; y cuando pese a que el empleador realizó el requerimiento colectivo mediante cartelón, no asistieron a laborar.

Sobre el particular también cabe hacer mención que con este pronunciamiento se garantiza la aplicación del principio de proporcionalidad en el derecho laboral, evitando que el trabajador sea sancionado con medidas que van más allá de las que correspondan.

## 4. Conclusiones

A través del ejercicio del derecho de huelga se busca facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, también económica, cultural y social.

El derecho de huelga en nuestro país ha sido recogido por la Carta Magna como la paralización de labores que está acordada por mayoría, que trae consigo el abandono del lugar de trabajo o puesto de trabajo; sin embargo, al no permitirse el ejercicio de otras modalidades que la norma señala como irregulares, se estaría limitando la libertad negativa del derecho de huelga.

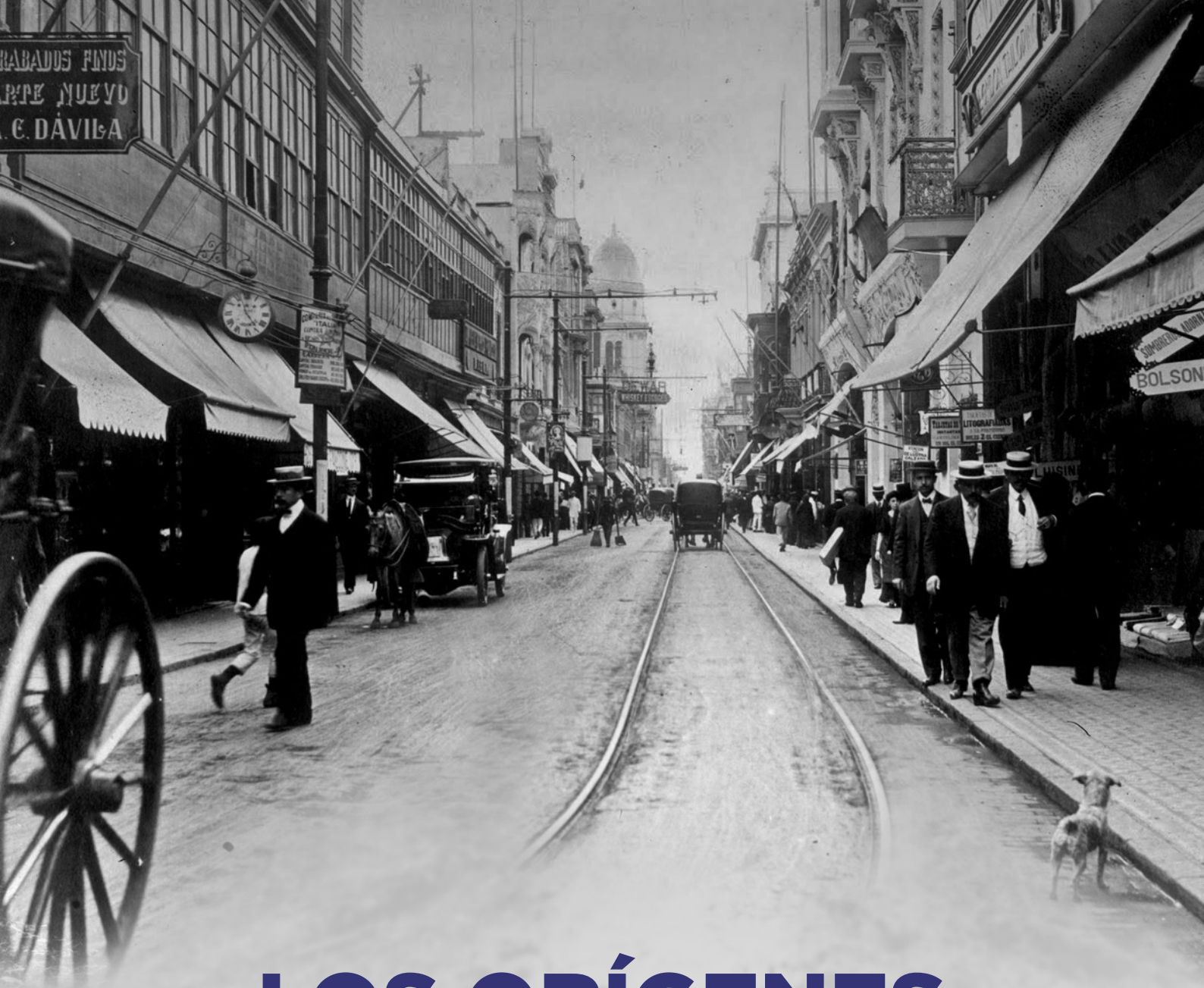
Las inasistencias de los trabajadores en huelga solo serán injustificadas después de que el empleador realice el requerimiento colectivo de retorno mediante un cartelón en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo constancia notarial o policial, de lo que puede deducirse que las faltas e inasistencias anteriores son justificadas porque el trabajador se encontraba ejerciendo su derecho de huelga.

## 5. Referencia bibliográfica

1. BOZA, Guillermo. 2008 "La Protección Constitucional de la Libertad Sindical". En Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y la S.S, Trabajo y Seguridad Social: Estudio en homenaje a Luis Aparicio Valdez (páginas 333-360). Lima Grijley.
2. LÓPEZ, Katherine. 2017. "Análisis del derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil". En Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
3. ORTEGA, Ricardo. 2016. "El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una perspectiva bajo la mirada del test de ponderación". En Pontificia Universidad Católica del Perú – Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social".
4. ULLOA, Daniel. "Las huelgas impropiedades o ilegales ¿Son huelgas?. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845/19066>

pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845/19066

5. SARZO, Víctor. 2018. "La lógica de control sobre la huelga: propuesta de un modelo flexible". En Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.



# LOS ORÍGENES DEL SINDICALISMO PERUANO

1900-1930

Carlos Falconi Ramírez

## 1. Introducción

Quienes somos partícipes del derecho del trabajo, ya sea como abogados, académicos o estudiantes, conocemos que el derecho colectivo es la esencia y origen del mismo. Conocemos también que el sujeto principal del derecho colectivo es el sindicato, ente que podemos definir como una asociación de trabajadores para la defensa de sus derechos.

Sin embargo, el estudio del origen y evolución en nuestro país de las organizaciones sindicales, continúa siendo aún limitado, principalmente entre los abogados especializados en los temas laborales, habiendo sido el tema estudiado principalmente por sociólogos e historiadores. Considero que dicha situación debería empezar a revertirse, siendo el presente ensayo, un primer acercamiento de un tema que confío poder estudiar con más amplitud en el futuro.

## 2. Inicios del movimiento obrero en el Perú

Los primeros obreros en el Perú surgieron a mediados del siglo XIX principalmente luego del asentamiento de empresas de capital extranjero, partícipes tanto de la industria textil, como de la construcción de ferrocarriles y la explotación del guano de las islas.

A finales de siglo, estos obreros empezaron organizarse para defender sus intereses y procurar por mejoras en sus condiciones de vida. Resulta interesante anotar que las primeras protestas y manifestaciones ocurridas en Lima y el Callao fueron en contra de la importación y comercialización de productos extranjeros.

Las primeras organizaciones tuvieron un marcado carácter gremialista, debido a la mayoría de obreros anteriormente habían sido artesanos o provenían de dicho ambiente. Se considera que el primer sindicato formado en el país fue la Confederación de Artesanos Unión Universal en el año 1886. Esta organización estaba compuesta además de por obreros, por artesanos y pequeños comerciantes.

En 1902, se produce en el puerto arequipeño de Mollendo, la primera huelga general de envergadura,

en la que exigían el aumento de salarios y la reducción de la jornada de trabajo.

Previamente a dicha huelga, se había realizado el Primer Congreso Obrero, el cual dio como resultado la creación de la Asamblea de Sociedades Unidas, en esta organización ya se hacía notar la influencia de ideologías como el socialismo y principalmente del anarquismo, ideas que habían sido difundidas entre los obreros nacionales, por trabajadores de origen europeos, mayormente italianos, que se habían asentado en el país.

También se constituyeron diversas federaciones, entre ellas la Federación de Panaderos “Estrella del Perú”, organización pionera en adoptar el anarcosindicalismo y que contó con la colaboración de Manuel González Prada, quien, si bien es cierto, no era obrero sino un aristócrata, era un gran difusor de las ideas anarquistas y positivistas. Esta Federación también fue pionera en la creación de bibliotecas populares, extendiendo su preocupación más allá de los meros temas económicos, procurando una concientización más integral de los obreros.

En este periodo, en el que el anarquismo ejercía fuerte influencia entre las masas obreras, la jornada de trabajo era de más de doce horas; la remuneración era principalmente a destajo; y se trabajaba hasta altas horas de la noche. Además, también trabajaban mujeres y niños. Frente a esta situación, los obreros de las fábricas ubicadas en Vitarte realizaron una huelga en 1911 exigiendo aumentos de salarios y la eliminación del trabajo nocturno. Tras una prolongada huelga, el presidente Augusto B. Leguía promulgó la eliminación del trabajo nocturno, la jornada ya no sería hasta las 9 o 10 de la noche, sino solo hasta las 7. Este sería un primer logro, que precedió al evento capital de aquellos años: la consecución de la jornada de ocho horas de trabajo.

### **3. La conquista de las ocho horas**

El 1° de mayo, Día del Trabajador, se conmemoró por primera vez en el Perú en 1905 a iniciativa de la Federación de Panaderos “Estrella del Perú”, En

dicha celebración, realizado en el Teatro Politeama se reivindicaron las 08 horas de trabajo. Allí intervienen Manuel González Prada exponiendo su tema: “El intelectual y el obrero” y Manuel Caracciolo Lévano con el tema: “Lo que son los gremios obreros y lo que debieran ser”.

Posteriormente a 1905, en las luchas de todas las organizaciones de obreros, se levantará la jornada de ocho horas de trabajo como una de las principales banderas de lucha.

La primera conquista fue lograda por los trabajadores portuarios del Callao, quienes se encontraban organizados y entre sus reclamaciones tenían: jornada de trabajo de ocho horas, ocupación exclusiva a jornaleros del puerto en todas las operaciones, fijar el peso máximo de cada “lingada”, nombramiento de sus inspectores o capataces de trabajo y aumento de salarios.

A finales de 1912 la Unión General de Jornaleros del Callao y los trabajadores de la Empresa Muelle Dársena del Callao toman las calles con manifestaciones públicas y actos de sabotaje. Dichas protestas contaron con el apoyo de los gremios y centros de trabajo del Callao, de la Federación Obrera Regional Peruana y de los diversos grupos anarquistas.

Los días 07, 08, 09 de enero de 1913 los trabajadores portuarios toman las calles, uniéndose a la huelga los trabajadores metalúrgicos, molineros, panaderos y tipógrafos. El paro general es contundente, y la patronal -a pesar de contar con el apoyo del gobierno de la época- no puede contener a los huelguistas. El 09 los directivos de la Unión General de Jornaleros son convocados por el presidente de la República para llegar a un acuerdo. Los trabajadores se reafirman en su actitud y la lucha continúa.

La jornada victoriosa llega el 10 de enero, cuando los empresarios del Muelle-Dársena los convocan y pactan la solución: ocho horas de trabajo, el aumento del 10 % en sus salarios, auxilio en caso de accidentes de trabajo, entre otros aspectos. Finalmente, el Gobierno publica el

Decreto que convierte en legal la conquista.

Se tuvo que esperar hasta 1919 para lograr que las ocho horas sean un derecho para todos los trabajadores a nivel nacional. El 01 de enero más de 2,000 trabajadores textiles se dirigen al Campo Deportivo de Santa Beatriz desplazándose luego por el Paseo Colón donde son dispersados con violencia. El 02 de enero, los huelguistas reciben cartas de solidaridad de los trabajadores de Arequipa, Trujillo y Cusco, además de la Federación de Estudiantes del Perú.

El 03 de enero las panaderías “Excelsior” y “Cinco Esquinas” aceptan las 08 horas de trabajo. La Sociedad de Panaderos del Callao se suma a la huelga. El Comité Huelguista envía circulares a todos los gremios obreros instándoles a sumarse a la lucha. El día 04 los dueños de panaderías intentan la solución ofreciendo 09 horas de jornada, los trabajadores de reafirman en 08 horas. Se solicita a la Federación de Estudiantes el uso de su local para sus sesiones, accedida el 07. El día 06 llega una importante delegación de trabajadores de Huacho, hombres y mujeres, mostrando su solidaridad y entregando su aporte económico al Comité Huelguista.

En Huacho, el 06 de enero la “Sociedad de Panaderos Unión y Trabajo” dirigido por Nicanor Márquez, Alarcón y Manuel A. Vega, entre otros se declaran en huelga en exigencia de las 08 horas de trabajo. El 11 de enero, la lucha se ve coronada por el éxito,

El 07 de enero estalló la huelga en Casapalca, de 2,000 mineros de la firma Backus y Johnson. Los trabajadores son duramente reprimidos, respondiendo los obreros enfrentándose abiertamente con la policía.

El 09 de enero los trabajadores textiles y panaderos instalan sus campamentos en diferentes calles del centro urbano de Lima. Se plantea un plazo de 72 horas para que los trabajadores vayan a un Paro General. El 10, el gremio de curtidores da plazo de 48 horas a los propietarios para que concedan las 08 horas de trabajo. Se constituye el Comité Mixto Obrero Estudiantil, para el ejercicio de la solidaridad de los estudiantes.

En medio de la agitación sin precedentes: tejedores, panaderos, galleteros, curtidores, conductores y motoristas, sastres, papeleros, fideleros, zapateros, albañiles y otros se declaran en Paro Nacional el día 13 de enero. La represión con clausura de locales, apaleamientos, persecuciones, detenciones entra en un momento álgido. El paro general es acatado masivamente en el Callao, Huacho, Casapalca y otras ciudades, con masivas movilizaciones. Para el 13 de enero se contaba con más de 200 obreros presos.

El día 15 de enero es un día de mucha tensión, el prefecto de Lima, coronel Edgardo Arenas, es relevado y designado el coronel Pedro P. Martínez en su reemplazo. El ministro Vinelli, al recibir la propuesta del Comité Huelguista, ofrece solucionar en el día el conflicto.

El 15 de enero, se promulga el Decreto Supremo que legaliza la jornada de 08 horas de trabajo por parte del gobierno de José Pardo. Solucionado el conflicto, el presidente invita a la Comisión Ejecutiva de la Huelga a ingresar a Palacio. Allí, Fausto Narvarte, líder de los huelguistas, agradece la expedición del decreto y le comunica la finalización del paro. Carlos Rivadeneyra del gremio de panaderos solicita la libertad de los obreros presos. Se cerraba así casi quince años de incesante lucha de parte de las organizaciones obreras de todo el país.

#### **4. El movimiento obrero en la década de 1920**

La conquista de la jornada de las ocho horas constituyó el inicio del declive del anarcosindicalismo como ideología guía de las masas obreras. El estrecho contacto mantenido durante la jornada de protesta con los estudiantes universitarios conllevó una cada vez más creciente implicación de estos en las organizaciones obreras, además de la cada vez mayor influencia de ideologías como el socialismo y el aprismo.

En dicho contexto, Víctor Raúl Haya de la Torre fundará la Universidad Popular “Manuel González Prada”, la misma que estaría dirigida a los obreros y funcionaria en la localidad de Vitarte, zona mayormente proletaria en aquel tiempo. Entró en funcionamiento en enero de



1921, ocasionando que muchos obreros, influenciados con el trabajo desarrollado por Haya de la Torre, se afilien al naciente Partido Aprista.

Asimismo, José Carlos Mariátegui, invitado por Haya, también impartió conferencias en la Universidad Popular sobre la actualidad internacional en los años 1923 y 1924.

La Universidad Popular se estaba convirtiendo en un centro de agitación y preparación obrera, hecho que alertó al gobierno de Augusto B. Leguía. Es así que una de sus primeras medidas fue el arresto y deportación de Haya de la Torre, Trabajadores y estudiantes paralizaron y protestaron por la ciudad exigiendo su liberación, sin embargo, Haya fue igualmente deportado.

Con la deportación de Haya de la Torre, Óscar Herrera quedó al mando de la Universidad Popular y Mariátegui asumió la dirección de Claridad, revista de dicha Universidad. Tiempo después deportaron a Óscar Herrera, Manuel Seoane, Luis Heysen, Esteban Pavletich, Eudocio Ravines, Nicolás Terreros, entre otros, todos profesores de la Universidad Popular. Al ser deportado Herrera, asumió la rectoría Luciano Castillo. A pesar de todos los ataques, la Universidad Popular funcionó aproximadamente hasta 1930.

Anteriormente habíamos hecho referencia a la realización del Primer Congreso Obrero de Lima en 1901, donde se mostraba una casi exclusiva influencia del anarquismo en el movimiento sindical. En 1926 se realiza el Segundo Congreso Obrero de Lima, donde se evidencia una clara tendencia hacia el socialismo dentro del movimiento, recalcando José Carlos Mariátegui en dicho evento que el lema del congreso debería ser la unidad proletaria, y que esta unidad debería ser en torno a un programa de acción claramente revolucionario.

En octubre de 1928 fue constituido el Partido Socialista del Perú y, en mayo de 1929, la Confederación General de Trabajadores del Perú, cuyo primer Secretario General fue Julio Portocarrero, ambos bajo la influencia de José Carlos Mariátegui, iniciándose, principalmente

alrededor de la CGTP una etapa distinta del movimiento sindical peruano, la misma que está signada por la cada vez mayor politización del movimiento, dividiéndose entre la vía revolucionaria del marxismo y el reformismo del Partido Aprista.

## 5. Conclusiones

1. El obrero como sujeto social, surge en el Perú a mediados del Siglo XIX, como consecuencia de la introducción del capitalismo moderno en el país, llegado de la mano de empresas extranjeras.
2. Las primeras organizaciones de obreros tenían un carácter gremialista, al incluir a artesanos e independientes entre sus miembros. Asimismo, estaba influido por el anarquismo traído por trabajadores de origen europeo, principalmente italiano.
3. A inicios del Siglo XX, la gran conquista del naciente movimiento, será la legalización de la jornada de ocho horas, primero en el Callao en 1913 y a nivel nacional en 1919.
4. En los años 20 el anarquismo pierde influencia dentro del movimiento obrero, ganándola por contraparte, el aprismo y el socialismo, entre otros factores por el trabajo de Víctor Raúl Haya de la Torre y José Carlos Mariátegui.

## 6. Bibliografía

1. Denis Sulmont. (1975). El movimiento obrero en el Perú. Lima: PUCP.
2. Joel Delhom. (2021). El movimiento obrero anarquista en el Perú (1900-1930). *Laborem*, 21, 367-386.

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

# **NORMAS LEGALES**

# Determinan que Lima Metropolitana y Lima Provincias, la Provincia Constitucional del Callao y los departamentos de Ica y Ancash, cumplen con los supuestos establecidos en el numeral 4.1 del artículo 4 del DS 016-2022-PCM, modificado por DS 041-2022-PCM.

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 319-2022/MINSA

Lima, 30 de abril del 2022

### VISTO

Expediente N° 22-058462-001, que contiene las Notas Informativas N° 564-2022-DMUNI-DGIESP/MINSA y N° 533-2022-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Informe N° 475-2022-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO

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

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

Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva;

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

Que, el artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por Decreto Supremo N° 011-2017-SA, establece que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas de salud pública en materia de salud

mental, prevención y control de la discapacidad, salud sexual y reproductiva, prevención y control de enfermedades no transmisibles, raras y huérfanas, prevención y control del cáncer, inmunizaciones, salud bucal, prevención y control de enfermedades metaxénicas y zoonosis, prevención y control de VIH – SIDA, enfermedades de transmisión sexual y hepatitis, prevención y control de la tuberculosis, intervenciones por curso de vida y cuidado integral, promoción de la salud, y pueblos indígenas u originarios;

Que, asimismo, los literales d) y f) del artículo 64 del precitado Reglamento señalan como funciones de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, proponer, conducir, supervisar y evaluar el planeamiento y/o modelo de las acciones de las intervenciones estratégicas de prevención, control y reducción de riesgos y daños a la salud, en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Salud, así como con los gobiernos regionales; y conducir las acciones de salud pública para el control y reducción de riesgos y daños frente a emergencias sanitarias, en el marco de sus competencias;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictan medidas de prevención y control para evitar la propagación de la COVID-19, Emergencia prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA, y N° 003-2022-SA;

Que, a su vez, con Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, se declaró 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, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y por Decreto Supremo N° 041-2022-PCM;

Que, el numeral 4.1 del artículo 4 del mencionado Decreto Supremo, modificado por Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, dispone que es obligatorio el uso de una mascarilla

KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de ésta una mascarilla comunitaria (tela), para circular por las vías de uso público y en lugares cerrados. En los departamentos que tengan el 80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de sesenta (60) años a más con tres (03) dosis y el 80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de doce (12) años a más con dos (02) dosis, es opcional el uso de mascarillas en espacios abiertos, siempre que se garantice el distanciamiento físico o corporal, medidas que podrían modificarse de acuerdo con el contexto epidemiológico. El Ministerio de Salud, mediante Resolución Ministerial, determina de manera periódica los departamentos que cumplan los citados supuestos y demás precisiones que resulten necesarias;

Que, con los documentos del visto, la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública informa la relación de departamentos que cumplen con los supuestos de cobertura de vacunación contra la COVID-19 a que se refiere el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, solicitando se emita el acto resolutivo correspondiente, en cumplimiento de lo dispuesto en el citado numeral sobre el uso opcional de mascarillas en espacios abiertos;

Que, mediante Informe N° 475-2022-OGAJ/MINSA, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión, señalando que resulta legalmente procedente la aprobación de la Resolución Ministerial que determina la relación de departamentos que cumplen con los supuestos de cobertura de vacunación contra la COVID-19 a que se refiere el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 041-2022-PCM;

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

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

Pública;

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

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Determinar que Lima Metropolitana y Lima Provincias, la Provincia Constitucional del Callao y los departamentos de Ica y Ancash, cumplen con los supuestos establecidos en el numeral 4.1 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, modificado por Decreto Supremo N° 041-2022-PCM.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal Institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ANTONIO LOPEZ PEÑA

Ministro de Salud

2063316-1

# Amplían plazo para la recepción de sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, al documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 109-2022-TR

Lima, 3 de mayo de 2022

### VISTOS

El Oficio N° 0308-2022-MTPE/1/23, de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo; la Hoja de Elevación N° 0038-2022-MTPE/2, del Viceministerio de Trabajo; y el Informe N° 0349-2022-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, del 13 de abril de 2022, se dispuso 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 dicha Resolución Ministerial;

Que, con Oficio N° 0308-2022-MTPE/1/23, del 27 de abril de 2022, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional

de Trabajo y Promoción del Empleo señaló que "(...) en atención a la reunión de Coordinadores Ejecutivos del sector Trabajador, Empleador y Gobierno del CNTPE realizada el día 27 de abril de 2022 (...) correspondía "(...) informar del pedido consensuado por parte del Sr. Gustavo Minaya (CGTP) y del Sr. Oscar Caipo (CONFIEP), quienes en representación del sector Trabajador y Empleador, respectivamente, solicitan la ampliación -por 20 días naturales adicionales- del plazo de prepublicación del Anteproyecto del Código del Trabajo, establecido en el Art. 1 de la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, sin perjuicio del proceso de diálogo sociolaboral que pudiese darse, adicionalmente, en el marco del CNTPE (...)";

Que, a través de la Hoja de Elevación N° 0038-2022-MTPE/2, del 29 de abril de 2022, el Viceministerio de Trabajo brindó conformidad al pedido citado en el párrafo precedente; solicitando que se continúe con el trámite respectivo para su aprobación;

Que, según el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, las personas tienen derecho a vigilar y participar en la gestión del Poder Ejecutivo, conforme a los procedimientos establecidos por la ley, para lo cual las entidades del

Poder Ejecutivo actúan de manera que las personas tengan acceso a información, conforme a ley;

Que, de acuerdo al Principio de Participación contemplado en el numeral 1.12 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad personal, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley; y extender las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, mediante cualquier sistema que permita la difusión, el servicio de acceso a la información y la presentación de opinión;

Que, como parte de los documentos que sirvieron de sustento para la emisión de la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, se encuentra el Informe N° 0001-2022-MTPE/2, del Viceministerio de Trabajo, en el que se indica que "(...) de acuerdo con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 232-2021-TR, que crea la Comisión Sectorial encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, cuya Presidencia recae en el Despacho Viceministerial de Trabajo, aprobó el Informe Final de la Comisión Sectorial encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo el cual contiene información sobre los antecedentes, el diagnóstico socioeconómico y jurídico, la metodología de trabajo de la Comisión, un resumen de los principales cambios propuestos y la fórmula legal de la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, que consta de 440 artículos, 01 Título Preliminar, 08 Títulos, 47 sub capítulos, 13 Disposiciones Complementarias y Finales, 07 Disposiciones Complementarias Transitorias y 02 Disposiciones Complementarias modificatorias (...); señalándose además que "considerando la importancia de la propuesta normativa, la cual incluye a diversos actores sociales, surge la necesidad de su sociabilización

a afectos de recibir aportes, comentarios, sugerencias y/o recomendaciones que permitan contribuir a la mejora de la propuesta";

Que, si bien el 13 de abril de 2022 se publicó la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR en el Diario Oficial El Peruano, que dispone la publicación por veinte (20) días calendario documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<https://www.gob.pe/mtpe>), es razonable otorgar un plazo adicional de veinte (20) días calendario para la presentación de sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general; ello considerando el tiempo que podrían requerir terceros interesados para analizar su contenido y teniendo en cuenta la relevancia e impacto del mismo, conforme a lo señalado por el Viceministerio de Trabajo en el Informe N° 0001-2022-MTPE/2 y en la Hoja de Elevación N° 0038-2022-MTPE/2;

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.- Ampliación del plazo**

Disponer la ampliación del plazo previsto en el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, por el plazo de veinte (20) días calendario adicionales, para la recepción de 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, al documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo.

## **Artículo 2.- Recepción y sistematización de comentarios**

Las sugerencias, comentarios o recomendaciones sobre el documento denominado Anteproyecto del Código del Trabajo a que se refiere el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, deben ser remitidas al correo electrónico [codigodeltrabajo@trabajo.gob.pe](mailto:codigodeltrabajo@trabajo.gob.pe)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2063742-1



# 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 Publíquese 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](http://www.gob.pe/onp)) y en el Portal de Transparencia Estándar del Estado ([www.transparencia.gob.pe](http://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

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

## DECRETO SUPREMO 008-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

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

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

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

### DECRETA:

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

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

### Artículo 2. Financiamiento

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

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

### **Artículo 3. Publicación**

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

### **Artículo 4. Refrendo**

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN

Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ

Ministro de Economía y Finanzas

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

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Objeto

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

#### Artículo 2.- Ámbito de aplicación

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

#### Artículo 3.- Definiciones

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

1. Representación Empleadora: Es aquella conformada por los representantes designados por la Presidencia del Consejo de Ministros, en la negociación centralizada, y por las entidades empleadoras del Sector Público, en la negociación descentralizada, para participar en la Comisión Negociadora.
2. Representación Sindical: Es aquella conformada por

los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, para participar en la Comisión Negociadora.

3. Comisión Negociadora: Es el espacio de diálogo integrado por la Representación Sindical y la Representación Empleadora.
4. Organización Sindical: Es la denominación que comprende a los sindicatos, federaciones y confederaciones, según fuera el caso.
5. Disponibilidad presupuestal: Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.
6. Balance de ejecución presupuestal: Es el análisis presupuestal de los últimos tres (3) años fiscales; así como, su composición por genérica de gastos, el nivel de ejecución presupuestal y real recaudación de ingresos.
7. Situación económica de los organismos y unidades ejecutoras: Es el estado situacional en términos fiscales y financieros de los Pliegos Presupuestarios y/o las Unidades Ejecutoras que las conforman, según corresponda.
8. Espacio fiscal: Se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.

#### Artículo 4.- Acrónimos

En el presente Dispositivo, se utilizan los siguientes acrónimos:

1. DGCP : Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas.
2. DGGFRH : Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
3. DGPMACDF : Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.
4. DGPP : Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
5. MEF : Ministerio de Economía y Finanzas.
6. MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
7. PCM : Presidencia del Consejo de Ministros.
8. SERVIR : Autoridad Nacional del Servicio Civil.

## **TÍTULO II**

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL**

#### **CAPÍTULO I**

##### **NIVELES DE NEGOCIACIÓN Y MATERIAS NEGOCIABLES**

###### **Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva**

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

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

b) Negociación colectiva a nivel descentralizado; la misma que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial, y por entidad pública, o en el que las

organizaciones sindicales estimen conveniente; manteniendo efectos únicamente en el ámbito que corresponda a su celebración.

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

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

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

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

###### **Artículo 6.- Materias Negociables**

6.1. Conforme al artículo 4 de la Ley, son materias

negociables todo tipo de condiciones de trabajo o empleo, encontrándose en dicha categoría las siguientes:

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

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

c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.

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

e) Otras dispuestas por normas con rango de ley.

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

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

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

ámbito.

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

#### **Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia**

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

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

a) La estructura de las entidades del Sector Público.

b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.

c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.

d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.

e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de

cada régimen laboral.

## CAPÍTULO II

### DERECHO DE INFORMACIÓN

#### Artículo 8.- Obligación de informar

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

8.2. La información que forma parte de la obligación de informar no comprende aquella que forma parte de las excepciones reguladas en los artículos 15, 16 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Asimismo, de conformidad con el artículo 13 de dicha norma, la obligación de informar a que se refiere el artículo 14 de la Ley no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido.

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

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

## CAPÍTULO III

### LEGITIMIDAD PARA NEGOCIAR Y REPRESENTACIÓN

#### Artículo 9.- Legitimidad para negociar a nivel centralizado

9.1. Por parte de los servidores públicos:

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

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

9.1.3. Las Confederaciones Sindicales de mayor representatividad presentan, en forma conjunta, un único proyecto de convenio colectivo, que contiene las propuestas de cláusulas en favor de los servidores públicos que representan.

9.2. Por parte del Poder Ejecutivo:

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

#### Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado

10.1. Por parte de los servidores públicos:

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



para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.

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

10.2. Por parte de las entidades públicas:

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

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

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

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

presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

la negociación colectiva.

### **Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuestal**

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

13.2. En la negociación colectiva en el nivel centralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe elaborado por la Representación Empleadora designada por la Presidencia del Consejo de Ministros, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

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

la entidad que preside la Comisión.

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

13.5. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.4 es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información:

- a. El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la DGPMACDF.
- b. La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación

de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF.

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

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

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

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

## **TÍTULO III**

### **PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN**

#### **CAPÍTULO I**

##### **PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO**

###### **Artículo 14. Presentación del proyecto de convenio**

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

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

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

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

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

14.6. El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio

Colectivo”, a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

#### **Artículo 15.- Revisión y observaciones**

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

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

- a) No contenga toda la información descrita en el artículo 12 de la Ley, o la información indicada sea errónea o imprecisa.
- b) La organización sindical que presenta el proyecto de Convenio Colectivo no ha acreditado su mayor representatividad respecto de su ámbito conforme a las reglas descritas en los artículos 9 y 10 de los presentes Lineamientos.

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

15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes

Lineamientos. Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical.

## **CAPÍTULO II**

### **TRATO DIRECTO**

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

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

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

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

#### **Artículo 17.- Instalación de la Comisión Negociadora**

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

17.2. La fecha señalada para la sesión de instalación de

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

#### **Artículo 18.- Duración del trato directo**

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

#### **Artículo 19.- Presentación de informe de la representación sindical**

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

#### **Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora**

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

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

20.3 Si la representación de las Entidades públicas no se presenta a dos sesiones consecutivas del trato directo conforme al cronograma señalado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora o sus modificatorias, en cualquiera de los niveles de negociación, se entiende por concluida la etapa de trato directo, habilitando a la representación de la organización sindical a recurrir al inicio del procedimiento de conciliación.

20.4 Durante la negociación colectiva la Representación Empleadora realiza la presentación de su propuesta de solución respecto de las materias contenidas

en el proyecto de Convenio Colectivo. Los aspectos vinculados a conceptos que impliquen la disposición de recursos públicos deben encontrarse conforme a lo establecido en el informe a que hace referencia los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

#### **Artículo 21.- Acuerdos de la Comisión Negociadora**

21.1. En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo.

21.2. Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe a que hace referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

#### **Artículo 22.- Cierre del trato directo, convenio colectivo o acta de no acuerdo**

22.1. El trato directo concluye con la suscripción de un convenio colectivo entre la Representación Empleadora y la Representación Sindical.

22.2. En caso de no haberse llegado a consenso, el trato directo concluye mediante un acta de no acuerdo en la que conste las posiciones expuestas sobre las peticiones del proyecto de Convenio Colectivo.

#### **Artículo 23.- Trámite del documento suscrito**

23.1. El documento (convenio colectivo o acta de no acuerdo) suscrito por la Representación Sindical y la Representación Empleadora se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera:

- a) Uno se entrega a la Representación Sindical.
- b) Uno se entrega a la Representación Empleadora.
- c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo.

23.2. El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su conclusión, remitiendo el convenio colectivo suscrito o el acta de no acuerdo, de ser el caso.

23.3. La presentación del documento suscrito a SERVIR es realizada por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los diez (10) días hábiles de suscrito.

#### **Artículo 24.- Comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio**

24.1. En el convenio colectivo, las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados. Dicha comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte.

24.2. En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o al Titular de la(s) entidad(es) pública(s), dependiendo del nivel de negociación, en cualquier momento, un informe sobre la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo.

24.3. Dicha comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

##### **Artículo 25.- Solicitud de conciliación**

Culminado el trato directo en la negociación colectiva sin haberse arribado a un acuerdo, cualquiera de las partes, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita el acta a que se refiere el numeral 22.2 del artículo 22

de los presentes Lineamientos, pueden presentar una solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 26.- Labor conciliadora**

26.1. La función conciliatoria se encuentra a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que es designado en el plazo de tres (3) días hábiles desde recibida la solicitud de conciliación.

26.2. La composición del cuerpo técnico especializado a que se refiere el numeral precedente, se rige por las disposiciones pertinentes contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en tanto resulten congruentes con el procedimiento regulado por la Ley y los presentes Lineamientos.

#### **Artículo 27.- Procedimiento de conciliación**

El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y la simplicidad en su trámite. Corresponde al conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presenta una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

#### **Artículo 28.- Efectos de la conciliación**

Los acuerdos adoptados durante este proceso son formalizados a través de la respectiva Acta de conciliación, la cual posee la misma naturaleza y surte idénticos efectos que los convenios colectivos adoptados en trato directo.

### **TÍTULO IV**

#### **CONVENIO COLECTIVO Y ARBITRAJE LABORAL**

##### **CAPÍTULO I**

#### **CONVENIO COLECTIVO**

## **Artículo 29.- Características del convenio colectivo**

En congruencia con lo señalado por el artículo 17 de la Ley, el convenio colectivo ostenta las siguientes características:

### a) Fuerza vinculante:

El convenio colectivo tiene fuerza de ley, no puede ser modificado de manera unilateral por las partes, y vincula a las partes que lo suscriben. Surte efectos y obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, así como respecto de aquellas a quienes sea aplicable.

### b) Vigencia del convenio colectivo:

Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieran incidencia presupuestaria rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción y conforme a lo dispuesto en numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos. Para ello, la entidad debe solicitar a la DGGFRH el registro de los acuerdos en materia de ingresos de los recursos humanos aprobados en los convenios colectivos y sus beneficiarios en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de iniciado el año fiscal, de conformidad a la normatividad vigente.

Una vez registrados en el AIRHSP los acuerdos contenidos en el convenio colectivo, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, la entidad pública formula su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

### c) Vigencia de las cláusulas contenidas en el convenio:

Las cláusulas temporales contenidas en el Convenio Colectivo rigen únicamente durante el plazo señalado por las partes, transcurrido el cual caducan y no resultan exigibles.

### d) Efectos del convenio colectivo:

Los contratos de los servidores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, según el nivel de negociación,

quedan adaptados automáticamente según las disposiciones del convenio, el cual no puede contener disposiciones en perjuicio del servidor.

### e) Inaplicación:

El convenio colectivo no resulta aplicable a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en el numeral 2.3 del artículo 2 de los presentes Lineamientos, de conformidad con lo previsto por los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú. Cualquier pacto en contrario es nulo e inaplicable.

### f) Prohibición de pactos en perjuicio del servidor:

Es nulo de pleno derecho todo pacto que se suscriba individualmente o cualquier disposición unilateral establecida por el empleador que tuviera por objeto la disminución o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes.

## **Artículo 30.- Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos**

El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron.

## **CAPÍTULO II**

### **ARBITRAJE LABORAL Y LAUDOS**

#### **Artículo 31.- Arbitraje laboral**

En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

#### **Artículo 32.- Árbitros**

32.1. Para desempeñarse como árbitro en un arbitraje

de índole laboral en el Sector Público, es necesario estar inscrito en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

32.2. Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes en conflicto y ejercen el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción.

### **Artículo 33.- Impedimentos para ser designado árbitro**

33.1. En ningún caso puede ser designado como árbitro en un proceso arbitral de índole laboral, aquel que haya sido abogado, asesor, representante, apoderado o, en general tenga relación directa con la entidad del Sector Público u organización sindical, en los últimos doce (12) meses previos a su designación. Esta disposición no comprende a los árbitros que hayan sido designados por alguna de las partes en procesos arbitrales anteriores.

33.2. Se encuentran impedidos de ser designados como árbitros aquellas personas que, en los últimos doce (12) meses previos a su designación, tuvieran o hubieran tenido, según fuera el caso, las siguientes condiciones:

- a) El Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Congresistas de la República, los Ministros de Estado, los Viceministros, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos.
- b) Los Magistrados, con excepción de los Jueces de Paz, y Fiscales.
- c) El Contralor General de la República y los Vicecontralores.
- d) Los Titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo.
- e) Los gobernadores regionales, alcaldes, y miembros del Consejo Regional o Municipal.
- f) Los directores de las empresas del Estado.
- g) El personal militar y policial en situación de actividad.

h) Las/os servidoras/es civiles, bajo cualquier cargo, no comprendidos en los supuestos anteriores, mientras ejercen sus funciones.

i) El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las personas señaladas en los incisos precedentes.

### **Artículo 34.- Conformación del Tribunal Arbitral y designación de los árbitros**

34.1. El Tribunal Arbitral se encuentra integrado por tres (3) miembros.

34.2. Las partes designan un (1) árbitro cada una, conforme a las siguientes reglas:

- a) La parte que comunica por escrito su decisión de recurrir a la vía arbitral, indica en dicho documento el nombre del árbitro que designa.
- b) La otra parte designa a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del escrito referido en el inciso precedente.

34.3. En caso de que la parte requerida no cumpla con designar su árbitro dentro de los plazos establecidos, a pedido de la parte interesada, la autoridad administrativa de trabajo del MTPE procede a su designación por sorteo entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro de los cinco (5) días hábiles desde que se le comunica este hecho de manera escrita.

34.4. Corresponde a los árbitros designados por las partes elegir y designar al presidente del Tribunal Arbitral, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la designación del último de ellos.

34.5. En caso de que los árbitros designados no se pongan de acuerdo en la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, dicha situación es comunicada a la autoridad administrativa de trabajo del MTPE, a efectos de que proceda a su designación por sorteo



entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de este hecho.

#### **Artículo 35.- Audiencia de Instalación**

Una vez aceptada su designación, el Presidente del Tribunal Arbitral convoca a las partes a una audiencia de instalación, acto con el cual se entiende formalmente iniciado el arbitraje.

#### **Artículo 36.- Recusación de los árbitros**

36.1. Las partes pueden recusar a los árbitros del Tribunal Arbitral siguiendo las reglas establecidas en el Decreto Legislativo N° 1071 y las previstas en los presentes Lineamientos.

36.2. Los árbitros pueden ser recusados por las siguientes causas:

a) Cuando no se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

b) Cuando se encuentren incursos en las causales previstas en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 1071.

36.3. El procedimiento de recusación se rige por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071.

#### **Artículo 37.- Plazos y procedimiento**

37.1. El proceso arbitral no puede exceder de los cuarenta y cinco (45) días hábiles desde su fecha de inicio, el laudo arbitral debe ser emitido dentro de dicho plazo.

37.2. De conformidad con lo previsto por el numeral 18.7 del artículo 18 de la Ley, son de aplicación supletoria al arbitraje laboral, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento y las

disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 que no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley.

#### **Artículo 38.- Laudos arbitrales**

38.1. El laudo es el producto final del procedimiento arbitral, contiene la decisión del Tribunal Arbitral con respecto al diferendo sometido a su competencia.

38.2. El Tribunal Arbitral resuelve acogiendo la propuesta final de alguna de las partes, o considerando una alternativa que recoja los planteamientos de estas. El Laudo no puede contener concesiones distintas, adicionales ni superiores a las solicitadas expresamente por la organización sindical en el proyecto de Convenio Colectivo.

38.3. Cuando por razones de equidad el Tribunal Arbitral estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

38.4. Para emitir el laudo, son considerados, según corresponda, los informes a los que se refieren los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos.

#### **Artículo 39.- Naturaleza del laudo**

39.1. El laudo arbitral tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo y se rige conforme a las reglas previstas en el artículo 17 de la Ley.

39.2. Las autoridades correspondientes del Poder Ejecutivo, o la entidad empleadora, según fuera el caso según el nivel de negociación, y las organizaciones sindicales cumplen lo dispuesto por el laudo en sus propios términos sin interpretar sus alcances. La ejecución del laudo conforme a lo antes señalado no acarrea responsabilidad administrativa.

39.3. El laudo debe ejecutarse dentro del plazo establecido en el mismo y debe sujetarse a lo dispuesto en el numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos.

## **Artículo 40.- Consecuencias del incumplimiento del laudo**

40.1. El incumplimiento del laudo por parte de la entidad empleadora, según el nivel de negociación, inhabilita la posibilidad de impugnarlo.

40.2. Si el incumplimiento es sobreviniente a la presentación del recurso de impugnación de laudo, dicha situación inhabilita a la continuación del proceso, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción de incumplimiento de laudo.

40.3. Lo señalado en los numerales precedentes no se aplica a los casos en que la suspensión en el cumplimiento del laudo se hubiera producido con motivo de la ejecución de un mandado cautelar emitido por el Poder Judicial.

## **Artículo 41.- Mérito Ejecutivo del Laudo**

Los laudos tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en la vía del proceso de ejecución previsto en el artículo 57 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## **Artículo 42.- Anulación del laudo**

42.1. El laudo arbitral solo puede ser impugnado a través del recurso de anulación a que se refiere el artículo 62 del Decreto Legislativo N° 1071, y su trámite se rige por las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo, en tanto resulten compatibles con las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos.

42.2. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos constituye un documento técnico elaborado y emitido por el MEF, el cual es considerado por los árbitros para la emisión del laudo arbitral.

## **Artículo 43.- Comunicación del Laudo**

43.1. El laudo arbitral es emitido en tres (3) ejemplares

originales, siendo notificado a cada una de las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de su fecha de emisión. El tercer ejemplar original es remitido por el/la Presidente/a del Tribunal Arbitral a SERVIR, para su registro y archivo, dentro del mismo plazo previsto para la notificación a las partes.

43.2. El Presidente de la Representación empleadora debe remitir a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, el laudo arbitral en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su recepción.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

### **Primera.- Proceso de revisión y subsanación para el año fiscal 2022**

Para efectos de poder cumplir con el proceso de revisión y subsanación a que hace referencia el artículo 15 de los presentes Lineamientos, y con la finalidad de contar con proyectos de convenios colectivos sin observaciones, la presentación inicial de los mismos debe efectuarse ante la entidad respectiva hasta el 21 de enero del 2022.

### **Segunda.- Adecuación de los procedimientos de negociación en curso**

Los procedimientos de negociación colectiva que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigencia de los presentes Lineamientos, se adecuan a las disposiciones contenidas en el mismo, en lo que resulte pertinente.

### **Tercera.- Trámite de las propuestas con incidencia económica**

Dispóngase que en las negociaciones colectivas iniciadas en el marco de la Ley N° 31188, el trámite de las propuestas con incidencia económica se sujeta a la vigencia de lo establecido en la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2022.

#### **Cuarta.- Plazo de Trato Directo**

Dispóngase que para la Negociación Colectiva del Sector Público en el nivel centralizado y en el nivel descentralizado a realizarse en el año fiscal 2022, y con el fin garantizar la viabilidad presupuestal de la negociación colectiva a que hace referencia el artículo 10 de la Ley, el plazo del inicio del trato directo es dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y el trato directo de las propuestas con incidencia económica contenidas en el proyecto de convenio colectivo inicia a partir del 31 de enero del 2022, debiendo concluir el trato directo en el plazo máximo establecido en el literal b) del numeral 13.1 y en el literal b) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley.

#### **Quinta.- Espacio fiscal para la negociación colectiva para los servidores de las carreras especiales**

De manera excepcional, durante la negociación colectiva del año fiscal 2022, para los servidores comprendidos en las carreras especiales, cuyo ámbito de aplicación alcance al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales de manera transversal, el MEF remite el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al Consejo de Ministros para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF para la atención de los proyectos de convenios colectivos; pudiendo el Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido, incluye una propuesta de distribución del espacio fiscal a nivel de carreras especiales, el cual se asigna al Ministerio Rector del Sector al que pertenece la carrera especial. En este caso, la parte empleadora garantiza la viabilidad presupuestal para lo cual requiere de un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración del Pliego, donde se detalle el costo de implementación del Proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad

presupuestal, en coordinación con el Ministerio Rector del Sector, para determinar el espacio fiscal a su cargo.

En este caso lo dispuesto por el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, se aplica en lo que corresponda.

#### **Sexta.- Registro de proyecto de Convenios Colectivos presentados con anterioridad a la vigencia de los presentes Lineamientos**

Los proyectos de Convenios Colectivos presentados antes de la vigencia de los presentes Lineamientos son registrados en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces en la entidad, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir de la puesta en producción del referido módulo.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS**

Primera.- Deróganse los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Segunda.- Deróganse los artículos 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29444, Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

2032503-1

# Aprueban la Directiva Administrativa 330-MINSA/DIGEP-2022 “Directiva Administrativa que establece disposiciones para el retorno del personal de la salud y personal administrativo en el marco de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 051-2021”

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 329-2022/MINSA

Lima, 5 de mayo del 2022

### VISTO

El expediente N° 22-053335-001, que contiene el Informe N° 249-2022-DIPLAN-DIGEP/MINSA y el Memorando N° 479-2022-DG-DIGEP/MINSA de la Dirección General de Personal de la Salud, el Informe N° 180-2022-SDV-DGIESP/MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, y el Memorandum N° 951-2022-OGGRH-ODRH-ESST/MINSA de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, y el Informe N° 469-2022-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario, por la existencia del COVID-19, y se dictan medidas de prevención y control para evitar su propagación; la misma que ha sido prorrogada mediante los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA y N° 003-2022-SA, este último prorroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 2 de marzo de 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario;

Que, mediante 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 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 que ha sido prorrogado mediante Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de mayo de 2022;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificada por la Ley N° 30895, Ley que Fortalece la Función Rectora del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud es la Autoridad de Salud a nivel nacional, según lo establece la Ley 26842, Ley General de Salud, tiene a su cargo la función rectora a nivel nacional, la formulación, dirección y gestión de la política nacional de salud y es la máxima autoridad rectora en el sector. Su finalidad es la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la recuperación de la salud y la

rehabilitación de la salud de la población;

Que, conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1161, el Sector Salud, está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en la presente Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva; asimismo, el inciso 4-A2 del artículo 4-A de la citada norma, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevención y control de las enfermedades, señala que el Ministerio de Salud es el ente rector del Sistema Nacional de Salud, y dentro del ámbito de sus competencias, determina la política, regula y supervisa la prestación de los servicios de salud, a nivel nacional, en las siguientes instituciones: EsSalud, Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Sanidad de las Fuerzas Armadas, instituciones de salud del gobierno nacional y de los gobiernos regionales y locales, y demás instituciones públicas, privadas y público-privadas;

Que, según el literal h) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1161, modificado por el Decreto Legislativo N° 1504, el Ministerio de Salud tiene entre sus funciones rectoras, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y políticas sectoriales de salud, la gestión de los recursos del sector; así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, fiscalización, sanción y ejecución coactiva en las materias de su competencia;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 051-2021, Decreto de Urgencia que autoriza medidas extraordinarias para fortalecer los equipos de coordinación y las brigadas de vacunación, para incrementar la capacidad de respuesta de los centros de vacunación contra la COVID-19, establece que el personal de la salud y administrativo, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, de las entidades públicas comprendidas en el artículo 4-A del Decreto Legislativo

N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, que realiza exclusivamente trabajo remoto o que se encuentra en el grupo de riesgo o se encuentre haciendo uso de licencia con goce de haber sujeta a compensación; y hayan sido vacunados con las dos (2) dosis en el marco del Plan Nacional Actualizado de Vacunación contra la COVID-19, deben retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o el que haga sus veces en la entidad, a fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los establecimientos de salud;

Que, asimismo, la referida Disposición Complementaria Final precisa que el Ministerio de Salud, mediante resolución ministerial, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la misma;

Que, en atención a lo expuesto, mediante el Informe N° 249-2022-DIPLAN-DIGEP/MINSA, la Dirección General de Personal de la Salud propone las disposiciones para el retorno del personal de la salud y personal administrativo en el marco de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 051-2021, con la finalidad de fortalecer la capacidad de respuesta de las entidades del sector salud con el retorno del personal de la salud y administrativo que ha sido inmunizado contra la COVID-19, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación;

Que, de acuerdo con el artículo 114 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, y modificatorias, la Dirección General de Personal de la Salud es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud, responsable de formular la política sectorial en materia de personal de la salud, en el marco de la normatividad vigente; así como realizar su seguimiento y evaluación; asimismo, es competente para proponer y monitorear la planificación, gestión y desarrollo de personal de la salud a nivel sectorial;

Con el visado de la Directora General de la Dirección General de Personal de la Salud, del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Secretaria General, del Viceministro de Salud Pública (e) y del Viceministro de Prestaciones y Aseguramiento en Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias, el Decreto de Urgencia N° 051-2021, Decreto de Urgencia que autoriza medidas extraordinarias para fortalecer los equipos de coordinación y las brigadas de vacunación, para incrementar la capacidad de respuesta de los centros de vacunación contra la COVID-19; el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y modificatorias; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, y modificatorias;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva Administrativa N° 330 -MINS/DIGEP-2022 "Directiva Administrativa que establece disposiciones para el retorno del personal de la salud y personal administrativo en el marco de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 051-2021", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General, la publicación de la presente Resolución Ministerial y anexo adjunto en el Portal de Transparencia del Ministerio de Salud, en la misma fecha de publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA

Ministro de Salud

# Aprueban Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones

## RESOLUCIÓN JEFATURAL 096-2022-ONP/JF

Lima, 9 de mayo de 2022

### VISTOS

El Informe N° 0633-2021-ONP/DPR del 14 de diciembre de 2021, y el Memorando N° 0453-2022-ONP/DPR del 5 de febrero de 2022 de la Dirección de Producción; el Memorando N° 1355-2021-ONP/OPG del 21 de diciembre de 2021, que adjunta el Informe N° 014-2021-ONP/OPG. PL de la misma fecha, y el Memorando

N° 117-2022-ONP/OPG del 9 de febrero de 2022, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión; el Informe N° 118-2022-ONP/OAJ del 21 de febrero de 2022 y el Memorando N° 198-2022-ONP/OAJ del 11 de marzo 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, mediante Resolución Jefatural N° 025-2021-

ONP/JF, se aprueba la Directiva N° 002-2021-ONP/JF, Directiva sobre Fiscalización Posterior de Expedientes Administrativos del Sistema Nacional de Pensiones;

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° 0633-2021-ONP/DPR, del 14 de diciembre de 2021, complementado con Memorando N° 0453-2022-ONP/DPR, del 5 de febrero de 2022, la Dirección de Producción elabora, sustenta y propone la aprobación de la Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones, en reemplazo de la Directiva N° 002-2021-ONP/JF, Directiva sobre Fiscalización Posterior de Expedientes Administrativos del Sistema Nacional de Pensiones vigente, a fin de desarrollar las disposiciones normativas relativas a lo dispuesto en la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones en lo relativo al proceso de fiscalización,

así como incorporar las acciones tendentes a la comprobación de la autenticidad de los documentos presentados de forma previa a la calificación de las prestaciones previsionales;

Que, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Evaluación de la Gestión, a través del Memorando N° 1355-2021-ONP/OPG, del 21 de diciembre de 2021, que adjunta el Informe N° 014-2021-ONP/OPG.PL, de la misma fecha, así como el Memorando N° 177-2022-ONP/OPG, del 9 de febrero de 2022, y la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 118-2022-ONP/OAJ del 21 de febrero de 2022 y Memorando N° 198-2022-ONP/OAJ del 11 de marzo de 2022, opinan que resulta técnica y legalmente viable, respectivamente, la aprobación de la propuesta de Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones, derogando la Resolución Jefatural N° 025-2021-ONP/JF, que aprueba la Directiva N° 002-2021-ONP/JF, Directiva sobre Fiscalización Posterior de Expedientes Administrativos del Sistema Nacional de Pensiones;

Que, de conformidad con los informes técnico y legal indicados en los considerandos precedentes, corresponde aprobar la Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones, así como derogar la Resolución Jefatural N° 025-2021-ONP/JF;

Que, la Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones, constituye una regulación de carácter general que contiene información relevante y de interés para los usuarios de los servicios que presta la ONP, en consecuencia, corresponde disponer su publicación en diario oficial El Peruano, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS;

Con los vistos de 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;

En uso de las facultades conferidas por el artículo 5 de la Ley N° 28532, Ley que establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONP, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10; y 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 la Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones

Apruébase la Directiva N° 005-2022-ONP/JF, Directiva sobre la fiscalización de expedientes administrativos del Sistema Nacional de Pensiones, la que, como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

## **Artículo 2. Difusión**

Dispónese la difusión de la presente Resolución y su Anexo a las/os servidoras/es de la entidad.

## **Artículo 3. Publicación**

Publicase la presente Resolución en el diario oficial el Peruano, y que la Oficina de Relaciones Institucionales publique la presente Resolución y su Anexo en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano ([www.gob.pe/onp](http://www.gob.pe/onp)) y en el Portal de Transparencia Estándar del Estado ([www.transparencia.gob.pe](http://www.transparencia.gob.pe)) el mismo día de su publicación en el diario oficial.

## **Artículo 4. Derogatoria**

Derógase la Resolución Jefatural N° 025-2021-ONP/JF.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

WALTER EFRAIN BORJA ROJAS

Jefe

2065481-1



# LEY 31469

## LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

### EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

#### **LEY QUE MODIFICA LA LEY 26790, LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, PARA ESTABLECER LA COBERTURA INMEDIATA A LA MUJER GESTANTE AFILIADA AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE ESSALUD**

Artículo único. Modificación de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Se modifica el artículo 10 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en los siguientes términos:

#### “Artículo 10.- DERECHO DE COBERTURA

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, el derecho a la cobertura se otorgará de forma inmediata desde la afiliación. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer períodos de espera para contingencias que este determine; con excepción de los regímenes especiales.

En el caso de los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura desde la fecha en que se les reconoce como pensionistas, sin período de carencia. Mantienen su cobertura siempre

y cuando continúen con su condición de pensionistas.

[...]”.

#### DISPOSICIÓN

#### **COMPLEMENTARIA FINAL**

ÚNICA. Adecuación del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-SA

Conforme a lo establecido por la presente Ley, el Poder Ejecutivo adecúa, en el plazo de noventa días calendario a partir de su vigencia, el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-SA.

#### **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 ocho de marzo 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 diez días del mes de mayo 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

2065948-1

# Decreto de Urgencia que establece medidas en materia económica y financiera destinadas a la reprogramación de los créditos garantizados con el programa “Reactiva Perú” y para financiar actividades de promoción de la inversión privada

## DECRETO DE URGENCIA 011-2022

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, los riesgos externos vinculados con las tensiones geopolíticas a nivel mundial vienen ocasionando el endurecimiento de las condiciones financieras; un mayor impacto en los precios de las materias primas, mayores presiones inflacionarias, y un fuerte deterioro de la actividad económica global, contribuyendo al efecto negativo tanto en las cadenas de suministros como en el comercio internacional;

Que, el mayor avance de la COVID-19, la aparición de nuevas variantes a las ya existentes del virus, la ralentización en el proceso de inmunización de la población, los altos costos de energía y los conflictos sociales vienen afectando las condiciones de vida de los hogares, y a su vez, vienen generando riesgo en el ritmo de la recuperación de la economía para el presente año;

Que, asimismo la recuperación del mercado laboral es débil, particularmente en Lima, donde destaca la mayor precarización al incrementarse el subempleo; lo que evidencia el riesgo de disminución de ingresos de la población y la capacidad de pago de los deudores en el sistema financiero, por su parte el sector turismo muestra una recuperación más lenta con respecto a los otros sectores debido a las restricciones puestas a nivel

global a causa de la pandemia del COVID-19;

Que, existe una ralentización del crédito a empresas (65% del crédito total del sistema bancario), debido a que, en marzo 2022, este tipo de crédito creció 4,5%, menor a lo registrado en meses previos producto de un estancamiento de los créditos en todos los segmentos con excepción del corporativo, afectando así a las empresas de menor tamaño. Esto se da en un contexto donde las tasas de interés aumentaron de forma generalizada en todos los tipos de crédito, en línea con el aumento sostenido de la tasa de referencia del Banco Central de Reserva del Perú para controlar la inflación;

Que, el contexto antes descrito evidencia el riesgo de disminución de ingresos de la población y la capacidad de pago de los deudores en el sistema financiero; asimismo, considerando dicho contexto económico, y el impacto que este pueda provocar sobre la capacidad de generación de ingresos y el cumplimiento de obligaciones de las empresas en el marco del Programa REACTIVA PERÚ, se identifica un grupo de empresas, principalmente las de menor tamaño (micro y pequeña empresa-MYPE) dentro de los beneficiarios del citado Programa, así como a las que se dedican a actividades relacionadas al sector turismo, que enfrentarían problemas para el pago de sus créditos. Así, considerando la información de

ventas de las empresas que han sido beneficiarios del Programa REACTIVA PERÚ, se ha identificado un grupo importante de empresas que aún no han podido recuperar los niveles de ventas observados previos a la pandemia;

Que, en este contexto particular, resulta necesario establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera que promuevan el financiamiento para capital de trabajo de las empresas afectadas por este contexto, especialmente las MYPE que son las más vulnerables dentro del tejido empresarial y que de tener dificultad en su capacidad de pago para sus obligaciones con el sistema financiero podría llevar progresivamente al cierre de sus operaciones, proyectos y contratos; y en particular a las empresas del sector turismo, que dentro de las MYPES son las más vulnerables, a través de medidas complementarias orientadas a brindar facilidades de pago a los beneficiarios del Programa “Reactiva Perú”, creado mediante Decreto Legislativo N° 1455, Decreto Legislativo que crea el Programa “Reactiva Perú”;

Que, asimismo en el contexto antes descrito, es necesario establecer medidas orientadas a reactivar las inversiones a través del financiamiento de actividades de promoción de la inversión privada mediante Asociaciones Público Privadas y Proyectos en Activos, así como sus gastos operativos, a fin de coadyuvar a la recuperación de la inversión pública y privada;

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

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República:

## **DECRETA**

### **Artículo 1. Objeto**

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias complementarias, en materia económica y financiera, para que las empresas del sistema financiero con sus recursos propios puedan reprogramar los créditos garantizados

con el Programa “Reactiva Perú”, creado mediante Decreto Legislativo N° 1455, Decreto Legislativo que crea el Programa “Reactiva Perú” para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19; así como para financiar actividades de promoción de la inversión privada mediante Asociaciones Público Privadas y Proyectos en Activos, así como sus gastos operativos, a fin de coadyuvar a la recuperación de la inversión pública y privada.

### **Artículo 2. Reprogramación de los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú”**

2.1 Facúltese de manera excepcional a las Empresas del Sistema Financiero (ESF) para que, con sus recursos propios, puedan reprogramar los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú”, creado mediante Decreto Legislativo N° 1455, hasta por la suma de S/ 10 000 000 000,00 (diez mil millones y 00/100 soles) a efectos de brindar facilidades de pago a los beneficiarios de los créditos del Programa Reactiva Perú.

2.2 La Garantía del Gobierno Nacional para la referida reprogramación amplía su plazo de acuerdo con los nuevos cronogramas de pago y mantiene el mismo porcentaje de cobertura pactado en las condiciones iniciales por el pago insoluto del capital.

2.3 Para efectos de implementar las reprogramaciones a las que se refiere el numeral precedente, autorizase al Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General del Tesoro Público a modificar el contrato de fideicomiso del Programa “Reactiva Perú” y su/s adenda/s, suscrito con la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.–COFIDE, teniendo en cuenta la propuesta de modificación contractual que remita la Dirección General de Mercados Financieros y Previsional Privado del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.4 La/s adenda/s que se derive/n de la/s modificación/es señaladas en el numeral precedente, son aprobadas mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados desde la entrada en vigencia

del Reglamento Operativo a que se refiere la Única Disposición Complementaria Final del presente Decreto de Urgencia, en adelante, Reglamento Operativo.

2.5 Encárguese a la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.–COFIDE la administración de las reprogramaciones que realicen las ESF sobre los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú”, en los términos y condiciones que establezca el Reglamento Operativo. Para tales efectos, facúltase al Ministerio de Economía y Finanzas a establecer una comisión por las reprogramaciones que se otorguen, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Operativo.

### **Artículo 3. Requisitos de acceso para la reprogramación de los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú”**

3.1 Las reprogramaciones de los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú” son evaluadas por las ESF que otorgaron los respectivos créditos. Para tales efectos, los beneficiarios deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Contar con crédito garantizado con el Programa “Reactiva Perú”.

b) Para el caso de créditos entre S/ 90 001,00 (noventa mil y un y 00/100 soles) hasta S/ 10 000 000,00 (diez millones y 00/100 soles), se debe demostrar una caída en el nivel de ventas mayor o igual al 30% en el año 2021 respecto del año 2019.

3.2 Los mecanismos y/o medios de verificación de los literales precedentes se establecen en el Reglamento Operativo.

3.3 En el Reglamento Operativo se pueden establecer otros requisitos y criterios de exclusión para las reprogramaciones de los créditos.

### **Artículo 4. Plazo de acogimiento para las reprogramaciones y periodo de gracia**

4.1 El plazo máximo de acogimiento para las reprogramaciones es el 31 de diciembre de 2022.

4.2 Autorízase a las ESF a establecer un nuevo periodo

de gracia para los beneficiarios de las reprogramaciones de hasta veinticuatro (24) meses, tiempo adicional al periodo de gracia original establecido en el Decreto Legislativo N° 1455. En el caso del sector turismo, se puede establecer un periodo de gracia de hasta doce (12) meses adicionales al plazo antes señalado, sujeto a la evaluación de la ESF.

En el nuevo periodo de gracia, dichos beneficiarios solo pagan los intereses y las comisiones correspondientes.

4.3 La garantía del Gobierno Nacional de los créditos que hayan sido materia de operaciones con el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), conforme al Decreto Legislativo N° 1455, se mantiene vigente hasta que la ESF, que solicite acogerse al presente Decreto de Urgencia, cancele el capital e intereses de las mismas.

4.4 La garantía de los créditos reprogramados solo es efectiva una vez que las ESF cancelen previamente el capital y los intereses de las operaciones realizadas con el BCRP, en la parte correspondiente a los créditos originales materia de reprogramación.

### **Artículo 5. Tasa de interés de los créditos reprogramados**

La tasa de interés de los créditos reprogramados no puede ser superior a la TCEA máxima obtenida en las subastas de los Programas dictados por el Gobierno durante la pandemia por la COVID-19.

### **Artículo 6. Reportes de las reprogramaciones de los créditos y transparencia de la información**

6.1 Las ESF remiten a COFIDE, un reporte semanal de los créditos reprogramados en el marco del presente Decreto de Urgencia.

6.2 COFIDE, remite semanalmente al Ministerio de Economía y Finanzas, los reportes consolidados de los créditos reprogramados por las ESF, para su publicación en su sede digital ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)).

### **Artículo 7. Vigencia**

El presente Decreto de Urgencia tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4, que se sujeta al plazo previsto

en dicho numeral.

## Artículo 8. Refrendo

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

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### FINALES

#### Primera. Reglamento Operativo

El Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Ministerial, adecúa el Reglamento Operativo del Programa "Reactiva Perú" a lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia. El plazo para las reprogramaciones se encuentra sujeto al plazo de vigencia del Programa "Reactiva Perú" indicado en el Reglamento Operativo.

#### Segunda. Financiamiento de actividades de promoción de la inversión privada

2.1 Autorízase una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 hasta por la suma de S/ 56 995 071,00 (CINCUENTA Y SEIS MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SETENTA Y UN Y 00/100 SOLES) a favor de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, para financiar actividades de promoción de la inversión privada mediante Asociaciones Público Privadas y Proyectos en Activos, así como sus gastos operativos de acuerdo al siguiente detalle:

DE LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO : 009 Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA : 001 Administración General

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA : Presupuestarias que

no

Resultan en Productos

ACTIVIDAD : 5000415 Administración

del Proceso Presupuestario

del Sector Público

FUENTE DE FINANCIAMIENTO : 1 Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.0 Reserva de Contingencia 56 995 071.00

-----

TOTAL EGRESOS 56 995 071.00

=====

A LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO : 055 Agencia de Promoción de la Inversión Privada

- PROINVERSION

UNIDAD EJECUTORA : 001 Agencia de Promoción

de la Inversión Privada

- PROINVERSIÓN

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA : 0134 Promoción de la

Inversión Privada

FUENTE DE FINANCIAMIENTO : 1 Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 13 835 847.00

2.3 Bienes y Servicios 20 619 364.00

2.4 Donaciones y Transferencias 76 425.00

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA : 9001 Acciones Centrales

FUENTE DE FINANCIAMIENTO : 1 Recursos Ordinarios

## GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 6 507 369.00

2.3 Bienes y Servicios 12 993 540.00

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA : 9002 Asignaciones

Presupuestarias que no

Resultan en Productos

FUENTE DE FINANCIAMIENTO : 1 Recursos Ordinarios

## GASTO CORRIENTE

2.1 Personal y Obligaciones Sociales 1 138 352.00

2.3 Bienes y Servicios 1 824 174.00

-----  
TOTAL EGRESOS 56 995 071.00

=====

2.2 El pliego habilitado en el numeral 2.1 de la presente disposición y el detalle de los productos, actividades y montos de la Transferencia de Partidas se detallan en el Anexo "Transferencia de Partidas a favor de PROINVERSIÓN", que forma parte integrante del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), en la misma fecha de publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

2.3 El Titular del Pliego habilitado en la Transferencia de Partidas, aprueba mediante Resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el numeral 2.1 de la presente disposición, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente dispositivo legal. Copia de la Resolución se remite dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

2.4 La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en los pliegos involucrados, solicita a la Dirección General

de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

2.5 La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego involucrado, instruye a la Unidad Ejecutora para que elabore las correspondientes "Notas para Modificación Presupuestaria" que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia.

2.6 Para fines de lo dispuesto en el numeral 2.1 de la presente disposición, exceptúase a la Agencia de Promoción de la Inversión Privada-PROINVERSIÓN de lo establecido en el artículo 39 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

2.7. El Titular del Pliego bajo los alcances de la presente disposición es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos y habilitados en el numeral 2.1 de la misma, conforme a la normatividad vigente.

2.8 Los recursos que se transfieran en el marco de la presente disposición no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de mayo 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

2066791-1

# LEY N° 31473

## EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

## EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente

### **LEY QUE REGULA LA CONTRATACIÓN DE PENSIONISTAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto autorizar a las entidades y empresas del Estado para la contratación de pensionistas de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

#### **Artículo 2. Percepción simultánea de remuneración y pensión**

Los pensionistas de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú podrán percibir simultáneamente del Estado pensión y remuneración, retribución o contraprestación cualquiera sea la denominación, exceptuándolos del monto máximo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia 038-2006 y del numeral 10.2 del artículo 10 de la Ley 29626.

#### **Artículo 3. Ámbito de aplicación**

La autorización contenida en la presente ley es de aplicación para los pensionistas de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que ejercen cargos de servidores y funcionarios públicos, así como de confianza o de elección popular, trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, contratados bajo cualquier régimen laboral o por locación de servicios.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.** Derógase la Ley 30026, Ley que autoriza la contratación de pensionistas de la Policía Nacional del

Perú y de las Fuerzas Armadas para apoyar en áreas de seguridad ciudadana y seguridad nacional, y sus modificatorias.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los cinco días del mes de mayo 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

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### **POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2067281-3

# Modifican la Directiva 0004-2021-EF/53.01 “Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” y la Directiva 0005-2021-EF/53.01 “Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público”

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL 0003-2022-EF/53.01

Lima, 21 de abril de 2022

### VISTO

El Informe N° 0251-2022-EF/53.06 de la Dirección de Técnica y de Registro de Información de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos; y,

### CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, la implementación de los instrumentos de la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), que comprende, entre otros, la aprobación de los lineamientos para la formulación, aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), así como brindar opinión favorable del PAP de cada entidad del Sector Público, previo a su

aprobación;

Que, asimismo, el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021 establece disposiciones referidas a la Planilla Única de Pago del Sector Público, al registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), y al proceso de interoperabilidad del mencionado Aplicativo Informático;

Que, bajo dicho marco normativo, con Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01 se aprobó la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01 “Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público”;

Que, el artículo 13 de la citada Directiva establece los requisitos para la actualización de datos laborales y datos de ingresos de los registros en el AIRHSP, entre otros, por mandato judicial;



Que, por otro lado, con Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01 se aprobó la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público";

Que, el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final de la citada Directiva establece, entre otros, la documentación que deben remitir las entidades en su solicitud de opinión favorable para la aprobación del PAP en los casos de reposiciones o reincorporaciones de personal o ingresos de personal derivados de sentencia judicial, en calidad de cosa juzgada, que no hayan sido registrados anteriormente en el AIRHSP;

Que, mediante el documento del Visto, la Dirección de Técnica y de Registro de Información sustenta la problemática planteada por distintas entidades públicas respecto a la presentación de las copias certificadas de los mandatos judiciales para la actualización de datos laborales y datos de ingresos de los registros en el AIRHSP; y para la solicitud de opinión favorable para la aprobación del PAP;

Que, en ese sentido, resulta necesario incorporar una Disposición Complementaria Final en la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01, aprobada por la Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01; así como modificar el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, aprobada por la Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01; con la finalidad de establecer nuevos requisitos para la actualización de datos laborales y datos de ingresos de los registros en el AIRHSP y para la solicitud de opinión favorable para la aprobación del PAP en los casos de mandatos judiciales;

De conformidad con lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público; y, en el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del

Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1.-** Incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final a la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01 "Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01

Incorpórese la Séptima Disposición Complementación Final en la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01 "Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01, en los siguientes términos:

"Séptima.- Actualización de datos de los registros en el AIRHSP por mandato judicial

La actualización de datos laborales y datos de ingresos de los registros en el AIRHSP, contenidas en el artículo 13 de la presente Directiva, puede ser solicitada con la presentación de copias simples de los mandatos judiciales correspondientes; para tal efecto, debe adjuntarse la Declaración Jurada suscrita por el Procurador Público, o el que haga sus veces en la entidad pública, indicando que son copia fiel del original, conforme al modelo publicado en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef))."

**Artículo 2.-** Modificación de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público", aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01

Modifícase el literal a. de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01 "Lineamientos para la formulación,

aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público”, aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01, en los siguientes términos:

“SEGUNDA.- Sentencias Judiciales

En relación con lo señalado en el literal g) del numeral 13.4 del artículo 13 de la presente Directiva, para el caso de sentencia judicial en calidad de cosa juzgada no registrada en el AIRHSP, las entidades del Sector Público deben presentar la siguiente información:

a. Respecto a la incorporación de nuevas plazas:

(...)

En el caso de no contar con las copias certificadas de los mandatos judiciales, la solicitud de opinión favorable para la aprobación del PAP, puede efectuarse con la presentación de copias simples de los mandatos judiciales correspondientes; para tal efecto, debe adjuntarse la Declaración Jurada suscrita por el Procurador Público, o el que haga sus veces en la entidad pública, indicando que son copia fiel del original, conforme al modelo publicado en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)).

(...)”

**Artículo 3.-** Vigencia de la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01 y de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01

Dejar subsistentes los demás extremos de la Directiva N° 0004-2021-EF/53.01 “Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público”, aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0081-2021-EF/53.01; y, de la Directiva N° 0005-2021-EF/53.01 “Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público”, aprobada mediante la Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01.

**Artículo 4.- Publicación**

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ADRIANA MILAGROS MINDREAU ZELASCO

Directora General

Dirección General de Gestión Fiscal de

los Recursos Humanos

2060332-1

# Aprueban “Disposiciones para el pago de la entrega económica por prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19”

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 350-2022/MINSA

Lima, 14 de mayo del 2022

### VISTO

El Expediente N° 22-065102-001, que contiene el Informe N° 193-2022-DMUNI-DGIESP/MINSA de la Dirección de Inmunizaciones de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y,

### CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 28010, Ley General de Vacunas, declara que las actividades de vacunación son obligatorias para la Salud Pública Nacional por su elevado impacto en la prevención y control de las enfermedades prevenibles por vacunación y que el Ministerio de Salud, en su calidad de ente rector, es el responsable de establecer la sectorización y el calendario de vacunación, así como de vigilar su cumplimiento;

Que, el artículo 63 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2017-SA, establece que la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Salud Pública, competente, entre otros, para dirigir y coordinar las intervenciones estratégicas de Salud Pública en materia de Inmunizaciones;

Que, de acuerdo con el literal b) del artículo 72 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, es función de la Dirección de Inmunizaciones formular e implementar las políticas, normas, lineamientos y otros documentos en materia

de intervenciones estratégicas a su cargo, en todas las etapas de vida, en coordinación con los Gobiernos Regionales

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 009-2022 autoriza, excepcionalmente, por los meses de mayo y junio de 2022, al Pliego 011 Ministerio de Salud y a las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, a otorgar la entrega económica por prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19 al personal de la salud comprendido en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153, al personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo N° 276, al personal de la salud y administrativo comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057 y en el Decreto Legislativo N° 728, según corresponda; asimismo, se encuentran dentro de los alcances de la presente disposición, en cuanto corresponda, los profesionales de la salud comprendidos en la Ley N° 23330, Ley del Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (SERUMS), así como los que se encuentren desarrollando la segunda especialidad bajo la modalidad de residentado, según corresponda, para fortalecer los equipos de coordinación y las brigadas de vacunación contra la COVID-19;

Que, asimismo, el numeral 5.2 del artículo 5 del citado Decreto de Urgencia establece que las prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19 solo se programan en las brigadas de vacunación de punto fijo o móvil; los equipos de coordinación para las brigadas de vacunación y los equipos de coordinación

general de las Direcciones Regionales de Salud, las Gerencias Regionales de Salud, las Direcciones de Redes Integradas de Salud y las Redes Asistenciales de Salud;

Que, el numeral 5.9 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 009-2022 precisa que el Ministerio de Salud aprueba las disposiciones complementarias para la implementación de lo dispuesto en el artículo bajo comentario, mediante Resolución Ministerial en un plazo de cinco (05) días hábiles contados desde su vigencia;

Que, mediante Informe N° 193-2022-DMUNI-DGIESP, la Dirección de Inmunizaciones de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública remite el proyecto de "Lineamientos para el pago de la entrega económica por prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19", en el marco de lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 009-2022;

Con el visado del Viceministro de Salud Pública, de la Secretaria General, del Director General de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, y sus modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, y sus modificatorias; y, el Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria de atención en los establecimientos de salud en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia por la COVID-19;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1.-** Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 199-2022/MINSA, que aprueba los "Lineamientos para el pago de entrega económica por prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19".

**Artículo 2.-** Aprobar las "Disposiciones para el pago de la entrega económica por prestaciones adicionales para la vacunación contra la COVID-19", que como Anexo forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 3.-** Encargar a la Oficina de Transparencia y Anticorrupción de la Secretaría General la publicación de la presente resolución y su respectivo anexo en el Portal de Transparencia del Ministerio de Salud.

Regístrese, publíquese y comuníquese.

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA

Ministro de Salud

2067295-1

# **Decreto Supremo que amplía el plazo que permite el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias para los productos importados y para las micro y pequeñas empresas dispuesto en los Subnumerales 8.3 y 8.5 del Numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo 012-2018-SA, en el marco de lo establecido en la Ley 30021, Ley de Promoción de la Alimentación Saludable para Niños, Niñas y Adolescentes, y su Reglamento aprobado por DS 017-2017-SA**

## **DECRETO SUPREMO 005-2022-SA**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### **CONSIDERANDO**

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30021, Ley de Promoción de la Alimentación Saludable para niños, niñas y adolescentes, establece que en la publicidad, incluida la que se consigna en el producto, de los alimentos y bebidas no alcohólicas con grasas trans y alto contenido de azúcar, sodio y grasas saturadas, se debe consignar en forma clara, legible, destacada y comprensible las siguientes frases, según el caso: "Alto en (Sodio-azúcar-grasas saturadas): Evitar su consumo excesivo", "Contiene grasas trans: Evitar su consumo". Dicha advertencia publicitaria es aplicable a los alimentos y las bebidas no alcohólicas que superen los parámetros técnicos establecidos en el reglamento;

Que, el artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 30021, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA, dispone

que las advertencias publicitarias contempladas en el artículo 10 de la Ley son de aplicación a todos los alimentos procesados que superen los parámetros técnicos señalados en el Reglamento, precisados en el Manual de Advertencias Publicitarias;

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2018-SA se aprueba el Manual de Advertencias Publicitarias en el marco de lo establecido en la Ley N° 30021, Ley de promoción de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA, cuya finalidad es establecer las especificaciones técnicas para consignar las advertencias publicitarias en los alimentos procesados que superen los parámetros técnicos establecidos y en los medios de comunicación según el Reglamento de la Ley N° 30021;

Que, previo a la entrada en vigencia del Manual de Advertencia Publicitarias, por Decreto Supremo N° 015-2019-SA se modifica, entre otros aspectos, el numeral 8 del citado Manual a efecto de establecer disposiciones referidas al uso de autoadhesivos con las advertencias publicitarias con el objetivo de cumplir la finalidad de la Ley N° 30021, consignando para tal efecto en su sub numeral 8.3 que todos los alimentos y bebidas deben consignar las advertencias publicitarias, de corresponder, permitiéndose el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias por un (1) año a partir de la entrada en vigencia del citado Manual, plazo que fue ampliado hasta el 30 de junio de 2021 mediante Decreto Supremo N° 021-2020-SA;

Que, con Decreto Supremo N° 018-2021-SA se amplía hasta el 31 de marzo de 2022, para los productos importados, el plazo dispuesto en el subnumeral 8.3 del numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-SA, en el marco de lo establecido en la Ley N° 30021, Ley de promoción de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA;

Que, por otro lado, mediante el sub numeral 8.5 del precitado Manual de Advertencias Publicitarias, se permite a las micro y pequeñas empresas el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias que correspondan hasta el 31 de marzo de 2022;

Que, el uso temporal de adhesivos para el caso de los productos importados, así como para los productos elaborados por las micro y pequeñas empresas, contribuye a que se siga cumpliendo con la regulación vigente, en la medida que brinden información clara, legible, destacada y comprensible sobre las advertencias publicitarias, por lo que resulta necesario ampliar el plazo para el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias dispuesto en los subnumerales 8.3. y 8.5 del numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-SA;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8

del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

## **DECRETA**

### **Artículo 1.- Ampliación del plazo**

1.1. Ampliase, hasta el 31 de diciembre de 2022, el plazo que permite a los productos importados el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias dispuesto en el subnumeral 8.3 del numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-SA, en el marco de lo establecido en la Ley N° 30021, Ley de promoción de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA.

1.2. Ampliase, hasta el 31 de diciembre de 2022, el plazo que permite a las micro y pequeñas empresas el uso de adhesivos con las advertencias publicitarias dispuesto en el subnumeral 8.5 del numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-SA, en el marco de lo establecido en la Ley N° 30021, Ley de promoción de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA.

### **Artículo 2.- Evaluación del cumplimiento del rotulado en forma indeleble en la etiqueta de las advertencias publicitarias**

En el plazo máximo de seis (6) meses contados desde la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, el Ministerio de Salud, con participación de los diversos sectores y entidades públicas, emite un informe sobre la evolución del cumplimiento del uso del rotulado en forma indeleble en la etiqueta con las advertencias publicitarias que correspondan de conformidad con lo dispuesto en el subnumeral 8.1 del numeral 8 del Manual de Advertencias Publicitarias aprobado por Decreto Supremo N° 012-2018-SA, en el marco de lo establecido en la Ley N° 30021, Ley de promoción

de la alimentación saludable para niños, niñas y adolescentes, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-SA.

### **Artículo 3.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del 1 de abril de 2022.

### **Artículo 4.- Publicación**

El presente Decreto Supremo es publicado en el Diario Oficial El Peruano y en la sede digital de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)), del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), del Ministerio de Salud ([www.gob.pe/minsa](http://www.gob.pe/minsa)), del Ministerio de Educación ([www.gob.pe/minedu](http://www.gob.pe/minedu)), del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego ([www.gob.pe/midagri](http://www.gob.pe/midagri)), del Ministerio de la Producción ([www.gob.pe/produce](http://www.gob.pe/produce)), del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ([www.gob.pe/midis](http://www.gob.pe/midis)), del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo ([www.gob.pe/mincetur](http://www.gob.pe/mincetur)) y del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI ([www.gob.pe/indecopi](http://www.gob.pe/indecopi)).

### **Artículo 5.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de Salud, el Ministro de Educación, el Ministro de Desarrollo Agrario y Riego, el Ministro de la Producción, la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

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

OSCAR ZEA CHOQUECHAMBI

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN

Ministro de Educación

JORGE LUIS PRADO PALOMINO

Ministro de la Producción

HERNÁN YURY CONDORI MACHADO

Ministro de Salud

2054368-1

# Decreto Supremo que crea el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL) y el Laboratorio de Innovación Laboral

## Decreto Supremo 009-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con los artículos 58 y 59 de la Constitución Política del Perú, la intervención del Estado en la economía se orienta al desarrollo del país, actuando principalmente, en áreas como la promoción del empleo; así como a estimular la creación de riqueza, garantizar la libertad de trabajo y la libertad de empresa, y brindar oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad;

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, de acuerdo 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 para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias de trabajo y promoción del empleo;

Que, la Política de Estado 14 del Acuerdo Nacional, referida al "Acceso al empleo pleno, digno y productivo", prevé diversas medidas por las cuales el Estado "a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación

y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de las exportaciones y la empleabilidad de las personas (...); "h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa"; y "q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo";

Que, la relevancia de la información del mercado laboral y de la innovación en materia de empleo en la citada Política de Estado del Acuerdo Nacional es congruente con las obligaciones estatales asumidas a través de instrumentos internacionales como el Convenio N° 88 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el Servicio del Empleo, que obliga a "recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades (...) toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general";

Que, de acuerdo con lo señalado, el literal i) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una de las áreas programáticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a "la información laboral y del mercado de trabajo". En el



mismo sentido, el Decreto Supremo N° 002-2010-TR que aprueba la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo en los tres niveles de gobierno, establece que la información laboral y del mercado de trabajo es un “proceso esencial” de dicho sector;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR, y de obligatorio cumplimiento para las entidades de la Administración Pública, en todos los niveles de gobierno, establece como Objetivo Prioritario 2 “Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral”, como Lineamiento L.2.1 “Disminuir la asimetría de información en la búsqueda de empleo o de la fuerza laboral potencial”, y como Servicio S.2.1.3 la “Provisión de información y análisis de las tendencias del mercado laboral”; el mismo requiere para su implementación de un sistema de información;

Que, la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada por Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, en su Eje 2 “Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural”, contiene el Lineamiento Prioritario 2.1 “Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país (...)”, el mismo que establece como Línea de Acción 2.1.1 “Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno”;

Que, contar con información accesible y de alta calidad del mercado laboral, es una característica fundamental de un mercado laboral competitivo, ya que la existencia de información del mercado laboral tiene efectos positivos en los ajustes de este, tanto para los individuos como para las empresas y para la economía en general. Conforme resalta la Organización Internacional del Trabajo, casi todos los países están comprometidos con el desarrollo de sistemas de información sobre el mercado laboral, porque proporcionan un fundamento esencial para las políticas de empleo, haciéndolas más concretas, mejor orientadas y coadyuvando en su monitoreo y evaluación; y porque contribuyen a una

reducción de los costos por transacción ya que ayudan a superar la información incompleta de los agentes del mercado laboral;

Que, del diagnóstico de la situación de la información del mercado laboral en el Perú, realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, evidencia que al 2021 existen decenas de bases de datos, registros administrativos y portales de información relacionados al mercado laboral en diversas entidades públicas, lo cual genera dispersión de la información generada, dificultades y altos costos para el acceso a la información por parte de usuarios tanto públicos como privados, potencial duplicidad o contradicción respecto a la información generada; así como desaprovechamiento de la misma;

Que, en el marco de las normas citadas, y a fin de implementar las políticas públicas reseñadas y resolver la problemática existente respecto a la información del mercado laboral, es necesario crear el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objeto de conformar una red ordenada y articulada de la información del mercado laboral que generan las entidades públicas en los distintos niveles de gobierno; con un enfoque centrado en las necesidades de sus usuarios públicos y privados; y -conforme lo sugiere la Organización Internacional del Trabajo- que sirva como un instrumento para el monitoreo y evaluación de las políticas que impactan en el empleo y para el intercambio de información o coordinación entre diferentes actores e instituciones que producen y utilizan información y análisis del mercado laboral;

Que, siendo una de las funciones de un sistema de información del mercado laboral la generación de información para el monitoreo y evaluación de políticas públicas, se requiere contar un laboratorio de innovación laboral, como una herramienta para el desarrollo ágil de intervenciones públicas en favor del empleo y como un espacio que fomente la innovación a través de la articulación de actores del sector público, sector privado, academia, sociedad civil y ciudadanos,

a fin de contribuir al diseño e implementación de políticas públicas basadas en evidencia y enfocadas en atender las necesidades de la sociedad;

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 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. Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)**

1.1. Créase el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objeto de conformar una red articulada de la información del mercado laboral que generan las entidades públicas en los distintos niveles de gobierno; y orientado a ordenar su producción, análisis y difusión, con la finalidad de facilitar el acceso a la información relevante y oportuna para la toma de decisiones de los usuarios privados y públicos, según sus necesidades específicas.

1.2. El SIMEL es también un instrumento para el monitoreo, evaluación de las políticas públicas en materia de trabajo y empleo; para la generación de evidencia necesaria para su diseño; y para el intercambio de información o coordinación entre diferentes actores e instituciones que producen y utilizan información y análisis del mercado laboral.

### **Artículo 2. Información del mercado laboral**

Entiéndase por información del mercado laboral cualquier información cualitativa o cuantitativa del mercado laboral que pueda asistir a los agentes de dicho mercado, tanto públicos como privados, en realizar planes informados, elecciones y decisiones relacionadas con políticas públicas y prospectiva,

requerimientos ocupacionales de empresas, planeamiento y preparación para su carrera, educación, entrenamiento o formación, mejora de empleabilidad y búsqueda de empleo y estrategias de inversión en personal.

### **Artículo 3. Conducción**

3.1. La responsabilidad de la conducción del SIMEL está a cargo de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Investigación Socio Económico Laboral.

3.2. Para la implementación y operación del SIMEL, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado para convocar la colaboración de organizaciones o profesionales especializados en materia prospectiva y en aspectos técnicos sobre la gestión de la información del mercado laboral.

### **Artículo 4. Información de entidades públicas**

Las entidades del sector público que generen o difundan información del mercado laboral se articulan a la red de acuerdo con el artículo 1 y están obligadas a proporcionar información al SIMEL en términos de calidad, cantidad y oportunidad; siempre con estricta observancia de la normativa vigente sobre protección de datos personales.

### **Artículo 5. Información de entidades privadas**

Con la finalidad de garantizar la incorporación de la información sobre el mercado laboral de las entidades privadas al SIMEL, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado para celebrar convenios de cooperación interinstitucional con entidades privadas que generen información sobre el mercado laboral; siempre con estricta observancia de la normativa vigente sobre protección de datos personales y las políticas de seguridad de la información así como políticas para el diseño, desarrollo, implementación y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas o sistemas de la información del referido Ministerio.

## Artículo 6. Laboratorio de Innovación Laboral

Créase el Laboratorio de Innovación Laboral como un mecanismo del SIMEL para identificar mejoras y generar información del desempeño de las intervenciones del sector, a partir de crear, diseñar, prototipar, implementar y evaluar las intervenciones públicas de promoción del empleo, con la colaboración de la academia, el sector privado, la sociedad civil y los ciudadanos. Las convocatorias y las relaciones de colaboración resultantes que se realizan en el marco del Laboratorio de Innovación Laboral se sujetan a los lineamientos y bases aprobados por Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## Artículo 7. Rendición de cuentas

7.1. La Dirección General de Promoción del Empleo reporta semestralmente ante el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral los avances en la implementación del SIMEL y los resultados de su funcionamiento.

7.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica el reporte semestral a que se refiere el numeral 7.1 en su sede digital.

## Artículo 8. Publicación

Publicase el presente Decreto Supremo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

## Artículo 9. Implementación

La implementación del presente Decreto Supremo se realiza con cargo al presupuesto institucional aprobado del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales.

## Artículo 10. Refrendo

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

## DISPOSICIONES

### COMPLEMENTARIAS FINALES

#### Primera. Integración de información del mercado laboral

La integración e incorporación de información al SIMEL, proveniente de las plataformas y/o herramientas ya existentes en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con información sobre el mercado laboral, se realiza de manera progresiva, incorporando futuras necesidades de información.

#### Segunda. Aprobación de lineamientos

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, aprueba los lineamientos necesarios para asegurar la adecuada implementación del SIMEL, incluyendo las directivas para la implementación y desarrollo de acciones del Laboratorio de Innovación Laboral.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2069050-1

# LEY 31480

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE AUTORIZA LA DISPOSICIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A FIN DE CUBRIR LAS NECESIDADES ECONÓMICAS CAUSADAS POR LA PANDEMIA DEL COVID-19**

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto autorizar a los trabajadores disponer de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19.

### **Artículo 2. Disponibilidad temporal de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios**

Autorízase, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos por compensación por tiempo de servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **ÚNICA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo dicta las disposiciones reglamentarias necesarias en el plazo máximo de diez (10) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los once días del mes de mayo 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

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2070496-2

# LEY 31479

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA**

### **CON GOCE DE HABER Y POSTERIOR COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE REALICEN EXÁMENES ONCOLÓGICOS PREVENTIVOS ANUALES**

#### **Artículo único. Incorporación del artículo 12 a la Ley 31336, Ley Nacional del Cáncer**

Incorpórase el artículo 12 a la Ley 31336, Ley Nacional del Cáncer, conforme al siguiente texto:

"Artículo 12. Licencia con goce de haber y posterior compensación para los trabajadores que realicen exámenes oncológicos preventivos

Los trabajadores, sin perjuicio de que su empleador sea del sector público o privado e independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral, tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

Para acceder a esta licencia, previamente el trabajador debe coordinar con el empleador o autoridad superior, además de presentar la orden médica en la que se indiquen los exámenes a realizar. Asimismo, posteriormente debe presentar los documentos que acrediten dicha atención.

La licencia otorgada al trabajador será compensable con horas de trabajo que serán acordadas con el empleador".

Comuníquese al señor Presidente de la República para

su promulgación.

En Lima, a los once días del mes de mayo 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

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2070496-1

# Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo 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, prorrogado por el Decreto Supremo 030-2022-PCM y el Decreto Supremo 041-2022-PCM

## DECRETO SUPREMO 058-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

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

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

Que, los artículos II, VI y XII del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establecen que la protección de la salud es de interés público y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud de la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo al principio de equidad, siendo posible establecer limitaciones al ejercicio del derecho a la propiedad, a la inviolabilidad del domicilio, al libre tránsito, a la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria, así como al ejercicio del derecho de reunión en resguardo de la salud pública;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por

el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N°s. 020-2020-SA, 027-2020-SA, 031-2020-SA, 009-2021-SA, 025-2021-SA y 003-2022-SA, hasta el 28 de agosto de 2022;

Que, por 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 el plazo de treinta y dos (32) días calendario, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, hasta el 31 de mayo de 2022;

Que, mediante Oficio N° 2414-2022-SG/MINSA se remite la Nota Informativa N° 0430-2022-CDC/MINSA, elaborada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades del Ministerio de Salud, sobre la situación actual de la pandemia por la COVID-19, en la cual se indica que, en las últimas semanas se presenta un ligero incremento de casos; y, entre otros aspectos, se recomienda prorrogar el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta (30) días calendario, así como, mantener las medidas preventivas y de control de cumplimiento de las normas de convivencia social dispuestas;

Que, considerando el contexto actual, resulta necesario prorrogar el Estado de Emergencia Nacional con el fin de proteger los derechos fundamentales a la vida y a la salud de los/as peruanos/as;

De conformidad con lo establecido en los numerales 4

y 14 del artículo 118 y el numeral 1 del artículo 137 de la Constitución Política del Perú; y, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y;

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

## **DECRETA**

### **Artículo 1.- Prórroga del Estado de Emergencia Nacional**

Prorróguese el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del 1 de junio de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19.

Durante el Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú.

### **Artículo 2.- Refrendo**

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANIBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

MODESTO MONTOYA ZAVALA

Ministro del Ambiente

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo y

Encargado del despacho del Ministerio de

Desarrollo e Inclusión Social

ALEJANDRO SALAS ZEGARRA

Ministro de Cultura y

Encargado del despacho del

Ministerio de Economía y Finanzas

JOSÉ LUIS GAVIDIA ARRASCUE

Ministro de Defensa

JAVIER FERNANDO ARCE ALVARADO

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN

Ministro de Educación

ALESSANDRA G. HERRERA JARA

Ministra de Energía y Minas

DIMITRI NICOLÁS SENMACHE ARTOLA

Ministro del Interior

FELIX I. CHERO MEDINA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos y

Encargado del despacho del

Ministerio de Relaciones Exteriores y

Ministerio de Salud

DIANA MILOSLAVICH TUPAC

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JORGE LUIS PRADO PALOMINO

Ministro de la Producción

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JUAN MAURO BARRANZUELA QUIROGA

Ministro de Transportes y Comunicaciones

GEINER ALVARADO LÓPEZ

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2070985-1



# LEY 31483

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

## **LEY QUE PROMUEVE LA FORMALIZACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS A TRAVÉS DEL FONDO CRECER**

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto promover la formalización de las micro y pequeñas empresas incluyéndolas en los beneficios del Fondo Crecer.

### **Artículo 2. Incorporación del numeral 3 al artículo 4 del Decreto Legislativo 1399**

Incorpórase el numeral 3 al artículo 4 del Decreto Legislativo 1399, Decreto Legislativo que impulsa el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa y crea el Fondo Crecer, con el siguiente texto:

“Artículo 4. Beneficiarios del Fondo Crecer

Las siguientes empresas son beneficiarias de todos los instrumentos del Fondo Crecer, según corresponda:

1. Las micro, pequeñas y medianas empresas a las que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE y sus normas modificatorias.

2. Las empresas exportadoras a las que se refiere el Decreto de Urgencia 050-2002 y el Decreto Supremo 171-2002-EF.

3. Las empresas comprendidas en el Programa Nacional “Tu Empresa” contempladas en el Decreto Supremo 012-2017-PRODUCE, en el marco de las alternativas de financiamiento viables establecidas en el Decreto de

Urgencia 013-2020, Decreto de Urgencia que promueve el financiamiento de la Mipyme, emprendimientos y startups”.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **ÚNICA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario desde su publicación en el diario oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los seis días del mes de mayo de dos mil veintidós.

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO  
Presidenta del Congreso de la República

ENRIQUE WONG PUJADA  
Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### **POR TANTO**

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES  
Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ  
Presidente del Consejo de Ministros

2071417-2

# Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

## DECRETO SUPREMO 010-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, con el objeto de alcanzar un Estado, entre otros, al servicio de la ciudadanía y transparente en su gestión;

Que, el artículo 28 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, define la naturaleza de los organismos públicos como entidades desconcentradas del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público, que tienen competencias de alcance nacional;

Que, mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de

normas sobre dichas materias;

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 29981, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, a través del cual se establece su estructura orgánica, así como las funciones de las unidades de organización que lo conforman;

Que, los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, regulan los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado; y establece que el Reglamento de Organización y Funciones es un documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad; contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia;

Que, resulta necesaria la aprobación de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, con la finalidad de adecuar su organización y estructura orgánica a la normativa vigente, buscando fortalecer su gestión institucional y el cumplimiento de sus funciones en el ámbito de sus competencias;

Con la opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros;

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, y;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

## **DECRETA**

**Artículo 1.** Aprobación de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Apruébase la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que consta de tres (3) títulos y cuarenta y tres (43) artículos, que en anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

### **Artículo 2. Financiamiento**

La implementación de lo dispuesto en la presente norma se financia con cargo al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

### **Artículo 3. Publicación**

El presente Decreto Supremo y la Sección Primera

del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobada mediante el artículo 1, son publicados en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)), y en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

### **Artículo 4. Refrendo**

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

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **Primera. Aprobación de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones**

La Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, se aprueba mediante Resolución de Superintendencia, en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo.

### **Segunda. Implementación del Texto Integrado Reglamento de Organización y Funciones**

Facúltase a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL para que, mediante Resolución de Superintendencia, emita las disposiciones complementarias para la adecuada implementación del Reglamento de Organización y Funciones.

### **Tercera. Adecuación de documentos de gestión**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL adecua sus documentos de gestión, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones, en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles, contados desde su entrada en vigencia.

Cuarta. Consolidación del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la resolución que aprueba la Sección Segunda de su Reglamento de Organización y Funciones, consolida el Texto Integrado de dicho Reglamento, que contiene la Sección Primera y la Sección Segunda del referido instrumento de gestión; el cual es publicado en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)) y en su Portal de Transparencia Estándar ([www.transparencia.gob.pe](http://www.transparencia.gob.pe)).

#### **Quinta. Unidades de Organización**

Para todo efecto, la mención a los órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que se efectúe en cualquier disposición o documento de gestión y normativo, se entiende referida a la nueva estructura orgánica y nomenclatura aprobada en la Sección Primera y Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones, en lo que corresponda, considerando las funciones asignadas a cada unidad de organización.

#### **Sexta. Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de la publicación de la Resolución del Titular de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, con excepción de la Primera Disposición Complementaria Final, que entra en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente norma.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **Única. Derogación**

Derógase el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Decreto

Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y el Decreto Supremo N° 009-2013-TR, que lo modifica.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de mayo 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 ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

## SECCIÓN PRIMERA

### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Naturaleza Jurídica

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) es un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía para el ejercicio de sus funciones. Constituye pliego presupuestal.

La organización y funciones de sus órganos se regulan en la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones.

#### Artículo 2. Adscripción

La SUNAFIL está adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

#### Artículo 3. Jurisdicción

La SUNAFIL ejerce sus funciones a nivel nacional en el marco de sus competencias. Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima.

#### Artículo 4. Competencia

La SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en los artículos 3 y 4 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y, en su condición de organismo técnico especializado, le corresponde promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas.

#### Artículo 5. Ente rector

La SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y

ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

#### Artículo 6. Funciones

La SUNAFIL tiene las siguientes funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, y en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- c) Formular y proponer las disposiciones normativas dentro del ámbito de su competencia.
- d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales dentro del ámbito de su competencia.
- f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- g) Prestar orientación y asistencia técnica

especializada dentro del ámbito de su competencia.

h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas, dentro del ámbito de su competencia.

i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.

En caso de los/las trabajadores/as que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la SUNAFIL coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales, en materia de su competencia.

k) Otras funciones que le señale la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro del ámbito de su competencia.

#### **Artículo 7. Base legal**

Las normas sustantivas que establecen las competencias y funciones generales de la SUNAFIL son:

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- c) Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- d) Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- e) Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- f) Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g) Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL),

modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

h) Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

i) Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y sus modificatorias.

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

k) Decreto Supremo N° 002-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo.

## **TÍTULO II. PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL**

### **01 ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN**

#### **Artículo 8. Órganos de Alta Dirección**

Constituyen órganos de Alta Dirección de la SUNAFIL los siguientes:

- 01.1 Consejo Directivo
- 01.2 Superintendencia
- 01.3 Gerencia General

#### **Artículo 9. Consejo Directivo**

El Consejo Directivo es el órgano máximo de la SUNAFIL y es responsable de aprobar las políticas institucionales y de la dirección de la entidad, asimismo, su actuación se rige por lo dispuesto en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y demás normas conexas.

El Consejo Directivo está conformado por el/la Superintendente/a y cinco (05) miembros designados/as mediante resolución suprema, refrendada por el/la Ministro/a de Trabajo y Promoción del Empleo, por un

periodo de tres (03) años.

### **Artículo 10. Integrantes del Consejo Directivo**

El Consejo Directivo está integrado por:

- a) Dos (02) representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno/a de los/las cuales es el/la Superintendente/a de la SUNAFIL, quien lo preside.
- b) Un/a (01) representante de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT.
- c) Un/a (01) representante de la Presidencia del Consejo de Ministros a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- d) Un/a (01) representante del Seguro Social de Salud - EsSalud.
- e) Un/a (01) representante designado por la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

Los/as miembros del Consejo Directivo pueden ser removidos/as mediante resolución suprema refrendada por el/la Ministro/a de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a las causales establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

### **Artículo 11. Funciones del Consejo Directivo**

Son funciones del Consejo Directivo las siguientes:

- a) Aprobar las políticas y estrategias institucionales concordantes con los lineamientos técnicos del Sector.
- b) Aprobar el Plan Estratégico Institucional (PEI), alineado a la Política Sectorial.
- c) Velar por el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- d) Aprobar los planes y presupuestos institucionales con arreglo a las políticas del

sector en la materia.

- e) Evaluar el desempeño y resultados de gestión de la SUNAFIL.
- f) Aprobar el Reglamento Interno de funcionamiento del Consejo Directivo.
- g) Aprobar la Memoria Anual Institucional y los Estados Financieros auditados de la SUNAFIL.
- h) Las demás funciones que le señale la ley o establezca el Reglamento Interno de funcionamiento del Consejo Directivo.

### **Artículo 12. Superintendencia**

La Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

Está a cargo del/de la Superintendente/a que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y titular del Pliego Presupuestal. Es designado/a por un periodo de tres (03) años, renovable por un periodo adicional. Se le designa por resolución suprema, a propuesta del/de la Ministro/a de Trabajo y Promoción del Empleo.

El/La Superintendente/a puede delegar en las personas que ejercen cargos directivos y/o servidores/as de confianza de la SUNAFIL determinadas facultades y atribuciones que no sean privativas de su función.

### **Artículo 13. Funciones de la Superintendencia**

Son funciones de la Superintendencia las siguientes:

- a) Representar a la SUNAFIL.
- b) Ejecutar las políticas en materia de inspección del trabajo.
- c) Aprobar las normas de regulación de funcionamiento interno.
- d) Conducir el manejo administrativo institucional.
- e) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo.

- f) Designar y remover a los directivos y/o servidores/as de confianza de la SUNAFIL.
- g) Determinar de forma excepcional la modificación del ámbito territorial de los órganos desconcentrados en caso exista la necesidad de incluir o retirar provincias o distritos dentro de dicho ámbito territorial para el mejor cumplimiento de sus fines.
- h) Suscribir convenios con los Gobiernos Regionales y otras entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales en materia de su competencia.
- i) Dirigir a las unidades de organización de la SUNAFIL en la ejecución de las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo.
- j) Revisar y presentar al Consejo Directivo el desempeño y resultados de gestión.
- k) Informar semestralmente a los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, los resultados de gestión del conjunto del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito regional.
- l) Establecer mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales dentro del ámbito de su competencia.
- m) Dirigir, coordinar y sostener reuniones de trabajo periódicas con los gobiernos regionales y gobiernos locales.
- n) Proponer al Consejo Directivo las políticas y estrategias institucionales, así como el presupuesto institucional para su aprobación.
- ñ) Proponer al Consejo Directivo el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional para su aprobación.
- o) Presentar al Consejo Directivo la Memoria Anual Institucional y los Estados Financieros auditados para su aprobación.
- p) Emitir las resoluciones en el ámbito de sus funciones o de las funciones delegadas por el Consejo Directivo.
- q) Verificar el cumplimiento de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno en la SUNAFIL.
- r) Presentar ante el Consejo Directivo el informe anual conforme a lo dispuesto en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- s) Emitir criterios técnicos legales sobre la aplicación de la normativa sobre inspección del trabajo.
- t) Aprobar los documentos de gestión institucional, previstos en la normativa vigente.
- u) Otras funciones establecidas en la Ley N° 29981 , Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y normas reglamentarias.

#### **Artículo 14. Gerencia General**

La Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la SUNAFIL, dirige, coordina y supervisa el funcionamiento de los órganos de administración interna de la entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y apoyo. Conduce y dirige la gestión administrativa de la entidad, la comunicación social y relaciones públicas de la entidad.

#### **Artículo 15. Funciones de la Gerencia General**

Son funciones de la Gerencia General las siguientes:

- a) Dirigir y supervisar la marcha administrativa de la SUNAFIL.
- b) Asesorar a la Alta Dirección en materia de su competencia.
- c) Coordinar y supervisar administrativamente



a los órganos de administración interna, en el marco de la normativa vigente.

d) Proponer a la Superintendencia el Presupuesto Institucional, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.

e) Presentar a la Superintendencia la Memoria Anual Institucional y los Estados Financieros auditados para su aprobación por el Consejo Directivo.

f) Coordinar y supervisar la ejecución presupuestal de la entidad.

g) Presentar a la Superintendencia la aprobación y modificación de la estructura orgánica y de los documentos de gestión de la SUNAFIL.

h) Supervisar la actualización permanente del Portal Institucional, del Portal de Transparencia Estándar y de la Intranet de la SUNAFIL.

i) Supervisar y administrar las tecnologías de información y recursos informáticos de la entidad.

j) Coordinar las acciones de seguridad y defensa nacional en el ámbito de su competencia, incluyendo la gestión del riesgo de desastres de la entidad.

k) Supervisar y administrar la gestión documental, así como las acciones relacionadas con el acceso a la información pública de la entidad, en el marco de la normativa vigente.

l) Supervisar, proponer y ejecutar la normativa relacionada a prensa, relaciones públicas, protocolo e imagen institucional de la SUNAFIL.

m) Supervisar y proponer los estándares de calidad y otros que sean relevantes para el funcionamiento eficiente de los servicios de atención al ciudadano.

n) Dirigir y supervisar el proceso de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones de integridad, ética pública, lucha contra la

corrupción, e implementación del Sistema de Control Interno.

ñ) Expedir las resoluciones que le corresponda en cumplimiento de sus funciones.

o) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

## 02 ÓRGANO RESOLUTIVO

### **Artículo 16. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

### **Artículo 17. Instancia Administrativa**

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

### **Artículo 18. Conformación del Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal está integrado por tres (03) vocales designados/as mediante resolución suprema, refrendada por el/la Ministro/a de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes son elegidos/as mediante concurso público.

Los/Las vocales del Tribunal permanecen en el cargo durante tres (03) años, renovables por un periodo adicional, debiendo permanecer en el cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados/as.

### **Artículo 19. Funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral**

Son funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral las siguientes:

a) Resolver en última instancia administrativa, en los casos que son sometidos a su conocimiento, los procedimientos sancionadores en los que se

interponga recurso de revisión.

b) Expedir resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

c) Otras funciones establecidas en la Ley y normas reglamentarias.

### **Artículo 20. Creación de Salas**

El Tribunal de Fiscalización Laboral puede contar con Salas adicionales, encargadas de resolver los expedientes que le sean asignados. Son creadas mediante decreto supremo.

## **03 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**

### **Artículo 21. Órgano de Control Institucional**

El Órgano de Control Institucional tiene a su cargo la programación, conducción, ejecución y evaluación de las acciones de control gubernamental, en el ámbito de la SUNAFIL, de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Control.

Está a cargo de un/una Jefe/a que es designado/a por la Contraloría General de la República - CGR de quien depende funcionalmente sujetándose a sus lineamientos y disposiciones. Depende administrativamente de la Superintendencia.

Son funciones del Órgano de Control Institucional las siguientes:

a) Formular en coordinación con las unidades orgánicas competentes de la Contraloría, el Plan Anual de Control, de acuerdo a las disposiciones que sobre la materia emita la Contraloría.

b) Formular y remitir para aprobación del órgano desconcentrado o de la unidad orgánica a cuyo ámbito de control pertenece, la propuesta de la carpeta de servicio correspondiente al servicio de control posterior a ser realizado, de acuerdo a los lineamientos y normativa aplicable.

c) Comunicar el inicio de los servicios de control gubernamental al Titular de la entidad, cuando corresponda.

d) Ejercer el control gubernamental conforme a las disposiciones establecidas en la Ley, las Normas Generales de Control Gubernamental y demás normativa emitida por la Contraloría.

e) Formular y aprobar o remitir para aprobación del órgano desconcentrado o de la unidad orgánica de la Contraloría del cual depende, según corresponda, los informes resultantes de los servicios de control gubernamental; así como, luego de su aprobación, realizar la notificación correspondiente, de acuerdo a los lineamientos y normativa aplicable.

f) Elaborar la Carpeta de Control y remitirla al órgano desconcentrado o a la unidad orgánica de la Contraloría a cuyo ámbito de control pertenece el OCI, para su comunicación al Ministerio Público, conforme a las disposiciones emitidas por la Contraloría.

g) Recibir y atender, o de corresponder, derivar las denuncias que presentan las personas naturales o jurídicas, de acuerdo a la normativa aplicable.

h) Realizar los servicios de control gubernamental, respecto a las denuncias evaluadas que les sean derivadas, de acuerdo a los lineamientos y normativa aplicable.

i) Efectuar el seguimiento a la implementación de las recomendaciones, así como de las acciones preventivas o correctivas que adopte la entidad, a partir de los informes resultantes de los servicios de control, conforme a la normativa específica que para tal efecto emite la Contraloría.

j) Realizar el registro oportuno en los sistemas informáticos establecidos por la Contraloría, de la información sobre los avances de los servicios de control gubernamental a su cargo, así como de los informes resultantes de dichos servicios.

k) Analizar las solicitudes de servicios de control gubernamental, que incluye pedidos de información presentados por el Congreso de la República, de acuerdo a los lineamientos y normativa aplicable.

l) Apoyar a las comisiones auditoras, comisiones de control, equipos o personal que designe la Contraloría para la realización de los servicios de control gubernamental en la entidad en la cual se encuentra el OCI, de acuerdo a la disponibilidad de su capacidad operativa.

m) Realizar las acciones que disponga la Contraloría respecto a la implementación del Sistema de Control Interno en la entidad, de acuerdo a la normativa aplicable.

n) Coadyuvar con la ejecución de las actividades de audiencias públicas y participación ciudadana desarrolladas en su ámbito de competencia.

ñ) Cumplir con los encargos asignados en normas con rango de Ley o norma de ámbito nacional con rango o fuerza de ley, así como los asignados en los reglamentos, directivas, manuales, procedimientos y demás normativa emitida por la Contraloría.

o) Cumplir diligente y oportunamente con los encargos y requerimientos que le formule la Contraloría.

p) Mantener ordenados, custodiados y a disposición de la Contraloría durante diez (10) años los informes resultantes de los servicios de control gubernamental documentación de control o papeles de trabajo, denuncias recibidas y en general toda documentación relativa a las funciones del OCI, luego de los cuales quedan sujetos a las normas de archivo vigente para el sector público.

q) Remitir a la Contraloría el acervo documentario del OCI respecto a los servicios de control gubernamental, en caso se desactive o extinga la

entidad en la cual el OCI desarrolla funciones.

r) Mantener en reserva y confidencialidad la información y resultados obtenidos en el ejercicio de sus funciones.

s) Otras que establezca la Contraloría.

### **TÍTULO III. SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL**

#### **04 ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO**

Constituyen órganos de asesoramiento de la SUNAFIL los siguientes:

04.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto

04.2 Oficina de Asesoría Jurídica

#### **Artículo 22. Oficina de Planeamiento y Presupuesto**

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto es el órgano de asesoramiento responsable de conducir los procesos técnicos de planeamiento estratégico, presupuesto público, inversión pública y modernización de la gestión pública, al igual que las acciones de cooperación técnica internacional y/o nacional, además de gestionar los convenios interinstitucionales con entidades públicas y/o privadas, de conformidad con las normas sobre la materia y los lineamientos emitidos por el Sector y entes rectores. Depende de la Gerencia General.

#### **Artículo 23. Funciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto**

Son funciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto las siguientes:

a) Planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar, en el ámbito institucional, los procesos técnicos de los sistemas administrativos de Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico, Inversión Pública y Modernización de la Gestión Pública.

b) Proponer y aprobar directivas y normas de aplicación en el ámbito institucional relacionadas con los sistemas administrativos de

Presupuesto Público, Planeamiento Estratégico y Modernización de la Gestión Pública.

c) Dirigir el proceso de modernización de la gestión institucional de acuerdo a las normas y lineamientos técnicos sobre la materia.

d) Emitir opinión técnica respecto a los documentos de gestión de la entidad.

e) Promover, asesorar y participar en la formulación de la gestión de procesos, simplificación administrativa y demás materias comprendidas en el sistema administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

f) Evaluar y proponer el Proyecto de Presupuesto Institucional Anual con una perspectiva de programación multianual y gestionar la aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).

g) Gestionar la aprobación de la Programación de Compromisos Anualizada (PCA) de la entidad.

h) Realizar el seguimiento de la ejecución presupuestal del pliego institucional, elaborando proyecciones de gastos y de avance de metas financieras.

i) Realizar la conciliación semestral y anual del marco legal del presupuesto de la entidad.

j) Dirigir las acciones del proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Gestión de Riesgos de la SUNAFIL.

k) Asesorar a la Alta Dirección en materia de cooperación internacional reembolsable y no reembolsable; así como identificar, promover y gestionar las acciones de cooperación internacional, nacional, gubernamental y privada, en el marco de las necesidades y prioridades institucionales, y en concordancia con las Políticas del Sector.

l) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

m) Efectuar el seguimiento de los convenios de cooperación interinstitucional, así como los acuerdos internacionales, en el marco de sus competencias, de acuerdo a la normativa vigente.

n) Formular la Memoria Anual Institucional, en coordinación con las unidades de organización de la SUNAFIL.

ñ) Emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia.

o) Expedir resoluciones en las materias de su competencia.

p) Las demás funciones que le asigne la Gerencia General, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

#### **Artículo 24. Oficina de Asesoría Jurídica**

La Oficina de Asesoría Jurídica es el órgano de asesoramiento responsable de asesorar y emitir opinión sobre los asuntos de carácter jurídico a la Alta Dirección y a las demás unidades de organización de la SUNAFIL. Depende de la Gerencia General.

#### **Artículo 25. Funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica**

Son funciones de la Oficina de Asesoría Jurídica las siguientes:

a) Asesorar a la Alta Dirección y a las unidades de organización de la SUNAFIL, en asuntos de carácter jurídico, vinculados al ámbito de competencia de la entidad.

b) Absolver consultas en asuntos jurídicos formulados por la Alta Dirección y demás unidades de organización de la entidad, previa opinión técnica en los casos que corresponda.

c) Emitir opinión jurídica sobre los proyectos

de dispositivos e instrumentos legales y administrativos que competen al funcionamiento de la SUNAFIL.

d) Formular, proponer y evaluar, cuando corresponda disposiciones legales o reglamentarias sobre materias vinculadas a SUNAFIL o las que le encomiende la Alta Dirección.

e) Analizar y emitir opinión sobre la viabilidad legal para la suscripción de convenios, actas de entendimiento, acuerdos interinstitucionales, contratos, a ser suscritos por la Alta Dirección.

f) Emitir opinión legal respecto a los proyectos y autógrafas de Ley, debiendo contar previamente con el informe técnico elaborado por la unidad de organización cuando corresponda.

g) Analizar, difundir y mantener actualizado los dispositivos legales relacionados con las actividades y fines de la SUNAFIL.

h) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

i) Emitir informes en materia de su competencia.

j) Las demás funciones que le asigne la Gerencia General, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

## **05 ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO**

Constituyen órganos de apoyo de la SUNAFIL los siguientes:

05.1 Oficina de Administración

05.2 Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

05.3 Oficina de Recursos Humanos

### **Artículo 26. Oficina de Administración**

La Oficina de Administración es el órgano de apoyo

responsable de gestionar y ejecutar los sistemas administrativos de Abastecimiento, Tesorería y Contabilidad. Asimismo, está a cargo de administrar y controlar los servicios generales, fiscalización posterior de los procedimientos administrativos y control previo en los procesos de contrataciones, conforme a las normas de la materia. Es responsable de supervisar y ejecutar las acciones de cobranza coactiva y no coactiva respecto de las sanciones pecuniarias impuestas por la entidad. Depende de la Gerencia General.

### **Artículo 27. Funciones de la Oficina de Administración**

Son funciones de la Oficina de Administración las siguientes:

a) Planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar, en el ámbito institucional, los procesos técnicos de los sistemas administrativos vinculados a Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería.

b) Proponer y aprobar directivas y normas de aplicación en el ámbito institucional relacionadas con los sistemas administrativos de Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería.

c) Suscribir contratos y/o convenios relacionados a la adquisición de bienes, contratación de servicios, ejecución de obras y otros de su competencia.

d) Supervisar la administración de los bienes muebles e inmuebles de la entidad, así como del control y la actualización del margesí de los mismos.

e) Proponer, gestionar, emitir y ejecutar los actos de adquisición, administración, disposición, registro y supervisión de los bienes de la entidad.

f) Supervisar el control patrimonial y custodia de los activos y de los bienes en almacén.

g) Administrar los recursos financieros en concordancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Operativo Institucional (POI) y el Presupuesto Institucional, así como informar oportuna y periódicamente a la Alta Dirección y

a las entidades competentes sobre la situación financiera de la entidad.

h) Dirigir y supervisar la formulación de los estados financieros y presupuestarios de la entidad.

i) Participar, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en las fases de programación y formulación del presupuesto institucional de la entidad, así como conducir su fase de ejecución.

j) Supervisar el control previo y concurrente de las operaciones administrativas y financieras de la entidad, en cumplimiento de las normas del Sistema Administrativo de Control.

k) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro de Declaraciones Juradas de la Contraloría General de la República, de conformidad con la normatividad vigente.

l) Emitir actos administrativos o de administración que correspondan en el marco de las competencias asignadas en la normatividad vigente.

m) Supervisar y ejecutar las acciones de cobranza coactiva y no coactiva conforme a las normas pertinentes de la materia.

n) Resolver en segunda instancia los recursos de apelación que se interponen contra las resoluciones de primera instancia sobre prescripciones de la exigibilidad de las multas derivadas de las sanciones impuestas por los órganos desconcentrados; devoluciones por pago en exceso o indebido; o de compensación de la deuda.

ñ) Supervisar la actualización de la Tabla de Arancel de Costas y Gastos del Procedimiento de Ejecución Coactiva de la Entidad.

o) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

p) Efectuar, en el ámbito de su competencia, acciones de la gestión de riesgos de desastres, seguridad y defensa nacional que correspondan, en coordinación con las unidades de organización competentes de la SUNAFIL.

q) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

r) Expedir resoluciones en las materias de su competencia.

s) Las demás funciones que le asigne la Gerencia General, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

#### **Artículo 28. Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones**

La Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones es el órgano de apoyo responsable de planear, desarrollar, implementar y gestionar sistemas de información, infraestructura tecnológica, telecomunicaciones y seguridad informática, que brinde el soporte de las funciones desarrolladas por la SUNAFIL. Depende de la Gerencia General.

#### **Artículo 29. Funciones de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones**

Son funciones de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones las siguientes:

a) Planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los procesos correspondientes a la gestión de la tecnología de la información definidos por la SUNAFIL.

b) Formular y proponer las normas de los sistemas de información, infraestructura tecnológica, telecomunicaciones y seguridad informática, así como supervisar su cumplimiento.

c) Diseñar, implementar y administrar la

infraestructura tecnológica informática y de telecomunicaciones de la SUNAFIL, realizando las mejoras y actualizaciones que correspondan, garantizando la protección y seguridad informática.

d) Planear y mantener la seguridad informática en la infraestructura tecnológica y de sistemas de información, mediante la implementación de soluciones informáticas y/o ejecución de políticas de seguridad que mitiguen los riesgos relacionados a TICs.

e) Desarrollar aplicativos y/o sistemas de información que den soporte al Sistema de Inspección del Trabajo y a las unidades de organización de administración interna de acuerdo a sus requerimientos.

f) Desarrollar e implementar aplicativos especializados para la Inteligencia de Negocios.

g) Proponer, ejecutar y supervisar la aplicación de los estándares para el mantenimiento, desarrollo e implementación de los aplicativos y/o sistemas informáticos, la administración de los recursos de hardware y software, telecomunicaciones e información.

h) Administrar las Bases de Datos de los sistemas de información de la SUNAFIL garantizando su integridad, confidencialidad y disponibilidad, en concordancia con los lineamientos de seguridad que se establezcan.

i) Asistir a las unidades de organización en los servicios de información de la SUNAFIL, y en la operación de los sistemas de información y su equipamiento.

j) Administrar el Portal Institucional, Portal de Transparencia Estándar y la Intranet de la SUNAFIL.

k) Diseñar, desarrollar e implementar proyectos de Gobierno Digital según los lineamientos del ente

rector.

l) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

m) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

n) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

ñ) Las demás funciones que le asigne la Gerencia General, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

### **Artículo 30. Oficina de Recursos Humanos**

La Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de supervisar y ejecutar los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la SUNAFIL. Depende de la Gerencia General.

### **Artículo 31. Funciones de la Oficina de Recursos Humanos**

Son funciones de la Oficina de Recursos Humanos las siguientes:

a) Planear, organizar, dirigir, ejecutar y supervisar, en el ámbito institucional, los procesos técnicos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

b) Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Desarrollo de Personas, alineado a los objetivos de la entidad y en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

c) Conducir y organizar la gestión de los recursos humanos en la entidad, mediante la planificación

de las necesidades de personal, en congruencia con los objetivos institucionales dentro del proceso de planificación de recursos humanos.

d) Proponer el diseño y administración de los puestos de trabajo de la entidad, a través de la formulación y administración de los perfiles de puestos y el Cuadro para asignación de personal Provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, en el marco de los procesos de diseño y administración de puestos.

e) Implementar y monitorear la gestión del rendimiento en la entidad, evidenciando las necesidades de los servidores civiles, mejoras en el desempeño de los puestos y el aporte de aquellos a los objetivos y metas de la entidad.

f) Desarrollar acciones para la formación, capacitación y especialización del personal del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional.

g) Elaborar y gestionar las planillas de remuneraciones, dietas de los miembros del Consejo Directivo y del Tribunal de Fiscalización Laboral, y otros correspondientes a la gestión de las compensaciones de la SUNAFIL.

h) Gestionar el proceso de administración de personas, que involucra la administración de legajos, control de asistencias, desplazamientos, procedimientos disciplinarios y desvinculación del personal de la entidad.

i) Gestionar el proceso de incorporación del personal de la entidad, que involucra la selección, vinculación, inducción y el periodo de prueba.

j) Gestionar la progresión en la carrera y el desarrollo de las capacidades destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos.

k) Desarrollar acciones en materia de bienestar social, relaciones laborales, cultura y clima organizacional, comunicación interna; así como

en Seguridad y Salud en el trabajo.

l) Administrar y mantener actualizado, en el ámbito de su competencia, el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) y los demás registros que sean de su competencia.

m) Proporcionar las condiciones necesarias para el funcionamiento de la Secretaría Técnica de los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario de la SUNAFIL.

n) Diseñar, ejecutar y evaluar los procesos de incorporación de practicantes pre profesionales y profesionales, así como, suscribir, prorrogar, renovar y resolver convenios de prácticas, de acuerdo a la normatividad vigente.

ñ) Implementar las funciones de integridad en el ámbito institucional, en el marco de la normativa vigente.

o) Participar en los procesos de negociación colectiva en representación de la SUNAFIL, en el marco del proceso de relaciones laborales individuales y colectivas.

p) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

q) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

r) Emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia.

s) Las demás funciones que le asigne la Gerencia General, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

## 06 ÓRGANOS DE LÍNEA

### Artículo 32. Órganos de Línea



Constituyen órganos de línea de la SUNAFIL los siguientes:

06.1 Dirección de Inteligencia Inspectiva

06.2 Dirección de Prevención y Promoción

06.3 Dirección de Supervisión y Evaluación

### **Artículo 33. Dirección de Inteligencia Inspectiva**

La Dirección de Inteligencia Inspectiva es un órgano de línea de la SUNAFIL, con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

Así también, es responsable de disponer la agregación temporal del personal inspectivo a cualquier ámbito territorial; así como, supervisar y ejecutar las acciones previas y las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, según el marco legal vigente. Depende de la Superintendencia.

### **Artículo 34. Funciones de la Dirección de Inteligencia Inspectiva**

Son funciones de la Dirección de Inteligencia Inspectiva las siguientes:

- a) Conducir la elaboración de la política institucional en materia de inspección del trabajo, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, en coordinación con la Dirección de Prevención y Promoción.
- b) Conducir la elaboración de planes institucionales en materia de inspección del trabajo, en el marco de los planes nacionales y sectoriales, en coordinación con la Dirección de Prevención y

Promoción.

c) Formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, así como las que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.

d) Promover la armonización de los planes nacionales y regionales de inspección del trabajo.

e) Gestionar el Sistema Informático de Inspección del Trabajo, así como las funcionalidades y aplicaciones relacionadas, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

f) Dirigir la recopilación y el análisis de información proveniente del ámbito nacional, regional y local, para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

g) Dirigir la elaboración y la actualización de estadísticas, estudios especializados e investigaciones en materia de inspección del trabajo.

h) Conducir la elaboración del Plan Anual de Inspección del Trabajo, en coordinación con la Dirección de Prevención y Promoción.

i) Conducir la elaboración de los informes anuales conforme a lo dispuesto en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en coordinación con los demás órganos de línea y órganos desconcentrados de la SUNAFIL.

j) Supervisar las actividades de registro y actualización de peritos y técnicos debidamente calificados, para la colaboración con el Sistema de Inspección del Trabajo.

k) Determinar las áreas temáticas sensibles que requieran la conformación de equipos especializados de inspectores de trabajo.

l) Aprobar las agregaciones temporales de inspectores de trabajo a cualquier ámbito

territorial o medidas relacionadas, así como las actuaciones derivadas de esta.

m) Planear y dirigir la ejecución de acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas, así como asistencia técnica y actuaciones inspectivas, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería a nivel nacional.

n) Coordinar con la Dirección de Prevención y Promoción, la programación de acciones de fiscalización y prevención a nivel nacional del Sistema de Inspección del Trabajo, en el marco de los planes sectoriales e institucionales.

ñ) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

o) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

p) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

q) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

### **Artículo 35. Dirección de Prevención y Promoción**

La Dirección de Prevención y Promoción es un órgano de línea de la SUNAFIL, responsable de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así como, orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo. Depende de la Superintendencia.

### **Artículo 36. Funciones de la Dirección de Prevención y Promoción**

Son funciones de la Dirección de Prevención y Promoción las siguientes:

a) Formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, así como las que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.

b) Formular y proponer al órgano competente del sector trabajo normas sectoriales en materia de inspección del trabajo, en coordinación con la Dirección de Inteligencia Inspectiva.

c) Elaborar el Plan Anual de Prevención y Promoción del Sistema de Inspección del Trabajo, de alcance nacional, en coordinación con la Dirección de Inteligencia Inspectiva, y participación de los órganos desconcentrados; así como, efectuar el seguimiento y monitoreo del mismo.

d) Diseñar y supervisar la implementación de metodologías de difusión, prevención y promoción del Sistema de Inspección del Trabajo.

e) Coordinar y supervisar la ejecución y cumplimiento de las acciones de prevención y promoción del Sistema de Inspección del Trabajo, en el marco de sus competencias.

f) Planificar charlas, seminarios, conferencias y otros dirigidos a los ciudadanos, relacionados con el sentido y alcance de las normas que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.

g) Elaborar el contenido del material informativo de orientación y de apoyo para la atención al ciudadano del Sistema de Inspección del Trabajo, en el marco de la normativa sectorial y nacional.

h) Dirigir la atención de consultas sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo.

i) Dirigir la prestación de asistencia técnica a los órganos que componen el Sistema de Inspección del Trabajo; así como, a las entidades y organismos

vinculados al Sistema de Inspección del Trabajo, en el marco de sus competencias.

j) Supervisar y promover los espacios de diálogo y participación ciudadana para la mejora del Sistema de Inspección del Trabajo.

k) Coordinar con la Dirección de Inteligencia Inspectiva la programación de acciones de fiscalización y prevención a nivel nacional del Sistema de Inspección del Trabajo.

l) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno

m) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

n) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

ñ) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

### **Artículo 37. Dirección de Supervisión y Evaluación**

La Dirección de Supervisión y Evaluación es un órgano de línea de la SUNAFIL responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo. Depende de la Superintendencia.

### **Artículo 38. Funciones de la Dirección de Supervisión y Evaluación**

Son funciones de la Dirección de Supervisión y Evaluación las siguientes:

a) Formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, así como las que rigen el Sistema

de Inspección del Trabajo.

b) Conducir la elaboración del Plan Anual de Supervisión del Sistema de Inspección del Trabajo.

c) Dirigir la supervisión a los distintos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo.

d) Dirigir la revisión y evaluación de los procedimientos concluidos de acciones previas al inicio de actuaciones inspectivas; las actuaciones inspectivas; la fase instructora y sancionadora, en el marco de su competencia, a nivel nacional.

e) Supervisar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes y normativas institucionales, así como los procesos en materia de inspección del trabajo, en el ámbito nacional y regional, adoptando las medidas correspondientes.

f) Informar a la Alta Dirección los resultados de la supervisión y evaluación del cumplimiento de los planes institucionales, efectuada a los distintos niveles del Sistema de Inspección del Trabajo.

g) Supervisar el uso de los recursos transferidos a los gobiernos regionales.

h) Formular y proponer metodologías, producto de las evaluaciones y otros estudios, en el Sistema de Inspección del Trabajo.

i) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

j) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

k) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

l) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por

norma expresa.

## 07 ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

### Artículo 39. Órganos Desconcentrados

Constituyen órganos desconcentrados de la SUNAFIL los siguientes:

07.1 Intendencia de Lima Metropolitana

07.2 Intendencias Regionales

### Artículo 40. Intendencia de Lima Metropolitana

La Intendencia de Lima Metropolitana es un órgano desconcentrado encargado, en el ámbito territorial de Lima Metropolitana, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como, supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionadores.

La Intendencia de Lima Metropolitana resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, en el ámbito territorial de Lima Metropolitana. Depende de la Superintendencia.

### Artículo 41. Funciones de la Intendencia de Lima Metropolitana

Son funciones de la Intendencia de Lima Metropolitana las siguientes:

- a) Efectuar, en el ámbito de su competencia, la ejecución de las políticas, planes y normas institucionales; así como, dirigir la ejecución de los mismos en las unidades de organización a su cargo.
- b) Formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, en coordinación con la Dirección de Inteligencia Inspectiva y la Dirección de Prevención y Promoción, según corresponda.
- c) Velar, en el ámbito de su competencia, por

el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

d) Ejecutar el Plan Anual de Inspección de Trabajo, en el ámbito de su competencia, y dirigir la ejecución del mismo en las unidades de organización a su cargo.

e) Conducir los registros de carácter administrativo para la generación de información y estadística del Sistema de Inspección del Trabajo.

f) Elevar al Tribunal de Fiscalización Laboral los recursos de revisión.

g) Custodiar y gestionar el archivo de la documentación generada por la Intendencia de acuerdo a los lineamientos internos de la entidad.

h) Remitir a las unidades de organización de la SUNAFIL la información que le sea requerida y otras que le sean de su competencia.

i) Ejecutar el Plan Anual de Prevención y Promoción de Trabajo del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito de su competencia, y dirigir la ejecución del mismo en las unidades de organización a su cargo.

j) Remitir información al Ministerio Público sobre la presunta existencia de ilícitos penales que se adviertan durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, procedimiento administrativo sancionador u otro procedimiento en el ámbito de sus competencias.

k) Gestionar ante la Dirección de Inteligencia Inspectiva la designación de peritos requeridos para las actuaciones inspectivas.

l) Dirigir, en el ámbito de su competencia, la ejecución de las acciones previas al inicio de actuaciones inspectivas; las actuaciones inspectivas; las acciones de orientación; la fase instructora y sancionadora de las unidades de organización a su cargo.

m) Resolver, en el ámbito de su competencia, los recursos de apelación que se interpongan a los pronunciamientos del otorgamiento de constancia de cese.

n) Cumplir los estándares de calidad y otros que sean relevantes, para el adecuado funcionamiento de los servicios, en el ámbito territorial.

ñ) Resolver en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos impugnatorios.

o) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

p) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

q) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

r) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

#### **Artículo 42. Intendencias Regionales**

Las Intendencias Regionales son órganos desconcentrados encargados, dentro del ámbito de competencia territorial de los gobiernos regionales o de forma excepcional al que el Superintendente determine, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como, supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionadores.

La Intendencia Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, en el ámbito territorial de su competencia. Depende de la Superintendencia.

#### **Artículo 43. Funciones de las Intendencias Regionales**

Son funciones de las Intendencias Regionales las siguientes:

a) Efectuar, en el ámbito de su competencia, la ejecución de las políticas, planes y normas institucionales; así como, dirigir la ejecución de los mismos en las unidades de organización a su cargo.

b) Formular y proponer normas para el cumplimiento de sus funciones, en el ámbito de su competencia, en coordinación con la Dirección de Inteligencia Inspectiva y la Dirección de Prevención y Promoción, según corresponda.

c) Velar, en el ámbito de su competencia, por el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

d) Ejecutar el Plan Anual de Inspección de Trabajo, en el ámbito de su competencia, y dirigir la ejecución del mismo en las unidades de organización a su cargo, en coordinación con los gobiernos regionales, según corresponda.

e) Conducir los registros de carácter administrativo para la generación de información y estadística del Sistema de Inspección del Trabajo.

f) Elevar al Tribunal de Fiscalización Laboral los recursos de revisión.

g) Custodiar y gestionar el archivo de la documentación generada por la Intendencia de acuerdo a los lineamientos internos de la entidad.

h) Remitir a las unidades de organización de la SUNAFIL la información que le sea requerida y otras que le sean de su competencia.

i) Ejecutar el Plan Anual de Prevención y Promoción de Trabajo del Sistema de Inspección del Trabajo, en el ámbito de su competencia, y dirigir la ejecución del mismo en las unidades de organización a su cargo, en coordinación con los

gobiernos regionales, según corresponda.

j) Remitir información al Ministerio Público sobre la presunta existencia de ilícitos penales que se adviertan durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, procedimiento administrativo sancionador u otro procedimiento en el ámbito de sus competencias.

k) Gestionar ante la Dirección de Inteligencia Inspectiva la designación de peritos requeridos para las actuaciones inspectivas.

l) Dirigir, en el ámbito de su competencia, la ejecución de las acciones previas; las actuaciones inspectivas; las acciones de orientación; la fase instructora y sancionadora de las unidades de organización a su cargo.

m) Resolver, en el ámbito de su competencia, los recursos de apelación que se interpongan a los pronunciamientos del otorgamiento de constancia de cese.

n) Cumplir los estándares de calidad y otros que sean relevantes, para el adecuado funcionamiento de los servicios, en el ámbito territorial.

ñ) Resolver en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos impugnatorios.

o) Efectuar, en el ámbito de su competencia, las acciones para la implementación del Sistema de Control Interno.

p) Formular, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y ejecutar los convenios de cooperación interinstitucional con los gobiernos regionales y con entidades públicas o privadas, en el marco de su competencia.

q) Emitir opinión técnica en materia de su competencia.

r) Las demás funciones que le asigne la Superintendencia, en el ámbito de sus

competencias o aquellas que le corresponda por norma expresa.

2071417-12

# Autorizan transferencia financiera a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por EsSalud bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 148-2022-TR

Lima, 27 de mayo de 2022

### VISTOS

El Oficio N° 619-SG-ESSALUD-2022, de la Secretaría General del Seguro Social de Salud - EsSalud; el Memorando N° 0303-2022-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; el Memorando N° 0349-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0432-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, en el marco de la Ley N° 31365 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, se aprueba, mediante Resolución Ministerial N° 262-2021-TR, el Presupuesto Institucional de Apertura del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente al Año Fiscal 2022 por un monto de S/ 682 051 204,00 (SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS MILLONES CINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUATRO Y 00/100 SOLES) por toda fuente de financiamiento;

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 108-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, autoriza una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de S/ 78 679 658,00 (SETENTA Y OCHO MILLONES

SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO Y 00/100 SOLES), a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, en aplicación de las disposiciones señaladas en los considerandos precedentes, mediante Resolución Ministerial N° 141-2022-TR, se aprueba la desagregación de recursos autorizados mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 108-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Oficio N° 619-SG-ESSALUD-2022, la Secretaría General del Seguro Social de Salud - EsSalud, solicita gestionar la aprobación de la transferencia financiera, mencionada en el considerando precedente, remitiendo adjunto el Memorandum N° 1232-GG-ESSALUD-2022 emitido por la Gerencia General que adjunta la Nota N° 783-GCAJ-ESSALUD-2022 y el Informe N° 241-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2022, elaborados por la Gerencia Central de Asesoría Jurídica, y el Informe N° 034-GCPP-ESSALUD-2022 de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, a

través de los cuales se sustenta el pedido formulado, para los fines pertinentes;

Que, la Oficina General de Administración mediante Memorando N° 0303-2022- MTPE/4/11, remite el Informe N° 0019-2022-MTPE/4/11.1 de la Oficina de Finanzas conteniendo la Certificación de Crédito Presupuestario aprobado mediante la Nota N° 0598, en la Fuente de Financiamiento 1: Recursos Ordinarios, por la suma de S/ 78 679 658,00 (SETENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO Y 00/100 SOLES);

Que, mediante el Memorando N° 0349-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remite el Informe N° 0221-2022-MTPE/4/9.2 elaborado por la Oficina de Presupuesto, a través del cual emite la opinión favorable en materia presupuestal correspondiente;

Que, en virtud de lo expuesto, y en el marco de las normas descritas, resulta pertinente aprobar la transferencia financiera solicitada, con cargo a la Fuente de Financiamiento 1: Recursos Ordinarios, a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 108-2022-EF, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo y seguimiento de los recursos transferidos en citado Decreto Supremo;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3.2 y 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 108-2022-EF, el Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos transferidos, asimismo, los recursos que se transfieran no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos;

Con las visaciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Administración, 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° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Decreto Supremo N° 108-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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; 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; y, la Directiva N° 0002-2021-EF/50.01, Directiva para la Ejecución Presupuestaria, aprobada por Resolución Directoral N° 0022-2021-EF/50.01;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1.-** Autorizar la transferencia financiera del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, por el monto de S/78 679 658,00 (SETENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO Y 00/100 SOLES), a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo con el anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Los recursos de la transferencia financiera autorizada por el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos, de conformidad con lo dispuesto en el



numeral 3.3, del artículo 3, del Decreto Supremo N° 108-2022-EF.

**Artículo 3.-** El Seguro Social de Salud - EsSalud es responsable de la adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la transferencia financiera efectuada en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3.2, del artículo 3, del Decreto Supremo N° 108-2022-EF.

**Artículo 4.-** El Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los diez (10) días hábiles después del cierre de cada mes, el avance de la ejecución de los recursos transferidos; así como, los resultados obtenidos.

**Artículo 5.-** Disponer que la presente resolución ministerial y su anexo, se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el/la Jefe/a de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

#### ANEXO

**TRANSFERENCIA FINANCIERA DEL PLIEGO 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
"UNIDAD EJECUTORA 001: MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN", FUENTE  
FINANCIAMIENTO RECURSOS ORDINARIOS, A FAVOR DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD**

N°	ENTIDAD	CONCEPTO	TRANSFERENCIA FINANCIERA
1	Seguro Social de Salud - EsSalud	Para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.	S/ 78 679 658.00

2071929-1

# Aprueban disposiciones para la administración temporal del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta su entrega a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 143-2022-TR

Lima, 27 de mayo de 2022

### VISTOS

El Memorando N° 0464-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0242-2022-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 0197-2022-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0280-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0150-2022-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0431-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR, se crea el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE;

Que, el artículo 64 del Reglamento del Texto Único

Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR, establece que el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene por finalidad: 1. Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa de acuerdo a las características establecidas en los artículos 4 y 5 de la Ley; 2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y, 3. Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su condición de tales;

Que, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, dispone que la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, creado mediante Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT a los ciento ochenta días (180) calendario posteriores a la publicación del reglamento de la referida Ley;

Que, la referida reglamentación está pendiente por lo que resulta necesario establecer disposiciones para la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE a cargo temporalmente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta su entrega a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT; lo cual contribuye a efectuar una transferencia ordenada;

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 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; la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial; el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE; 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. Objeto**

Aprobar disposiciones para la administración temporal del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo, hasta su entrega a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, de conformidad con lo dispuesto en la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial; lo cual contribuye a una transferencia ordenada.

**Artículo 2.** Actividades que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo

2.1 En tanto la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT no asuma el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo, se encuentra a cargo del referido Registro a nivel nacional, realizando las siguientes actividades:

- a. Atención de las solicitudes sobre la inscripción y reinscripción en el Registro.
- b. Atención de las solicitudes de actualización o modificación de información en el Registro.
- c. Atención de las solicitudes de cambio de condición en el Registro.
- d. Atención de las solicitudes de baja o de retiro en el Registro.
- e. Atención de los medios impugnatorios que se presenten.
- f. Absolución de las consultas técnicas relacionadas con el Registro, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- g. Atención de las solicitudes de información, de conformidad con la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública,

y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.

h. Verificación de oficio de la condición de Micro o Pequeña Empresa, de conformidad con el artículo 33 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 008- 2008-TR.

i. Atención de solicitudes o comunicaciones referidas a la exclusión de los beneficios que se otorgan a las micro y pequeñas empresas.

2.2 Cuando las actividades señaladas en el numeral 2.1 requieran la emisión de actos administrativos a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo, esta se rige por las disposiciones de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y cumple con la Directiva N° 009-2019-MTPE/4 "Directiva de Gestión Documental del MTPE", aprobada por Resolución del Secretario General N° 043-2019- TR/SG.

2.3 El acceso al sistema informático del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, solo incluye a la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo, además de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, como responsable del soporte tecnológico y de gestión del sistema de información del referido Registro.

2.4 La Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo puede coordinar con las entidades del Gobierno Nacional para la gestión de la información del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

**Artículo 3.** Actividades que realizan las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales

En tanto la Superintendencia Nacional de Aduanas

y de Administración Tributaria - SUNAT no asuma el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales orientan a los usuarios en relación con el referido registro; absuelven las consultas sobre trámite que se formulen en relación con el referido registro; y, en caso reciban la documentación a que se refiere el numeral 2.1 del artículo 2, la trasladan a la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo.

**Artículo 4.** Actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, como órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En tanto la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT no asuma el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, como órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, orienta a los usuarios en relación con el referido registro; absuelve las consultas sobre trámite que se formulen en relación con el referido registro; y, en caso reciban la documentación a que se refiere el numeral 2.1 del artículo 2, la trasladan a la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo.

**Artículo 5. Transferencia de información**

Aprobada la presente Resolución Ministerial, las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, transfieren la información de los documentos emitidos en relación con el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, a la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo.

**Artículo 6. Difusión**

Dispóngase la difusión de la presente Resolución Ministerial, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales.

#### **Artículo 7. Publicación**

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

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **Única. Disposiciones complementarias**

En el plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, contados desde el día de publicación de la presente Resolución Ministerial, la Dirección General de Promoción del Empleo emite una Directiva General a aprobarse por Resolución Viceministerial, que establece disposiciones para la mejor aplicación de la presente Resolución Ministerial.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

##### **MODIFICATORIA**

##### **Única. Modificación del Anexo que forma parte integrante de la Resolución Ministerial N° 180-2021-TR**

Modifícase el Anexo que forma parte integrante de la Resolución Ministerial N° 180-2021-TR, Aprueban la Relación de Procedimientos Administrativos y Servicios Prestados en Exclusividad a cargo de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual contiene la Relación de Procedimientos Administrativos y Servicios Prestados en Exclusividad a cargo de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, retirándose de la citada Relación al procedimiento ubicado en la posición 25 "Inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE".

Consta como Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial, la Relación Actualizada de Procedimientos Administrativos y Servicios Prestados en Exclusividad a cargo de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

##### **DEROGATORIA**

##### **Única. Derogación de la Resolución Ministerial N° 309-2009-TR**

Derógase la Resolución Ministerial N° 309-2009-TR, que asignan competencia en el ámbito regional para la ejecución del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

2071812-1

# Aprueban documentos denominados: i) Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT; y, ii) Manual de usuario interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 144-2022-TR

Lima, 27 de mayo de 2022

### VISTOS

El Informe N° 0070-2022-MTPE/2/15.2 de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Proveído N° 0097-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y, el Informe N° 0429-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

### CONSIDERANDO

Que, el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar; además, en el artículo 22 de la misma norma se establece que el trabajo es un deber y un derecho, y que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tienen como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales; a través del deber de prevención de los empleadores, el

rol de fiscalización y control del Estado, así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;

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, las y los trabajadores; asimismo, alineado a ello, se tiene el Lineamiento 1.3: implementar 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 la obligación de todo empleador de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los accidentes de trabajo y los incidentes peligrosos; y, además, de los centros asistenciales de salud de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

Que, 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, dispone que los empleadores deben de notificar los accidentes de trabajo mortales y los incidentes peligrosos dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos; y, 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 (5) días hábiles de conocido el diagnóstico;

Que, el artículo 111 del Reglamento antes citado, establece que, dentro de los plazos establecidos en el artículo 110 de dicho dispositivo, 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;

Que, mediante Decreto Supremo N° 006-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y el 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, se aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, así como las respectivas tablas maestras;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 006-2022-TR, establece que, en el plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación en el diario oficial "El Peruano" de la citada norma, 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;

Que, en atención a lo señalado en el párrafo precedente, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, han elaborado los manuales de usuario del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT;

Que, mediante el Informe N° 0070-2022-MTPE/2/15.2, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo recomienda la aprobación de los referidos documentos, por lo que resulta necesario emitir la Resolución Ministerial que apruebe los documentos denominados: i) Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT; y, ii) Manual de usuario interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 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. Objeto**

Apruébanse los documentos denominados: i) Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT; y, ii) Manual de usuario interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT, los mismos que, como Anexos, forman partes integrantes de la presente Resolución Ministerial.

### **Artículo 2. Publicación**

Publícase la presente Resolución Ministerial y sus Anexos en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de la publicación de la Resolución Ministerial en el Diario Oficial “El Peruano”, siendo responsable de dicha acción el Jefe 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

2071841-1



# Aprueban la Directiva General N° 0001-2022-MTPE/2/14 denominada “Normas para el uso del Sistema de Alerta Temprana”

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 131-2022-TR

Lima, 20 de mayo de 2022

### VISTOS

El Proveído N° 3900-2021-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Proveído N° 0187-2022-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando N° 0056-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando N° 0039-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0162-2022-MTPE/4/8 y la Hoja de Elevación N° 0064-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, atribuye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Gobiernos Regionales competencias compartidas en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, asimismo, el numeral 18.2 del artículo 18 de la citada Ley, determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presta a los gobiernos regionales la cooperación, capacitación y asistencia técnica que estos requieran respecto de las competencias transferidas;

Que, en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, se ha incorporado un mecanismo que permite registrar las solicitudes referidas a pliegos de reclamos, convenios colectivos, huelgas, paralizaciones intempestivas, entre otros aspectos, que

reporten las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, con la finalidad de alcanzar una oportuna intervención que garantice la prevención y solución de conflictos;

Que, en dicho contexto el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 308-2009-TR, Oficializan componentes del Sistema de Prevención y Solución de Conflictos Socio-Laborales del Ministerio y aprueban formato de seguimiento y monitoreo, dispone: “Oficializar los componentes del Sistema de Prevención y Solución de Conflictos Socio-Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidos a la utilización del formato para efectuar el seguimiento y monitoreo de los conflictos socio-laborales, y del software de alerta temprana de prevención y solución de conflictos, cuya implementación está a cargo de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.”;

Que, a su vez, el artículo 2 de la citada Resolución Ministerial establece: “Aprobar el formato de seguimiento y monitoreo de los Conflictos Socio-Laborales, el mismo que en anexo adjunta forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial”;

Que, el Sistema de Alerta Temprana constituye un software dirigido a registrar la información relevante proveniente de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, viabilizando de ese modo el seguimiento y monitoreo del grado de conflictividad en materia laboral del país;

Que, por lo expuesto, resulta pertinente establecer las pautas a seguir con relación al uso del Sistema de Alerta Temprana, y las pautas generales para el registro de una alerta en el referido Sistema, a efectos de garantizar y precisar la información proveniente de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional;

Que, siendo así, se requiere de una Directiva General que garantice y precise el contenido de la información que debe registrarse, para fortalecer las capacidades de las Autoridades Administrativas de Trabajo del país, permitiendo el frecuente seguimiento de los conflictos laborales de naturaleza colectiva;

Que, mediante Memorando N° 0039-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, remite y hace suyo el Informe N° 0019-2022-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, que emite opinión favorable a la propuesta de Directiva General denominada "Normas para el uso del Sistema de Alerta Temprana", propuesta por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo;

Que, asimismo, a través del Proveído N° 3900-2021-MTPE/4/13, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones remite y hace suyo el Informe N° 2366-2021-MTPE/4/13.2 de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que emite opinión técnica favorable a la propuesta de Directiva General antes citada;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por 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 1. Aprobación**

Apruébase la Directiva General N° 0001-2022-MTPE/2/14 denominada "Normas para el uso del Sistema de Alerta Temprana", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

### **Artículo 2. Publicación**

Dispóngase la publicación de la presente Resolución Ministerial y de su Anexo a que hace referencia el artículo 1 en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción 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

2071884-1

# Aceptan renuncia de Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## RESOLUCIÓN SUPREMA 155-2022-PCM

Lima, 28 de mayo de 2022

Vista la renuncia que, al cargo de Ministra de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, formula la señora Betssy Betzabet Chavez Chino; y,

Estando a lo acordado;

### SE RESUELVE

Aceptar la renuncia que, al cargo de Ministra de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, formula la señora Betssy Betzabet Chavez Chino, dándosele las gracias por los servicios prestados a la Nación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2071986-3

# Nombran Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## RESOLUCIÓN SUPREMA 156-2022-PCM

Lima, 29 de mayo de 2022

Vista la propuesta del señor Presidente del Consejo de Ministros;

De conformidad con el artículo 122 de la Constitución Política del Perú; el artículo 15-A de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y,

Estando lo acordado;

### SE RESUELVE

Artículo 1.- Nombrar Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, al señor Juan Ramón Lira Loayza.

Artículo 2.- La declaración jurada del ministro nombrado es publicada en la página web de la Presidencia del Consejo de Ministros, en la misma fecha de publicación de la presente Resolución Suprema.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2071992-1

# JURISPRUDENCIA



# CASACIÓN LABORAL

## 7821-2018 LIMA

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

**Sumilla:** Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador empleado en una entidad de la administración pública, no resulta suficiente para ampararse esta pretensión, el hecho de haberse desnaturalizado su contratación formal, civil o modal, sino que debe tratarse de un trabajador cuyo acceso al servicio público hubiese sido por concurso público, salvo el caso de los obreros, por ende, deberá resolver el caso teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Precedente Constitucional número 05057-2013-PA/TC y las Casaciones Laborales números 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA.

Lima, veintiséis de agosto de dos mil veinte.

### VISTA

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

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Patronato del Parque de las Leyendas - Felipe Benavides Barreda mediante escrito presentado con fecha veintidós de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y dos a doscientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista del fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta y uno, que confirmó la sentencia de primera instancia del cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a doscientos trece, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Edith Rojas Cárdenas, sobre Desnaturalización de contrato y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del diecisiete de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento dos a ciento seis del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013- PA/TC, 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 veintiocho a treinta y cinco, y escrito de adecuación que obra a fojas cuarenta y uno a cuarenta y tres, que el actor pretende la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil, por el periodo siete de enero de dos mil trece al seis de julio de dos mil catorce e inválidos los Contratos Administrativos de Servicios, desde el siete de julio de dos mil catorce hasta el treinta y uno de marzo de dos mil quince; en consecuencia, se declare una relación laboral a plazo indeterminado; asimismo, se ordene su

reposición por despido incausado, más el pago de remuneraciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, remuneración vacacional y asignación familiar y el pago de una indemnización por lucro cesante. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a doscientos trece, declaró fundada en parte la demanda, ordenó que la demandada reconozca como trabajador a plazo indeterminado desde el siete de enero de dos mil trece adscrito al régimen laboral común de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo número 728 con reconocimiento en planillas de pago, reponer a la demandante en su mismo puesto de trabajo o en uno de similar nivel y categoría al ostentado a la fecha de su despido el treinta y uno de marzo de dos mil quince, así como pague a la demandante la suma de doce mil ciento treinta y seis con 14/100 soles (S/ 12,136.14). Argumentó que la trabajadora ingresó a prestar servicios desde el siete de enero de dos mil trece mediante Contrato de Locación de Servicios y posteriormente mediante Contrato Administrativo de Servicios, los cuales están desnaturalizados ya que se advirtió el carácter permanente de las labores de la actora como guardaparques el que se encuentra vinculado con las competencias, fines y objetivos que por mandato legal soporta la emplazada, correspondiendo el pago de beneficios sociales. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta y uno, confirmó la sentencia apelada de primera instancia, argumentando que la demandada tiene como finalidad proporcionar bienestar, educación, cultura, esparcimiento y recreación

cultural a favor de la comunidad, promocionando las diferentes riquezas naturales de nuestras regiones, motivo por el cual constituye una empresa del Estado, como persona jurídica de derecho público interno con autonomía en el ejercicio de sus funciones; conforme a lo establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo número 276, Ley de Bases de la carrera administrativa, señala que no están comprendidos en la carrera administrativa los trabajadores de las empresas del Estado; asimismo, la Ley número 30057 en su Primera Disposición Complementaria Final señala que no están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado; por lo que, a los trabajadores de Patronato del Parque de Las Leyendas "Felipe Benavides Barreda", no se les aplica el Precedente Vinculante recaído en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, por la exclusión expresa prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Servir. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre el Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC Tercero: Bajo esa premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos, del mencionado

precedente: El fundamento 13, señala: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes<sup>1</sup>, prescriben: “18. (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del

proceso”. (Negrita es nuestro) Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional determinó que este precedente, denominado “precedente Huatuco”, sería de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>2</sup>, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, en el caso de la trabajadora del Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”. Naturaleza Jurídica del precedente vinculante Quinto: Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos normativos, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, resulta siendo una regla para todos y frente a todos los poderes públicos siempre y cuando que de ese precedente, como en el presente caso, de su contenido se adviertan principios de alcance general a casos objetivamente similares; asimismo, cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares<sup>3</sup>. En la Sentencia de

1 Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

2 La fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano es el uno de junio de dos mil quince



fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el expediente número 024-2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional como: "(...) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición de tal efectos similares a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En puridad, la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia". Alcances sobre el acceso al empleo público Sexto: La Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la

dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Séptimo: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral número 11169-2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los alcances del precedente

3 Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

vinculante, recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC Octavo: Esta Sala Suprema mediante Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, dispusieron como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia, recaída en el Expediente número 05057-2013- PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia: "(...) Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013- PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta" (negrita es nuestra). De lo anotado, se verifica que en función a los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, no existirá reposición laboral cuando se trate de un despido incausado o fraudulento. Solución al caso concreto Noveno: Corresponde analizar la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC al caso concreto. En mérito a lo expuesto tenemos lo siguiente: 9.1.- La demandante suscribió Contratos de Locación de Servicios desde el siete de enero de dos mil trece al seis de julio de dos mil catorce y Contratos Administrativos de Servicios desde el siete de julio de dos mil catorce al treinta y uno de marzo de dos mil quince, para desempeñar el cargo de guardaparques. 9.2.- De acuerdo al artículo 1° del Decreto Legislativo número 146, Ley de Patronato del Parque de las Leyendas, se señala que: "Es

una persona jurídica de derecho público, forma parte del Sector Público Nacional y es una Institución Pública Descentralizada del Ministerio de Vivienda", que funcionará con autonomía técnica, económica y administrativa; posteriormente, mediante la Ley número 28988, Ley que adscribe el Patronato del parque de la Leyendas – Felipe Benavides Barreda, a la Municipalidad Metropolitana de Lima, prevé que la demandada es un organismo público descentralizado adscrito a la Municipalidad Metropolitana de Lima y depende funcionalmente de ésta; no pudiendo señalarse que la demandada sea una empresa del Estado conforme así lo ha determinado la Sala Laboral, máxime si, de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas no está registrado dentro de la lista de las empresas del Estado. Décimo: El Colegiado Superior, en mérito a los medios probatorios antes mencionados, determinó que los Contratos de Locación de Servicios se encuentran desnaturalizados pues se determinó la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido 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, amparando la reposición laboral solicitada por el actor. Sin embargo, a efectos de verificar si corresponde o no la reposición pretendida, la Sala Superior debió observar la naturaleza de la constitución de la recurrente en concordancia con lo dispuesto en el Expediente número 05057-2013-PA/TC. Décimo Primero: Al respecto, es preciso señalar que el Patronato del Parque de las Leyendas es un organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público interno, adscrito a la Municipalidad Metropolitana de Lima, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, conforme ya se ha analizado en el

noveno considerando. Siendo así, se verifica que la parte demandada no es una empresa del Estado, sino una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al inciso 6 del artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley número 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo número 006-2017-JUS; por lo que, se encuentra dentro de los alcances previstos en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 05057- 2013-PA/TC. Décimo Segundo: Conforme se ha verificado de los argumentos formulados por la demandada conforme a los contratos analizados, la ex trabajadora no ingresó a laborar para la entidad demandada mediante concurso público de méritos para cubrir la plaza de guardaparques. En ese sentido, al no haber acreditado la demandante haber ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con su artículo 5° y en atención a lo establecido en el precedente vinculante; no corresponde amparar la reposición planteada en el proceso, debiendo declararse improcedente la demanda en dicho extremo. Décimo Tercero: Siendo ello así, al haberse determinado en el caso de autos que dentro de la controversia materia de litis, se encuentra el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, siendo la opción que se podría elegir válidamente, la reposición o la indemnización por despido arbitrario; y estando que para esta clase de proceso, la primera opción se encuentra restringida por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión,

resulta viable únicamente la indemnización por despido arbitrario; razón por la cual, habiéndose en el presente proceso, ya discutido en las instancias de mérito, respecto al reconocimiento de vínculo laboral, resultaría ocioso ordenar un nuevo proceso para tal finalidad, ya dilucidada; por lo que, teniendo en cuenta el principio de celeridad y economía procesal, se procede a ordenar la indemnización correspondiente, la misma que será calculada en ejecución de sentencia. Décimo Cuarto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, por lo que la causal examinada deviene en fundada, debiendo casarse la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia, revocarse la sentencia apelada en cuanto ordena la reposición laboral de la demandante, y reformándola declarar improcedente dicho extremo, ordenando se pague una indemnización por despido arbitrario, el cual deberá ser calculado en ejecución de sentencia, confi rmándose en lo demás que contiene. Por tales 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, Patronato del Parque de las Leyendas - Felipe Benavides Barreda, mediante escrito presentado con fecha veintidós de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y dos a doscientos noventa y nueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta y uno, y actuando en sede de instancia:

**REVOCARON** la sentencia apelada del cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a doscientos trece, en el extremo que ampara la reposición de la demandante, y **REFORMÁNDOLO** declararon improcedente dicho extremo; **ORDENARON** que en ejecución de sentencia se calcule el pago de una indemnización por despido arbitrario; dejando subsistente lo demás que contiene la sentencia recurrida; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Edith Rojas Cárdenas, 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 12363-2018 AREQUIPA

**Materia:** Reconocimiento de vínculo laboral y otro. 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. No se incurre en nulidad cuando la motivación expuesta resulta coherente con lo actuado al interior del proceso.

Lima, seis de agosto de dos mil veinte.

## VISTA

La causa número doce mil trescientos sesenta y tres, guion dos mil dieciocho, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Arequipa, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y uno, contra la Sentencia de Vista del nueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a trescientos nueve, que revocó la Sentencia apelada del quince de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos quince a doscientos treinta y siete, que declaró improcedente la demanda sobre reposición por despido fraudulento y reformándola declararon fundado dicho extremo; en el proceso seguido con la demandante, Hilda Arce Condori, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro.

## CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución del diez de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y tres a ochenta y siete, 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 cuarenta y uno a cincuenta y uno, la accionante solicita el reconocimiento del vínculo laboral como uno a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada en calidad de obrera y sea incluida en las planillas; asimismo, se ordene su reposición al haber sido objeto de un despido fraudulento en el cargo de auxiliar de servicios múltiples. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia que corre de fojas doscientos quince a doscientos treinta y siete, declaró fundada en parte la demanda, reconocido la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios y reconoce la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada

entre las partes; sin embargo, desestimó la pretensión de reposición al considerar que no se habría acreditado el ánimo perverso auspiciado por el engaño, ni la existencia de hechos falsos e imaginarios, menos aún, que se hayan producido pruebas fabricadas o vicio de la voluntad.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas doscientos setenta y ocho a trescientos nueve, confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y revocó en el extremo que desestima la reposición amparando dicho extremo, pues, la contratación con fraude al a ley da lugar a la desnaturalización de la contratación y con ello, el supuesto de despido fraudulento, por lo que dispone la reincorporación de la accionante. 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 precedente 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 precedente, 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 29497<sup>1</sup>, 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. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación Quinto: 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 el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión

<sup>1</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39°.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado.

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en 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”.

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”<sup>2</sup>, 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 nomofáctica, 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 aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. Sexto: Se considera 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 proceso<sup>3</sup>, 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. La infracción normativa 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”<sup>4</sup>. En cuanto a la infracción procesal, 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 Séptimo: 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 Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Octavo: 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

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

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

4 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

proceso". Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al caso concreto Noveno: De la revisión de autos se advierte, que la Comuna recurrente invoca como argumentos, los siguientes: 9.1. Se ha vulnerado el debido proceso al establecer el vínculo con la Empresa EMECSA, sin considerar que el mismo es un organismo descentralizado, autónomo e independiente de la Municipalidad Provincial de Arequipa. 9.2. Mediante Ordenanza Municipal número 810 del veintiocho de mayo de dos mil trece se aprobó la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en cuyo capítulo XI, artículo 144°, se ha detallado que EMECSA es un organismo público descentralizado con personería jurídica y patrimonio propio. 9.3. La demandante desde que fue cesada de la Municipalidad Provincial de Arequipa ya no tiene ningún tipo de vínculo laboral, a la fecha de presentación de la demanda los plazos han caducado y cualquier acción judicial solo corresponde que se ventile con la empresa EMECSA y no con su representada. Ahora bien, delimitados los argumentos por los cuales, la Municipalidad recurrente denuncia una infracción al debido proceso, pasaremos a absolver aquellos aspectos, a efectos de determinar si se ha producido o no la infracción que se denuncia. Décimo: Sobre los argumentos expresados por la Comuna recurrente debe considerarse: 10.1. Sobre los argumentos contenidos en los numerales 9.1 y 9.2: Es preciso considerar que la

pretensión demandada tiene por objeto el reconocimiento de la relación laboral producto de la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, para luego pretender la desnaturalización de los contratos a plazo fijo y, finalmente, su reposición por haber sido objeto de un despido fraudulento. Sobre la base de dichos argumentos, la parte recurrente ha contestado la demanda conforme al escrito, que corre de fojas ciento doce a ciento veintiuno; oportunidad en la que esboza como defensa excepciones, falta de agotamiento de la vía administrativa, incompetencia y caducidad; respecto del fondo ha manifestado que el Tribunal Constitucional ha declarado la constitucionalidad de los Contratos Administrativos de Servicios y que para el ingreso a la carrera pública debe haber cumplido con ingresar a través de un concurso público y al no haber cumplido con ello, es de aplicación lo dispuesto en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057-2013-PA/TC; del mismo modo, refiere a fojas ciento dieciocho, parte pertinente, que por el periodo comprendido entre el treinta de junio al treinta y uno de diciembre de dos mil quince, la demandante se ha vinculado a la codemandada EMECSA, organismo público descentralizado de la demandada y creado desde el quince de junio de mil novecientos noventa y nueve. A partir de los argumentos expresados por los sujetos procesales, se tiene que el Juez de primera instancia ha reconocido la existencia de una relación laboral entre la demandante y la Municipalidad Provincial de Arequipa al haberse infringido normas de contratación laboral en el régimen privado al haber simulado y aparentado celebrar Contratos Administrativos de Servicios, el cual no les corresponde a los obreros municipales, correspondiéndole una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, analizar el periodo referido a la contratación con EMECSA y concluye que se no se ha cumplido con los requisitos para la contratación sujeta a modalidad al tratarse dicha entidad de una destinada a administrar los servicios que presta la Comuna demandada, concluyendo, además, que la demandada presta servicios de manera continua, advirtiéndose



simulación en la contratación, por lo que, atendiendo al vínculo laboral de naturaleza indeterminada, la demandante debió ser transferida con dicha condición, lo que no se habría acreditado, conforme se describe a fojas doscientos treinta y cinco, parte pertinente. La Sentencia de Vista en el considerando nueve punto cinco (9.5), a fojas doscientos noventa y nueve, parte pertinente, ha concluido que la actora ha venido laborando, aún para EMECSA, luego de haber tenido un contrato a plazo indeterminado con la Municipalidad Provincial de Arequipa, no encontrándose acreditada la causa objetiva de contratación a que se refiere el 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, evidenciándose un fraude, conforme lo previsto en el literal d) del artículo 77° de la norma antes acotada. Como se puede apreciar de los argumentos expresados por las partes procesales y los propios de las instancias de mérito, se advierte que se ha cumplido con expresar las razones suficientes que han permitido desvirtuar la existencia de una relación laboral bajo el ámbito de la Contratación Administrativa de Servicios; así como, de los contratos sujetos a modalidad y, contrario a ello, se ha recurrido a principios del Derecho del Trabajo a fin de reconocer la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad entre las partes, vínculo que además, se ha dado en el marco de un contrato de naturaleza indeterminado suscrito entre la actora y la Comuna demandada, analizado sobre la base del principio de continuidad, el cual no ha podido ser desmejorado con la suscripción de contratos sujetos a modalidad, luego de ser transferido el lugar en el que prestaba servicios. Dichas circunstancias permiten acreditar que no es viable la sustitución de un empleador, pues, el marco general que comprende a la contratación es uno sujeto al régimen laboral de la actividad privada, delimitándose la condición de empleador a favor de la Municipalidad Provincial de Arequipa, producto de la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios. A partir del análisis expresado por el Juez de primera instancia y por el Colegiado Superior se ha dado respuesta 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, pues, 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, desvirtuándose así, sus alegaciones. 10.2. Respecto del argumento expresado en el numeral 9.3: La recurrente considera que no se ha tenido en cuenta la caducidad del derecho para los efectos de disponer la reincorporación de la actora; sin embargo, no ha reparado que en la oportunidad pertinente, ha deducido la excepción de caducidad, la que ha sido desestimada, conforme se aprecia a fojas doscientos treinta y siete, parte pertinente; y, confirmada por la Sala Superior al advertir una relación laboral sin solución de continuidad que no pudo ser desmejorada al haberse evidenciado la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes producto de la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios, aspecto que no ha podido ser desestimado en el decurso del proceso. Ahora bien, de la lectura de los argumentos expresados por las instancias de mérito se advierte que la decisión arribada en autos cuenta con el debido sustento, no produciéndose vulneración a los derechos de la recurrente, por lo que no se evidencia infracción normativa alguna, contrario a ello, se han postulado los suficientes argumentos jurídicos que han permitido estimar la demanda, desvirtuándose de esa manera sus alegaciones. Décimo Primero: 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 confirmar la Sentencia de primera instancia analizando las documentales ofrecidas, compulsadas de manera conjunta verificando la existencia de una diferenciación remunerativa, sin un sustento objetivo, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, lo cual, a criterio de esta Sala Suprema, permite inferir que la Sentencia de Vista cuenta con 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 una declaración, sino por el contrario, se han analizado una diversidad de circunstancias, no evidenciándose vulneración alguna al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Tal contexto, los argumentos brindados por el Colegiado Superior no se encuentran incursos en supuestos de motivación aparente e insuficiente, 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 y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

### **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Arequipa, mediante escrito presentado el dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del nueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a trescientos nueve; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, Hilda Arce Condori, sobre reconocimiento de vínculo laboral 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.

# CASACIÓN LABORAL 16533-2018 HUAURA

**Materia:** Reposición por despido incausado. PROCESO ORDINARIO - Ley N° 26636.

**Sumilla:** El principio de congruencia impone la regla de que sólo se pueden abordar por parte del órgano judicial aquellas alegaciones que hayan sido formuladas por las partes “oportunamente” y, en ese sentido es deber del órgano revisor responder a cada uno de los agravios esgrimidos por los impugnantes de las resoluciones de primera instancia, de no existir respuesta al agravio formulado se infringe el principio de congruencia, causando indefensión, en la medida en que la resolución judicial de revisión se desvía de los términos en que fue planteada la apelación, infraccionando el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Lima, trece de marzo de dos mil veinte.

## VISTO Y CONSIDERANDO

Primero: Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Toribio Tapia Gallardo, mediante escrito de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos noventa y tres a trescientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta y seis a trescientos setenta y ocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veinticinco a trescientos treinta y cinco, que declaró infundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, Empresa Agraria Azucarera Andahuasi Sociedad Anónima Abierta, sobre reposición por despido incausado. Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de

Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. Tercero: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse y d) Cuáles es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. Cuarto: Antecedentes 4.1. Conforme se aprecia de la demanda de fecha diecisiete de mayo de dos mil doce, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cuatro, el actor solicita que se deje sin efecto el despido incausado o sin imputación de causa justa relacionada con la conducta o capacidad laboral, y se le reponga en su puesto de trabajo en el cargo que venía desempeñando u otro de similar nivel o categoría,

así como el pago de costos del proceso. 4.2. El Primer Juzgado Civil Transitorio de Huaura de la Corte Superior de Justicia de Huaura, mediante Sentencia de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veinticinco a trescientos treinta y cinco, declaró infundada la demanda, al argumentar que ni el demandante, ni la demandada han ofrecido medios probatorios que permitan verificar la existencia de un despido arbitrario. 4.3. El Colegiado de la Segunda Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia apelada, al considerar que no se ha acreditado las razones por las que el actor cesó, de manera que no puede establecerse si fue despedido de forma ilegal. Quinto: Fundamento de la causal 5.1. El recurrente denuncia como causal de su recurso, la infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú: Refiere que la Sala Superior no ha tenido en cuenta que en la Boleta de Pago número 00959-Marzo 2012, se encuentra consignada como fecha del cese, el treinta y uno de marzo de dos mil doce, de manera tal que si existe un medio de prueba que acredita la fecha de cese, contrario a lo que señala la Sentencia de Vista, y que no ha merecido pronunciamiento por parte este, configurándose una incongruencia omisiva o ex silentio. 5.2. Cabe mencionar que pese a que la causal descrita no se encuentra prevista en la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, en los casos en que sea manifiesto la vulneración del derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, como se invoca en autos, este Supremo Tribunal considera necesario admitir de forma excepcional este recurso, en aplicación del artículo 392°- A del Código Procesal Civil, incorporado por la Ley número 29364, por la causal de contravención al derecho a un debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales en resguardo de la tutela de los derechos procesales con valor constitucional conforme a los numerales 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. 5.3. En ese sentido, siendo que el recurrente ha cumplido con fundamentar

de manera clara, precisa y demostrado la incidencia que tendría la infracción de la norma procesal que denuncia la casual deviene en procedente de forma excepcional. Sexto: Análisis de la causal declarada procedente 6.1. Los numerales 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establecen que es principio y derecho 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. (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)". 6.2. El Tribunal Constitucional en la 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 cualifi

6.3. En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el numeral 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.

6.4. Es preciso tener en cuenta que la teoría del caso del demandante que se desprende de la demanda de fecha diecisiete de mayo de dos mil doce, se sostiene en el hecho de que el uno de abril de dos mil doce la demandada sin expresión de causa justa relacionada con su conducta o capacidad y sin cumplir con el procedimiento especial previo al despido, de forma arbitraria, finalizó unilateralmente la relación laboral, que por su naturaleza era indeterminada.

6.5. Del recurso de casación se advierte que el recurrente sostiene que en el proceso judicial acreditó que la fecha de su cese fue el treinta y uno de marzo de dos mil doce sin que exista una causa justa, tal como aparece de la Boleta de Pago de número 00959 que corresponde al mes de marzo de 2012, y, en ese sentido, no es cierto lo afirmado por la Sala Superior respecto a que no se ha acreditado la causa del cese, así como tampoco que no se haya producido su despido de forma incausada.

6.6. Al respecto debe mencionarse que el principio de congruencia impone la regla de que sólo se pueden abordar por parte del órgano judicial aquellas

alegaciones que hayan sido formuladas por las partes "oportunamente" y, en ese sentido es deber del órgano revisor responder a cada uno de los agravios esgrimidos por los impugnantes de las resoluciones de primera instancia, de no existir respuesta al agravio formulado se infringe el principio de congruencia, causando indefensión, en la medida en que la resolución judicial de revisión se desvía de los términos en que fue planteada la apelación.

6.7. En dicho marco, este Supremo Tribunal al revisar la causal ha determinado que existen incongruencias que afectan el deber de motivación de las sentencias, que se encuentra referida a omitir dar respuesta al agravio contenido en la apelación de la sentencia de primera instancia de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cuarenta y siete, referido a que el Juzgado incurrió en error al considerar que el demandante no cumplió con acreditar la finalización arbitraria del vínculo laboral, pese a que en la Boleta número 00959-Marzo de 2012 que forma parte del Anexo 1-C de la demanda, sí se establece el término de la relación laboral el día treinta y uno de marzo de dos mil doce, el cual fue sin causa justa ni procedimiento disciplinario previo.

6.8. Cabe precisar que el argumento por el que el Juzgado decidió no amparar la pretensión de reposición del actor, radicó en que este no explicó ni dio detalle de cómo es que concluyó la relación laboral ni cuáles son los medios de prueba que acreditarían que su relación laboral culminó en determinada fecha.

6.9. En ese contexto, era obligación de la Sala Superior, revisar la dicha decisión. No obstante, se limitó a considerar que el actor mantuvo un vínculo laboral de naturaleza indeterminada con la demandada desde el dieciséis de octubre de dos mil al treinta y uno de marzo de dos mil doce, sin emitir pronunciamiento congruente a los términos de la apelación respecto al despido alegado.

6.10. Así, no cumplió con examinar y valorar la Boleta número 00959-Marzo de 2012 en el que se menciona como fecha de cese del actor el treinta y uno de marzo de dos mil doce. Tampoco valoró lo afirmado por la demandada, en el escrito en copia certificada de fecha diecinueve

de julio de dos mil doce, que corre de fojas trescientos tres a trescientos cinco<sup>1</sup>, respecto a que la Boleta de Marzo de 2012 que constituye la última boleta por el vencimiento de plazo contractual. 6.11. Lo que evidenciaría con meridiana claridad que el motivo del cese del actor producido el treinta y uno de marzo de dos mil doce, de acuerdo a lo afirmado por la emplazada, sería el vencimiento de su contrato a plazo fijo, lo que deberá ser apreciado por parte del Colegiado Superior. 6.12. En ese marco, la Sala Superior deberá analizar, en un nuevo pronunciamiento, si el vencimiento de contrato, dada la naturaleza de la contratación del actor, constituye una causa justa de cese, o si en la realidad de los hechos se ha producido un despido incausado. 6.13. Por tal razón este Colegiado Supremo estima que, dada la trascendencia de la omisión incurrida por el Colegiado Superior, debe ampararse el recurso de casación debiendo anularse la Sentencia de Vista, de modo que se vuelva a emitir un nuevo pronunciamiento con las directrices señaladas en la presente resolución. Sétimo: De lo expuesto precedentemente, se determina que la Sala de mérito ha incurrido en infracción de los numerales 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual la causal invocada excepcionalmente deviene en fundada. Por estas consideraciones:

## DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Toribio Tapia Gallardo, mediante escrito de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos noventa y tres a trescientos noventa y nueve, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta y seis a trescientos setenta y ocho; **ORDENARON** que la Sala Superior emita nuevo pronunciamiento cumpliendo con fundamentar adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y

observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y se **DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, Empresa Agraria Azucarera Andahuasi Sociedad Anónima Abierta, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente el juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

<sup>1</sup> Presentado al Juez Constitucional, en el proceso de amparo tramitado por el actor que concluyó en la declaratoria de improcedencia, al existir el presente proceso en vía ordinaria -STC, Expediente número 04629-2014-PA/TC-

# CASACIÓN LABORAL

## 846-2019 LIMA

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

**Sumilla:** El 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, estas 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, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, veinticinco de noviembre de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número ochocientos cuarenta y seis, guion dos mil diecinueve, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Javier Gaspar Quiroz Salvador, mediante escrito presentado el veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos setenta y cinco, contra la Sentencia de Vista del nueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos cuarenta y dos, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha veintiuno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos sesenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda y ordeno pagar el monto de sesenta y dos mil novecientos noventa y seis con cincuenta y tres soles (S/62,996.53) por reintegro de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios (CTS); modificando el monto a veintiocho mil setecientos treinta y seis con sesenta y tres soles (S/28,736.63); en el proceso seguido con el demandada, Banco de la Nación, sobre reintegro de remuneraciones y otros. CAUSAL DEL RECURSO: Mediante resolución del veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre

en fojas ciento dos a ciento seis, se declaró procedente el recurso interpuesto por el recurrente 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

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda de fecha catorce de julio de dos mil quince, que corre de fojas ciento noventa a doscientos ocho, se solicitó la nulidad de convenio individual firmado entre las partes en el mes de junio del año dos mil cinco, el reintegro por remuneración básica diminuta con el básico señalado por FONAFE (Directiva N° 005-2006/007) más incrementos por convenios colectivos de los años dos mil seis, a dos mil doce; la restitución y reintegro de las dos gratificaciones dejadas de pagar desde el año dos mil seis; la restitución y reintegro de tres gratificaciones dejadas de pagar en el año dos mil seis; el pago de la compensación por tiempo de servicios; el reintegro de horas extras; el reintegro de pensiones dejadas de pagar por mala liquidación; más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia.

El Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el veintiuno de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos sesenta y nueve, declaró fundada en parte la demanda, señalando que sobre la nulidad del convenio individual de fecha junio 2005, en el presente caso no se aprecia que el accionante haya renunciado a algún derecho puesto que: (i) voluntariamente suscribió el Convenio de modificación de la jornada de trabajo y simplificación de la estructura remunerativa, sin que la voluntad del actor estuvo viciada, y (ii) los conceptos de Decreto Legislativo N°25981, BO\_10-2002-DS117-98-EF, BO\_10-2002-DS143-99-EF y PRODUCTIVIDAD MENSUAL no desaparecieron de la esfera de percepción del actor, sino que los mismos pasaron a formar parte de su remuneración básica, no ha existido una afectación económica, debiendo desestimarse, así como sus pretensiones accesorias. Sobre el reintegro de remuneración básica diminuta, en comparación con el básico señalado por FONAFE (DIRECTIVA N° 005- 2006/007) más incrementos por convenios colectivos de los años 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012; el demandante se desempeñó como técnico VI desde el año dos mil dos al año dos mil doce, por lo que, le resulta aplicable la escala remunerativa otorgada mediante Acuerdo de Directorio N°005-2006/007-FONAFE vigente desde el uno de febrero del año dos mil seis, debiendo liquidarse y reintegrar en la compensación por tiempo de servicios (CTS). Sobre los incrementos por Convenio Colectivo, en ellos se indica que el incremento es para todos los trabajadores, asimismo de las boletas de pago ofrecidas por las partes el actor se ha encontrado afiliado en diversos años tanto al Sindicato SINATBAN como al Sindicato SUTBAN. En el convenio dos mil doce señala que era para los afiliados al SUTBAN, sin embargo, revisado la boleta de enero de dos mil doce también estuvo afiliado a dicho sindicato, por lo que debe ser amparado. c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado Superior de la Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del nueve de octubre de dos mil

dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos cuarenta y dos, confirmó la Sentencia, modificando el monto a veintiocho mil setecientos treinta y seis con sesenta y tres soles (S/28,736.63), expresando que respecto al pago de incrementos remunerativos provenientes de Convenios Colectivos, señala como agravio de la demandada que ya fueron cancelados dichos incrementos, es de verse de las boletas de pago del actor que corren en el CD, que en diciembre de dos mil cinco, la remuneración básica del actor ascendía a S/ 2,794.94 soles, los mismos que se han incrementado progresivamente, y se puede establecer la evolución de la remuneración básica del actor, apreciándose que efectivamente como lo señala la demandada existe un incremento al básico del actor, lo que corresponde a los incrementos remunerativos otorgados por Convenio Colectivo en los años dos mil seis, dos mil siete, dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil once y dos mil doce; por lo que, merece ampararse este agravio. 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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en infracción vinculada al derecho al debido proceso Cuarto. La norma constitucional cuestionada 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 (...). 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 a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) derecho a un juez independiente e imparcial; c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) derecho a la prueba; e) derecho a una resolución debidamente motivada; f) derecho a la impugnación; g) derecho a la instancia plural; h) derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación

externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones cualificadas [...]. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal, procederá a analizar el fundamento plasmado en su escrito de casación<sup>1</sup>, siendo en síntesis lo siguiente: “Se ha acreditado el derecho petitionado (nulidad del convenio que modifica la jornada de trabajo y simplificación de estructura remunerativa, pago de 5 gratificaciones, horas extras, incremento remunerativo por convenios colectivos, nueva liquidación de cesantía), correspondiendo el pronunciamiento de cada uno de los puntos señalados por las partes, no existiendo una debida motivación.” Octavo. En ese contexto, este Colegiado Supremo inicialmente observa la generalidad de los agravios antes expuestos; asimismo, no advierte alguna lesión al debido proceso y menos aún a la debida motivación de las resoluciones judiciales, compartiendo los fundamentos expuestos por la Sala Superior, al considerar que se le ha otorgado los incrementos remunerativos por convenios colectivos de forma oportuna, conforme se acredita en sus boletas de pago que corren en CD y que fue detallado en el cuadro del considerando “2.21” de la Sentencia de vista. Aunado a ello, se advierte del contenido del recurso casatorio únicamente exposición de hechos, sin especificar algún vicio procesal en específico, señalando en cada apartado del recurso casatorio las pretensiones formuladas: nulidad del convenio que modifica la jornada de trabajo y simplificación de estructura remunerativa, pago de cinco (5) gratificaciones, horas extras, incremento remunerativo por convenios colectivos, nueva liquidación de cesantía, y cuestionando en el fondo únicamente el fallo, siendo tales alegaciones ya analizadas en su oportunidad por

1 Fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos setenta y cinco.

las instancias de mérito, a fin de determinar amparar o no las pretensiones invocadas por el demandante. Por tanto, ante la evidente inexistencia de afectación al derecho al debido proceso, corresponde desestimar los argumentos expuestos en su recurso de casación. Noveno. En consecuencia, se advierte que existe una motivación suficiente y acorde a las premisas de hecho y a la actividad probatoria generada en el proceso, sin vicio relevante que afecten la garantía y principio del debido proceso contemplada en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde rechazar la causal de casación analizada. Por estas consideraciones:

### **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Javier Gaspar Quiroz Salvador, mediante escrito presentado el veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos setenta y cinco, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha nueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos cuarenta y dos, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandada, Banco de la Nación, 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, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

# CASACIÓN LABORAL

## 999-2018 TACNA

**Materia:** Nulidad de Resolución Administrativa. PROCESO ESPECIAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

**Sumilla:** Si la sentencia expedida, ha sido sustentada analizando las cuestiones fácticas y jurídicas, se colige que la misma ha sido expedida con observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

Lima, veintitrés de junio de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número novecientos noventa y nueve, guion dos mil dieciocho, guion TACNA, 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 el demandado, Gobierno Regional de Tacna, mediante escrito presentado el diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos cuarenta y nueve, contra la Sentencia de Vista del veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y tres, que revocó la sentencia apelada del cuatro de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y nueve, que declaró infundada la demanda y la reforma a fundada; en los seguidos por la demandante, Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, sobre nulidad de Resolución Administrativa.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y ocho 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 judiciales Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es pertinente puntualizar 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 quince a diecinueve, subsanado a fojas veinticuatro, la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa solicita la nulidad del acta de infracción N° 244-2009, de fecha 23 de octubre del 2009, expedida por la autoridad inspectiva de trabajo, por la infracción en materia de relaciones laborales al no pagar de acuerdo al Régimen Especial de construcción Civil, la nulidad de la Resolución Sub Directoral N° 074-2011-SDILDDTTAC de fecha 25 de julio del 2011, que resuelve multa a la Municipalidad demandante con la suma de S/3,408.00 nuevos soles, la nulidad de la Resolución Directoral N° 016-2012-DPSCLTAC de fecha 01 de febrero del 2012 que confirma la Resolución Sub Directoral N° 074-2011-SDILDDT-TAC. 1.2.- Sentencia de primera instancia.- El Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante sentencia de fecha cuatro de octubre del dos mil dieciséis, declaró Infundada la demanda, señalando

que: i) la autoridad inspectiva de trabajo, señala que la entidad inspeccionada, ha infringido normas socio laborales, afectando a quince (15) trabajadores, al no pagarles de acuerdo al Régimen de Construcción Civil (Decreto Legislativo N° 727), tipificado como infracción grave; ii) la entidad demandante adjunta copia fechada de la Resolución de Alcaldía N° 284-2009-MDCGAL de fecha 12 de noviembre de dos mil 2009, que aprueba nueva escala remunerativa mensual para el personal obrero de proyectos de Inversión; sin embargo, ello no desvirtúa el incumplimiento de normas socio laborales en la obra ejecutada por la entidad demandada, sin regularizar lo advertido por la autoridad administrativa de trabajo, además señala que a partir del año 2010 cancelaría remuneraciones conforme al régimen laboral especial de construcción civil, hecho que demuestra la aceptación de la entidad demandante de su omisión remunerativa.

1.3.- Sentencia de segunda instancia.- La Sala Laboral Permanente de Tacna de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de octubre del año dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y la reforma a fundada, señalando que como fundamentos: i) en el expediente acompañado, se observa el Acta de Infracción N° 244-2009 de fecha 23 de marzo de 2009, en el que se verifica que de acuerdo a las boletas de pago, a los trabajadores se les paga de acuerdo al Decreto Legislativo 728, correspondiente al régimen general privado y no de acuerdo al régimen de Construcción Civil, por lo que tal hecho constituye una infracción comprendida en el Título III Capítulo I Infracciones en Materia de Relaciones Laborales, constituyendo infracción grave, conforme a lo dispuesto por el artículo 24.4 del Decreto Supremo N° 019-06-TR modificado por el Decreto Supremo N° 019-2007-TR; ii) el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades es el previsto por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972) y en consecuencia se encuentran bajo el ámbito de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), para todos sus efectos; y en consecuencia, no puede

sometérseles a un régimen distinto al establecido en la ley, como es el caso del régimen especial de Construcción Civil que tiene sus propias normas.

Segundo. Infracción normativa La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación, infracción que debe atender a las causales que prevé el artículo 386° del Código Procesal Civil, por la remisión contenida en el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley número 27584 aprobado por Decreto Supremo número 013-2008-JUS, relativas a 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.

Tercero. Causal declarada procedente La norma constitucional materia de casación expresa: “(...) 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 de la controversia Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar 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 Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de

Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Por tanto, 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. Sexto. Sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, 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-PHC/TC, respecto de 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'". Igualmente, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c)

deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución al caso concreto La entidad demandante señala en su recurso de casación que la sentencia de vista materia de casación, ha resuelto la causa sin observar los derechos fundamentales esenciales propios del debido proceso y a la tutela judicial efectiva, toda vez que al momento de emitir pronunciamiento, no ha valorado que el Inspector de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo ha realizado un censo a los trabajadores que se encontraban trabajando en la obra de "Construcción de las vías urbanas en la Asociación de Vivienda el - Pedregal", quienes venían siendo pagados bajo el Decreto Legislativo N° 728, con la única finalidad de no reconocerles todos los beneficios laborales que otorga el Decreto Legislativo N° 727. Octavo. Al respecto es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada. Noveno. De la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué deviene en ineficaz la actuación de la administración (Dirección Regional de Trabajo de Tacna) al imponer sanción de multa a la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, fundamentación que consiste en que el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades es el previsto por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972); en consecuencia, se encuentran bajo el ámbito de la Ley

de Productividad y competitividad Laboral (Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR) para todos sus efectos. Como consecuencia de ello, no puede someterse a un régimen distinto al establecido en la ley, como es el caso del régimen especial de Construcción Civil que tiene sus propias normas, análisis que también es compartido por éste supremo tribunal; cumpliendo de ésta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil, al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos fácticos y jurídicos referidos al caso, de manera que no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso y/o por falta de congruencia o motivación. Décimo. En consecuencia, este Supremo Tribunal concluye que el Colegiado Superior no incurrió en la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia corresponde desestimar la casación por la causal antes citada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo regulado por el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley número 27584, aprobado por Decreto Supremo número 013-2008- JUS:

## DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, Gobierno Regional de Tacna, mediante escrito presentado el diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos cuarenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, sobre Nulidad de resolución administrativa; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

# CASACIÓN LABORAL

## 1285-2019 LIMA

**Materia:** Reposición por nulidad de despido y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** Para efectos de que se configure la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se requiere que se acredite que el despido está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente un reclamo.

Lima, veinticinco de noviembre de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número mil doscientos ochenta y cinco, guion dos mil diecinueve, 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, Instituto Superior Tecnológico Privado Alta Cocina D'Gallia S.A.C., mediante escrito presentado el ocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos veintidós, que confirmó la Sentencia apelada de fecha uno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cuarenta y siete, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, Liberata Patricia Chong Choy, sobre reposición por nulidad de despido y otro.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinte de noviembre de dos mil diecinueve,

que corre en fojas ciento diecinueve a ciento veinticuatro, del cuaderno de casación, por las causales de: i) Infracción normativa por aplicación indebida del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a doscientos seis, la actora solicita su reposición por haberse configurado una despido nulo, por la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR; en consecuencia, el pago de sus remuneraciones devengadas, depósito de compensación por tiempo de servicios, regularización y pago del Seguro Social de Salud (EsSalud) y la Oficina de Normalización Previsional; así como, el pago de una indemnización por daño moral, en la suma de cien mil con 00/100 soles (S/ 100,000.00), con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte

Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha uno de diciembre de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que no se cumplió con el procedimiento de Ley, al requerir mediante documento escrito el mejoramiento de su rendimiento laboral en un lapso de tiempo no mayor de treinta días, pues, el conocimiento que tuviera la demandante de su calificación, en los dos últimos semestres no implica el requerimiento exigido por la norma, pues, estos resultados no tienen fecha de recepción; además que no se demostró que dichas evaluaciones contaron con el concurso de la Autoridad administrativa de Trabajo o de cualquier otro agente que acredite la imparcialidad de la evaluación. Asimismo, la renuncia alegada por la demandada no tiene fundamento, al no haberse acreditado de manera indubitable la voluntad de la demandante. De otro lado, alega que ante la primera evaluación efectuada por la demandada no realizó ningún ajuste o advertencia previa, pero frente a la segunda evaluación, atendiendo a la demanda laboral, se inició un procedimiento de despido; motivo por el cual, se configuro la nulidad de despido, por la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Octava Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la renuncia invocada por la demandada no ha sido acreditada mediante una carta de la demandante; además, que se inició un procedimiento de despido, por la falta grave contemplada en el inciso b) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. De otro lado, refiere que la actora ha sufrido un despido que reviste nulidad, al haberse originado el cese por la interposición de la demanda ante el Vigésimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaído en el expediente N° 10111-2016. 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. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal denunciada en el ítem i), está referida a la infracción normativa por aplicación indebida del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El artículo de la norma en mención prescribe: "Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; (...)" Cabe señalar que la infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, prevista en el ítem ii), tiene relación directa con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto. El artículo de la norma en mención, precisa: "Artículo 47.- Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento". (Subrayado y negrita es nuestro). Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del



recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado o no la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, en concordancia con lo previsto en el Decreto Supremo N° 001-96-TR. Quinto: Alcances del derecho al trabajo El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”<sup>1</sup>. Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala, que: “el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral”<sup>2</sup>. Sexto: Respecto al despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>3</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al

contrato de trabajo”<sup>4</sup>. Asimismo, Elmer Arce indica: “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”<sup>5</sup>. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b). es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato<sup>6</sup>. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Séptimo: Alcances sobre la nulidad de despido El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como: “(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por

1 Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.

2 NEVES MUJICA, Javier. “Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica”. En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, p. 12.

3 GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

4 PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibid.* pp. 66.

5 ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

6 Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66.

lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.<sup>7</sup> Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales, se encuentra el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: "(...) represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida", según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira<sup>8</sup>. Octavo: Protección ante reclamos contra el empleador. Respecto al supuesto establecido en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se protege a los trabajadores para presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave, contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la norma

acotada<sup>9</sup>. Es de precisar que la queja o participar en un proceso, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente, de acuerdo a lo señalado por esta Sala Suprema en la Casación N° 2066-2014-LIMA. Para que se configure la nulidad despido, prevista en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no solo basta con alegar que el despido fue promovido como consecuencia de quejas o reclamos antes las autoridades competentes contra el empleador, sino que debe acreditarse el nexo causal, es decir, que la separación este precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos a sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. En consecuencia, resulta importante que se evidencie la represalia incurrida por el empleador, que implica la trasgresión a la tutela jurisdiccional. Siendo así, si bien el segundo párrafo del artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento, se debe tener en cuenta que dicho supuesto opera cuando se acredite lo dispuesto en el párrafo precedente, esto es, la represalia del empleador,

7 QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

8 CABEZA PEREIRO, Jaime. "Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: Derechos fundamentales y contrato de trabajo. Granada: Editorial Comares, 1998, p. 172.

9 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:

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

para que se configure la nulidad de despido. Noveno: Interpretación del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, establece que la interpretación que debe recibir el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la siguiente: "El supuesto de nulidad de despido, tipificado en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el despido evidencia como motivo, la existencia de una queja o participación del trabajador en un proceso judicial o administrativo, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral y que se encuentre acreditado que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, esto es, una represalia que implica la vulneración de la tutela jurisdiccional ". Décimo: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido. La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>10</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>11</sup>. Se debe tener en consideración que en

los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En ese sentido, la carga probatoria del trabajador no solamente se circunscribe en pruebas típicas o atípicas, sino también en indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido. Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: "El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de

10 ABEL LLUCH, Xavier. "Derecho Probatorio". España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

11 ROSEMBERG. "La carga de la prueba". Buenos Aires: Ediciones Jurídicas EuropaAmérica. 1956, p. 11.

despido<sup>12</sup>. En esa línea, podemos afirmar que, si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil<sup>13</sup>, aplicable de manera supletoria al proceso laboral. Décimo Primero: Solución al caso concreto La actora señala que se ha configurado la nulidad de despido, por la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, ha presentado una demanda judicial recaída en el expediente N° 10111-2016. Por su parte, la demandada argumenta que la extinción del vínculo se encuentra motivado por el procedimiento de despido y renuncia efectuada por la accionante, conforme los medios probatorios ofrecidos al proceso, tales como, liquidación de beneficios sociales, cheque de pago, carta de compensación por tiempo de servicios, certificado de trabajo, constancia de baja T-Registro, carta notarial de absolución, declaración jurada del Jefe de Recursos Humanos y declaración jurada del vigilante Décimo Segundo: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso: - De la demanda judicial<sup>14</sup>, se aprecia que la accionante ha pretendido el veintisiete de mayo de dos mil dieciséis, cese de actos de hostilidad, reconocimiento de vínculo laboral, entre otros; proceso judicial llevado a cabo ante el Vigésimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaído en el expediente N° 07101-2013-0-1801-JR-LA-08. - Con Informe Individual de evaluación de desempeño, periodo dos mil dieciséis – I<sup>15</sup>, realizado a la demandante, se

determinó desempeño insatisfactorio, cuyo puntaje bajo, se debió al rubro de “resultado de las encuestas y focus group que realizan los alumnos”; informe suscrito por la accionante, no presentado fecha exacta de emisión. - Mediante Resolución N° Dos<sup>16</sup> de fecha cuatro de octubre de dos mil dieciséis, el órgano jurisdiccional antes citado, admitió a trámite la demanda interpuesta por la actora. - Mediante informe Individual de evaluación de desempeño, periodo dos mil dieciséis – II<sup>17</sup>, realizado a la accionante, se determinó desempeño insatisfactorio, cuyo puntaje bajo, se debió al rubro de “resultado de las encuestas y focus group que realizan los alumnos”; informe suscrito por la accionante, no presentado fecha exacta de emisión. - Con carta de pre aviso<sup>18</sup> de fecha veintidós de febrero de dos mil diecisiete, se le imputa a la demandante la falta grave tipificada en el inciso b) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida a la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de sus labores como docente, en virtud a los informes individuales de evaluación de desempeño. - Mediante documento<sup>19</sup> de fecha veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, la accionante solicita copia de los dos informes individuales de evaluación de desempeño. - Con fecha veintiocho de febrero de dos mil diecisiete, la demandante presenta sus descargos<sup>20</sup> de la falta grave imputada por la demandada. - Mediante carta de despido<sup>21</sup>, con fecha de notaría el dos de marzo de dos mil diecisiete, se comunica la extinción del vínculo laboral. - En la liquidación de beneficios sociales<sup>22</sup>, se consigna como motivo de cese, ocurrido el día tres de marzo de dos mil diecisiete, la renuncia. Asimismo, esta liquidación fue pagada con cheque<sup>23</sup> de fecha seis

12 Monereo Pérez, José Luis, “La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

13 Texto Original del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable por razón de temporalidad.

14 Corre en fojas noventa y dos a ciento veintitrés.

15 Corre en fojas doscientos noventa y tres a doscientos noventa y cinco.

16 Corre en fojas tres a cinco.

17 Corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y siete.

18 Corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento sesenta y siete

19 Corre en fojas ciento sesenta y ocho.

20 Corre en fojas ciento setenta a ciento setenta y tres.

21 Corre en fojas trescientos a trescientos tres

22 Corre en fojas doscientos ochenta y cinco.

23 Corre en fojas doscientos ochenta y seis.

de marzo de dos mil diecisiete. - Mediante documento<sup>24</sup> recibido el siete de marzo de dos mil diecisiete, obra el certificado de trabajo. - En la constancia de baja<sup>25</sup> se consignó como motivo de cese, la renuncia. - Declaraciones juradas<sup>26</sup> de la Jefe de Recursos Humanos y vigilante de la demandada, que comunicó la primera, sobre la renuncia de la demandante y el segundo constató los días de visita de la accionante, reunión con el personal antes descrito, entre otros hechos. Es de precisar, no se llevó a cabo las declaraciones de las personas antes señaladas por inasistencia a la Audiencia de Juzgamiento, tal como consta del Acta de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete<sup>27</sup>. Décimo Tercero: De lo antes señalado, corresponde precisar que si bien en la liquidación de beneficios sociales, constancia de baja y declaraciones juradas, se precisa que el motivo de la extinción del vínculo laboral es por renuncia de la accionante; también es cierto que estos documentos constituyen declaraciones unilaterales que requieren de otros medios probatorios para generar convicción en el Juzgador; en consecuencia, no se encuentra acreditado de manera fehaciente que la accionante ha manifestado su voluntad; acción propia, pura y simple de una renuncia, el día tres de marzo de dos mil diecisiete; más aún, si se observa en autos la carta de despido de fecha dos de marzo de dos mil diecisiete; y teniendo presente que nuestra legislación, ha establecido la formalidad para el procedimiento de la renuncia escrita, en el artículo 18° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Décimo Cuarto: Ahora bien, se verifica que la accionante inició en mayo de dos mil dieciséis, una demanda judicial, la cual fue admitida a trámite en octubre de dos mil dieciséis; acción que ha sido tomado conocimiento por la demandada. Bajo esa premisa, es menester traer a colación que la demandada presenta dos informes

individuales de evaluación de los periodos dos mil dieciséis -I y dos mil dieciséis II, que sustentan el despido por falta grave; sin embargo, dichos informes no cuentan con la fecha de emisión, ni tampoco obra en autos las encuestas y focus group que realizaron los alumnos; así como, otros documentos relevantes que permitan corroborar que efectivamente, la demandante ha tenido a través de dichas encuestas y focus group un puntaje diminuto. Asimismo, la demandada señala en su escrito de contestación de demanda, que corre en fojas trescientos diecinueve, parte pertinente, que se le entregó a la accionante los dos informes individuales de evaluación para que pueda efectuar sus descargos; sin embargo, no ha presentado documento alguno, que constate dicha afirmación. Aunado a ello, no se advierte en autos, que la demandante anterior al dos mil dieciséis, fecha que inició el proceso judicial, incurrió en un desempeño insatisfactorio; y de ser el caso tuvo alguna sanción o un aviso luego de la primera evaluación realizada en el periodo dos mil dieciséis -I; además, que se ha desvirtuado la afirmación brindada por la demandada, sobre la renuncia. Siendo así, y atendiendo con lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se verifica que la separación de la accionante ha estado precedida de actitudes o conductas de la demandada que evidenciaron el propósito de impedir arbitrariamente su reclamo judicial, lo que implicó una transgresión a su tutela jurisdiccional. Décimo Quinto: En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que existe el nexo causal entre el supuesto alegado por la demandante y el despido. En consecuencia, al haber aportado la demandante indicios razonables que sustenten la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con el artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al

24 Corre en fojas doscientos ochenta y ocho.

25 Corre en fojas doscientos ochenta y nueve.

26 Corre en fojas trescientos siete a trescientos ocho.

27 Corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos treinta y cuatro.

Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; se determina que se ha configurado la nulidad de despido. Décimo Sexto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por aplicación indebida el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR ni tampoco por inaplicación el artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; prescritas en los ítems i) y ii); por consiguiente, el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones:

### **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Instituto Superior Tecnológico Privado Alta Cocina D`Gallia S.A.C., mediante escrito presentado el ocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos ochenta y tres; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos veintidós; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la demandante, Liberata Patricia Chong Choy, sobre reposición por nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

# CASACIÓN LABORAL

## 1745-2018 CUSCO

**Materia:** Pago de participación por convenio colectivo 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.

Lima, veintidós de setiembre dos mil veinte.

### VISTA

La causa número mil setecientos cuarenta y cinco, guion dos mil dieciocho, 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 entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el catorce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento sesenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete que corre en fojas ciento cincuenta y cinco a ciento sesenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticinco de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento treinta y seis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Mario Chambilla Macedo, sobre Pago de participación por convenio colectivo y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: -

Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y seis a cincuenta y dos, el actor Mario Chambilla Macedo solicita la nivelación de la remuneración básica unificada del demandante a la suma de S/1,610.75 soles, asimismo se disponga y ordene el otorgamiento y pago a favor de la demandante de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco desde el año 2015 en adelante y la actualización del concepto remunerativo incremento de costo de vida proveniente del Convenio Colectivo y reintegro del concepto remunerativo incremento de costo de vida desde el año 2015 por la suma de S/2,760.00 y se disponga el pago de vacaciones no gozadas por el periodo 20 de octubre del año 2011 hasta el 31 de julio del año 2015 por la suma de S/6,937.50 soles; con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha veinticinco de setiembre de dos mil diecisiete, declaró Fundada en parte la demanda, reconociendo los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos desde el año 2015 en adelante, disponiendo

la actualización del concepto remunerativo incremento de costo de vida proveniente del Convenio Colectivo, reintegro del concepto remunerativo incremento de costo de vida desde el año 2015, el pago de vacaciones no gozadas y finalmente se declara Infundada la nivelación de la remuneración básica unificada del demandante a la suma de S/. 1610.75 soles, asimismo se ordena a la demandada que le otorgue los conceptos de convenios colectivos futuros; con costos del proceso. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que se reconoce al actor la condición de obrero con contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada le asiste el derecho de percibir los beneficios económicos y laborales pactados en los convenios colectivos, pese a no estar sindicalizado, más aún cuando la demandada, en rigor no cuestiona cada uno de los beneficios estimados en la demanda. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en

Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto. La disposición constitucional objeto de casación 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. (...)". 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 a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) derecho a un juez independiente e imparcial. c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) derecho a la prueba. e) derecho a una resolución debidamente motivada. f) derecho a la impugnación. g) derecho a la instancia plural. h) derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728- 2008-PHC/TC, en

1 Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 480-2006-AA/TC. FJ<sup>2</sup>) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones calificadas [...]. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Pronunciamiento sobre el caso concreto 7.1. Esta Sala Suprema, al revisar la causal interpuesta por la parte demandada, precisa que existen vicios de motivación, que afectan el debido proceso, por ello previamente se precisa que el demandante ha sido reconocido mediante proceso judicial con el Expediente N° 1387-2013 como obrero con contrato indeterminado, el mismo que se corrobora de la Resolución Directoral N° 266-2015-OGA/MPC de fecha 24 de agosto de 2015, que corre a fojas 4 a 7, reconociendo como obrero

permanente al trabajador desde el año 2015. 7.2. Es en ese sentido que al haberse reconocido la condición de obrero permanente, el tema de debate es si la Sentencia de Vista ha incurrido en un vicio de motivación referido a los beneficios otorgados por convenios colectivos, en los fundamentos 15 y 16, lo siguiente: “15. Si bien es cierto, el actor ha señalado en su demanda que es trabajador sindicalizado; sin embargo, a la interposición de la demanda, no se acredita que se encuentre sindicalizado, con lo que conviene la demandada señalando además que por tal motivo no le corresponde los beneficios de los convenios colectivos. No obstante, en vista de los recurrentes procesos judiciales conocidos en grado de apelación por este Tribunal Superior, en los cuales la Municipalidad Provincial del Cusco es la demandada, constituye ya un hecho cierto que el SITRAOMUN es el sindicato mayoritario, por lo que es correcto que el actor en calidad de obrero permanente perciba los beneficios de este sindicato conforme prevé el artículo 9 del D.S. No. 010-2003-TR: “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”. “16. En tal virtud, y existiendo una sentencia que reconoce al actor la condición de obrero con contrato de trabajo a plazo

2 El citado acuerdo, establece:

“(...)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.”

indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada le asiste el derecho de percibir los beneficios económicos y laborales pactados en los convenios colectivos, pese a no estar sindicalizado, más aún cuando la demandada, en rigor no cuestiona cada uno de los beneficios estimados en la demanda, lo cual nos releva de mayor análisis al respecto.” [Énfasis Agregado] En ese sentido, se ha reconocido otorgar al actor los beneficios originados por los convenios colectivos de 2015 en adelante (hasta la fecha de la interposición de la demanda 07 de septiembre de 2016), y se ha señalado que el SITRAOMUN es un sindicato mayoritario, por lo que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de la entidad asume la representación de los mismos, tomándose en cuenta incluso a los no sindicalizados, siendo los beneficios logrados producto de la negociación colectiva aplicables a todos los trabajadores. Octavo. Aunado a ello, en relación a los fundamentos referidos a la delimitación de los derechos pactados para el sindicato SITRAOMUN, está conformada únicamente por trabajadores que obtuvieron la condición de obrero nombrado o permanente; la instancia superior a expuesto las motivaciones por la cuales sostiene que ello no es óbice para considerar que únicamente serían restringidos a los obreros permanentes, pues estando acreditada la condición de obrero permanente de la parte demandante le corresponde la aplicación de sus beneficios convencionales; debiéndose desestimar sus agravios. Noveno. Finalmente, este Supremo Colegiado considera pertinente señalar las siguientes precisiones, en primer lugar, se debe tener en consideración que los beneficios convencionales reconocidos en el proceso, al ser una pretensión declarativa bajo ningún supuesto serán efectivizados con fecha anterior a la interposición de la demanda. Asimismo, verificado que se ha ordenado en la sentencia la aplicación de los convenios colectivos futuros celebrados por el SITRAOMUN, los mismos serán aplicables a la parte demandante siempre que cumpla con los presupuestos exigidos en cada convenio

para percibirlos, y correlativamente en concordancia con el acuerdo II del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral<sup>2</sup> del 06 de agosto de 2019, en atención a la informalidad del vínculo laboral en que se encontraba la parte demandante, se deberá cumplir con las obligaciones inherentes a toda agremiación sindical como sucede entre otros aspectos, con el aporte de cuotas sindicales pertinentes, participación en las asambleas y actividades sindicales, etc. Décimo. En necesario señalar, que al emitirse la resolución de calificación<sup>3</sup> correspondiente, se precisó que la debida motivación inmersa en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, sería subsumida en el debido proceso. Por tanto, esta Sala Suprema, advierte que Sala Superior ha realizado un análisis correspondiente para resolver el caso en concreto, de acuerdo a las normas pertinentes, medios probatorios aportados al proceso y pretensiones de las partes. Asimismo, ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Sostener que la Sentencia de Vista ha incurrido en falta de motivación carece de sustento, más aún si alega hechos facticos ya analizados en las sentencias de mérito y que no incide directamente con esta garantía constitucional. Décimo Primero. 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; resultando desestimada dicha causal. Por estas consideraciones:

3 De fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

## DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el catorce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento sesenta y nueve, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete que corre en fojas ciento cincuenta y cinco a ciento sesenta, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Mario Chambilla Macedo; sobre Pago de participación por convenio colectivo y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

# CASACIÓN LABORAL

## 1841-2018 JUNÍN

**Materia:** Reposición por despido incausado. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

**Sumilla:** Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador en una entidad de la administración pública, pero que la naturaleza de sus funciones no forme parte de la carrera administrativa, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos a las precisiones del Precedente Constitucional número 05057-2013-PA/TC JUNÍN, recaídas en la sentencia de número 06681-2013-PA/TC y la CASACIÓN Número 21082- 2017 CAJAMARCA, lo que determina que no le sea exigible, para la procedencia de la reposición solicitada, que haya ingresado previamente por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada.

Lima, veintiséis de mayo de dos mil veinte.

### VISTA

La causa número mil ochocientos cuarenta y uno, guion dos mil dieciocho, JUNÍN en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público – Distrito Fiscal de Junín, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos diez, que declaró fundada la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Jhordan Raphael Huamán Albitrez, sobre reposición por despido incausado.

### CAUSAL DEL RECURSO

Por Auto de Calificación de fecha dieciocho de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y dos a

ochenta y cinco del cuadernillo de casación, se declaró procedente por la causal de apartamiento del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente número 05057-2013- PA/TC. III. CONSIDERANDO: Primero: Contexto del caso Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) El señor Jhordan Raphael Huamán Albitrez interpone demanda que corre de fojas uno a cinco, modificada mediante el escrito de fecha veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y dos a setenta y seis, con la pretensión que se le reponga en su puesto de trabajo como agente de seguridad (vigilante) en las instalaciones de la oficina de la Fiscalía de Junín por haber sido objeto de un despido incausado; más costos del proceso. El demandante fundamenta su pretensión alegando que presta servicios para la entidad demandada desde el uno de mayo de dos mil dieciséis sin contrato, toda vez que únicamente emite recibos por honorarios a partir de órdenes de servicio, sin embargo refiere que presta su labor de manera permanente y subordinada en el horario fijado por su empleadora, además alega que previamente al primero de mayo de dos mil dieciséis estuvo contratado para una empresa de servicios de vigilancia que contrataba

con el Ministerio Público, pero cuando el contrato entre ambas fue resuelto, el continuo prestando servicios en las instalaciones de la demandada hasta que en fecha primero de junio de dos mil diecisiete se le impidió ingresar a su centro laboral sin causa alguna. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín mediante sentencia de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos diez, declaró fundada la demanda sobre reposición por despido incausado, al considerar que la relación civil que vinculaba a las partes se encontraba desnaturalizada, toda vez que se acreditó la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el demandante prestaba sus servicios como vigilante, recibía una contraprestación por el servicio y se encontraba sujeto a las órdenes de la entidad demandada, además que sus labores tenían carácter de permanente dentro del funcionamiento de la empleada dado que su puesto dependía de la oficina de seguridad la cual está dentro del organigrama de la institución, además de ello, previamente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral había verificado como se había desnaturalizado la relación civil de otros vigilantes de tal Fiscalía que estaban en la misma posición que el demandante, por tanto, ordena que se ejecute su reposición como trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo número 728, al haberse verificado que en las normas orgánicas de la demandada se prevé este tipo de contratación para puestos como el del demandante, precisando que no resulta de aplicación el precedente Huatuco, toda vez que la plaza en la que el actor pretende ser repuesto no forma parte de la carrera administrativa. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y tres, mediante sentencia de vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada, al considerar que en el presente caso existió desnaturalización del contrato verbal de locación de servicios por el cual giraba recibo por honorarios,

consecuentemente corresponde la reposición del demandante en el cargo de vigilante, asimismo no le aplica el precedente Huatuco, debido a que el actor no formaba parte de la carrera administrativa. Segundo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se ha cometido el apartamiento el precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Tercero: Al respecto, en la sentencia expedida con fecha dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente número 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) y, su aclaratoria de fecha siete de julio del año dos mil quince, el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento trece lo siguiente: De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto (...). y, en el fundamento dieciocho, estableció como precedente vinculante que: (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...). (Énfasis nuestro) Sobre el particular, el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano". incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC caso "Cruz Llamas" ha establecido la diferencia entre la situación de los trabajadores que no obstante formar parte de una función pública, por la naturaleza de sus servicios, no forman parte de una carrera administrativa. Así ha mencionado: (...) sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. número 05057-2013-

PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es que corresponde aplicar las reglas del “precedente Huatuco”, referidas al pedido de reposición. Esta distinción resulta importante toda vez que, las consecuencias de las reglas establecidas en la sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, serán distintas en cada caso. Así, el Tribunal Constitucional ha establecido que: Sobre esta base, tenemos que el precedente “Huatuco”, si bien parte de la base de un marco conceptual más amplio, vinculado con la función pública, se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa (v. gr.: la carrera pública como bien constitucionalmente relevante, el principio meritocrático), y no con una noción más bien genérica de función pública. De ahí la importancia de que el órgano judicial haga la precisión respecto a la naturaleza de la plaza laboral a la que pertenece el trabajador que pretende la reposición a su puesto de trabajo en el marco del empleo público, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional: Asimismo, como se sabe, el “Precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atienda a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. De este razonamiento se infiere que el “Precedente Huatuco” sólo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública, tal como el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento octavo de la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/ TC donde ha aclarado que si bien la regla central del precedente “Huatuco” es: “El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo

determinado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa. Cuarto: En ese orden de análisis, el Tribunal Constitucional estableció en la sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, los lineamientos que permiten la aplicación de la regla jurisprudencial reposición en la función pública, siendo estos los siguientes: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4). Quinto: Cabe añadir que un caso similar al que se discute en el presente proceso el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de un servidor público, que realiza función pública pero no carrera administrativa, nos referimos a la sentencia recaída en el expediente número 04773-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de una trabajadora de Cofopri, aplicando lo previsto en “Cruz Llamas” como precisión a “Huatuco”, al considerar que la plaza a la que pretende ser repuesta la demandante no forma parte de la carrera administrativa. Sexto: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los trabajadores bajo el régimen privado que prestan servicios en la administración pública, pero que no forman parte de la carrera administrativa Esta Sala suprema mediante casación número 21082-2017 CAJAMARCA, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, fijó como doctrina jurisprudencial vinculante, la diferencia entre los trabajadores que realizan carrera administrativa, requiriéndose para su ingreso a la administración pública, que sea por concurso, a una plaza vacante presupuestada y a plazo indeterminado; y aquellos, que por la naturaleza de sus funciones no forman parte de la carrera administrativa: (...) g) Esta distinción es importante para la aplicación

de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la administración pública. En razón a ello, se verifica que se encuentran excluidos de los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, cuando se trate exclusivamente de trabajadores que laboren en la administración pública pero que de acuerdo a las funciones que desarrollan no se encuentran dentro de la carrera administrativa, razonamiento que es concordante con el pronunciamiento judicial, emitido por el Tribunal Constitucional, en el expediente número 06681-2013-PA/TC; además, que dicha excepción se encuentra justificado por la naturaleza del servicio brindado. Séptimo: Solución al caso concreto En el presente caso el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si el Colegiado Superior se apartó o no del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Es así que las instancias de mérito determinaron que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado por el periodo del primero de mayo de dos mil dieciséis al treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, la cual estuvo encubierta por presuntos contratos verbales de locación de servicios, los cuales ocultaban un verdadero vínculo laboral donde el demandante prestaba servicios de carácter permanente y bajo subordinación de la entidad demandada. Además, se constató que el puesto ocupado por el demandante era de vigilante, el cual no forma parte de la carrera administrativa. Bajo esa premisa, se debe tener presente lo dispuesto en el considerando sexto de la presente resolución, en donde se señala que se encuentran excluidos de los alcances del precedente Huatuco, los trabajadores que laboran en la administración pública que no forman parte de la

carrera administrativa, criterio que es concordante con el pronunciamiento judicial, emitido por el Tribunal Constitucional, en el expediente número 06681-2013-PA/TC, caso "Cruz LLamos" que hace precisiones al precedente Huatuco y que resulta aplicable al presente caso. En ese contexto, procede la reposición planteada en el caso de autos, conforme lo han amparado las instancias de mérito; precisándose que este criterio ha sido asumido en la doctrina jurisprudencial recaído en la CASACIÓN Número 21082-2017 CAJAMARCA. Octavo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no se ha apartado del precedente vinculante constitucional número 05057-2013-PA/TC, por tanto, corresponde declarar infundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público – Distrito Fiscal de Junín, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos noventa y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos sesenta y tres; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Jhordan Raphael Huamán Albitrez, sobre reposición por despido incausado; 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 2077-2018 LIMA

**Materia:** Reintegro de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO - NLPT .

**Sumilla:** El 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, estas 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, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, trece de octubre de dos mil veinte.

## VISTA

La causa número dos mil setenta y siete, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa F & E Transcom Sociedad Anónima representado por su Gerente General, mediante escrito presentado el diez de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a doscientos cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y nueve, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciséis de septiembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró infundada la demanda y la reforma a fundada en parte; en el proceso ordinario laboral seguido por don Alberto Antonio Bañez Amado, sobre reintegro de beneficios sociales.

## CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha nueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y nueve a ochenta y dos del cuaderno de casación, esta Sala

Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) Infracción normativa de los artículos 276° y 281° del Código Procesal Civil; e iii) Infracción normativa del numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito Afín de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso. a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas sesenta y dos a setenta y siete, obra el escrito de demanda de fecha nueve de septiembre de dos mil catorce, solicitando el reintegro de beneficios sociales comprendiendo la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, por la percepción de haberes diminutas, más intereses legales, costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha dieciséis de septiembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno declaró Infundada la demanda,



señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Sobre la remuneración, el demandante alega que percibía un monto mayor a lo consignado en la boleta de pago. Asimismo, ha presentado documentos denominado "02 reportes de saldo" para acreditar el sueldo real, que según indica sería dos mil seiscientos soles (S/2,600.00), si bien señalan montos referidos "a cuenta de sueldo", "Acta Sueldo Mayo-14 Alberto Banez", y/o "Sueldo Mayo-14-Alberto Banez", etc, y que corresponden a los meses de mayo, junio y julio del 2014; los mismos, no cuentan con sello y firma de funcionario alguno de la demandada, papel membretado, y/o algún otro distintivo que haga referencia de que haya sido expedida por la demandada. ii) Adjunta también el certificado de ingresos, que certifica que el demandante ha recibido por concepto de remuneración los siguientes montos: Enero 2014 S/2,500.00; Febrero 2014 S/2,500.00; Marzo 2014 S/2,500.00; Abril 2014 S/2,500.00; Mayo 2014 S/2,500.00; Junio 2014 S/2,500.00; sin embargo, ello no es prueba fehaciente para acreditar que hayan sido la remuneración mensual del demandante; ya que, en Audiencia de Juzgamiento, el Gerente General de la demandada, ha negado que la firma que aparece en dicho documento sea su firma, y que el sello utilizado, aparece como "Representante", cuando debe ser como "Gerente General". iii) Según Boleta de pagos se corrobora que de julio del año dos mil siete a julio del año dos mil diez tuvo una remuneración básica de quinientos cuarenta y cuatro soles (S/544.00), asimismo de enero a octubre de dos mil once se le pago novecientos treinta y cinco soles (S/935.00), por lo que, la carga probatoria de los 2 documentos no ha acreditado lo petitionado. c) Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y nueve, procedió a revocar la Sentencia apelada, y la reforma a fundada en parte; expresando fundamentalmente sobre el caso en concreto, que se debe recurrir a la prueba indiciara para determinar la controversia, por lo que en Audiencia de Vista (minuto 06:48) el Juez Superior Ponente, realiza

diversas preguntas al Gerente de la empresa quien entra en una serie de contradicciones referidas a la forma de pago al demandante; coligiéndose por tanto, que no se ha encontrado ninguna prueba de certeza en lo que dijo el gerente general de la empresa demandada. Por tanto, ampara la teoría del demandante teniendo en cuenta los 2 documentos presentados. 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 número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso que conlleve a la

nulidad del proceso. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Quinto. El dispositivo constitucional objeto de casación 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." Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto. Sobre el debido proceso, 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. Séptimo. 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 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. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto, el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". Noveno. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación que afectan el derecho al debido proceso, advierte como principal fundamento del recurrente que: - Existe una deficiente forma como han ido valorando los indicios, dado que no se ofrece ninguna explicación detallada de las reglas con las cuales han sido valorados, y mucho menos la forma como han permitido al colegiado extraer la conclusión concerniente a que el demandante ha logrado probar la pretensión planteada, y si bien existe un esfuerzo por explicar su decisión la misma no ofrece razones mínimas de cómo se llegó a dicha conclusión. Décimo. En ese sentido, se advierte que en el presente proceso se han ofrecido los siguientes medios probatorios destinados a probar la remuneración del demandante: - Certificado de trabajo, de fecha dos de septiembre de

dos mil catorce, (folio uno) donde se señala que el trabajador laboró desde el uno de septiembre de dos mil hasta el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, desempeñándose en el cargo de “Chofer profesional”, siendo su remuneración mil trescientos soles (S/1,300.00). - Documentos simples denominados “Reporte de saldos” de los meses de mayo y junio dos mil catorce (folios dos a tres), donde se consignado la remuneración de dos mil seiscientos soles (S/2,600.00). - Liquidación de tiempo de servicios (folio cuatro a cinco), donde se consigan como remuneración computable mil trescientos soles (S/1,300.00). - Certificado de ingresos, de fecha veinticinco de julio de dos mil catorce, donde se consigna que en enero a junio de dos mil catorce ha percibido dos mil quinientos soles (S/2,500.00), en dicho documento aparece una firma y un sello con la denominación de “Representante”. - Boletas de pago del trabajador (folios nueve a cuarenta y ocho, y, cincuenta y dos a cincuenta y siete). Décimo Primero. Todo el material probatorio ofrecido por el demandante ha tenido la finalidad de acreditar su derecho de “reintegro de sus beneficios sociales”, y como fundamentos facticos de su demanda expuso en el párrafo tercero, lo siguiente: “3. La remuneración que se me cancelaba desde el inicio siempre fue diferente y mayor a la que aparecía en las boletas de pago que se me expedía. Así debo señalar que, desde la fecha de mi ingreso, producido en año 2000, se me comenzó pagando la suma de S/2,000.00 soles, pese a que en la boleta de pago se me consignaba únicamente el monto ascendente a la Remuneración Mínima Vital vigente en cada oportunidad más la Asignación Familiar respectiva. Este monto remunerativo se me pagó hasta el año 2007, ya que, a partir del 2008, se me empezó a cancelar la suma que percibo actualmente que asciende a S/2,600.00 soles, monto que difiere totalmente de la suma de S/1,300.00 soles que la demandada muestra en las boletas de pago respectivo”. Décimo Segundo. Por lo que, la Sala Superior deberá evaluar si se ha cumplido con la carga probatoria establecido en el artículo 23° de

la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que establece una carga dinámica en nuestro modelo laboral peruano; así como, si se puede acreditar el derecho invocado de reintegro de beneficios sociales durante todo el record laboral (casi catorce años) únicamente con la declaración del Gerente de la demandada como indicio válido para generar convicción en la acreditación de un derecho material. Aunado a ello, la Sala Superior deberá evaluar si para la aplicación de un indicio, resulta necesario estar respaldada con elementos suficientes (contexto en el que se producen los hechos, antecedentes del comportamiento de las partes, etc.) para validar tal afirmación, realizando una interpretación del artículo 23° inciso 5 de la Ley N° 29497, la misma que dispone: “23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.” [El énfasis es nuestro] En ese sentido, y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la prueba indiciaria, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad. En ese contexto, respecto de la prueba indiciaria, la doctrina autorizada señala: “el indicio constituye una prueba indirecta de la cual el juez puede sacar conclusiones útiles para la demostración de los hechos. Es punto de partida para establecer una presunción. Es una prueba crítica o lógica o indirecta” (...) “la prueba de indicios es importante para suplir la falta de pruebas históricas del

1 LEDESMA NARVAEZ, Marianella. “Comentarios al Código Procesal Civil”. Edit. Gaceta Jurídica. Tomo I. 1ª edic. 2008. pp. 969-970.

2 GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “Prueba indiciaria en el nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales”, Revista Laboral Chilena, 18, 78-81. Pág. 81.

hecho investigado y de su verificación por el examen personal y directo del juez<sup>1</sup>. En la doctrina laboral, GAMONAL<sup>2</sup> precisa los siguientes parámetros del estándar probatorio de los indicios en el proceso laboral: “ a) Número (dos o más), b) Concordancia (deben coincidir en una misma dirección), c) Plausibilidad (que los hechos de cada indicio se encuentren acreditados fehacientemente) y d) Coherencia (que las inferencias sean racionales y se correspondan con los dictados del buen sentido de la lógica).” Décimo Tercero. En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por el Colegiado Superior adolecen de motivación insuficiente, lo que implica la vulneración al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde aceptar la causal de orden procesal. Décimo Cuarto. Segunda y Tercera causal declarada procedente Acerca de las causales denunciadas en los literal ii) y literal iii), referente a los artículos 276° y 281° del Código Procesal Civil y numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al haberse estimado la causal denunciada en el literal i), carece de objeto emitir pronunciamiento. Por las consideraciones expuestas:

## DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa F & E Transcom Sociedad Anónima representado por su Gerente General, mediante escrito presentado el diez de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a doscientos cuatro; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del veinte de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y nueve, **ORDENARON** que el Colegiado Superior de origen expida 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 don Alberto Antonio Bañez Amado, sobre reintegro de beneficios sociales; interviniendo como

ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

# CASACIÓN LABORAL

## 2145-2018 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT .

**Sumilla:** La admisión del retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta.

Lima, siete de octubre de dos mil veinte.

### VISTA

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

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada Ministerio de Transportes y Comunicaciones, mediante escrito de fecha diez de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres a trescientos trece, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y nueve, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha quince de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta cuatro vuelta, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Luis Alfonso Peña Claros, sobre Desnaturalización de contrato.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha nueve de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y cuatro a ochenta y ocho, del cuaderno

de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa de las normas que garantizan el debido proceso, establecidas en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) Infracción normativa del segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; iii) Infracción normativa del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. 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: Como se aprecia del escrito de demanda presentado con fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas treinta y nueve a cuarenta y nueve, se demanda como primera pretensión principal la desnaturalización de sus contratos de trabajo modales a plazo fijo del periodo 03 de setiembre de 2002 al 02 de diciembre de 2011 en contratos de naturaleza indeterminada. Del mismo modo, como segunda pretensión principal, se declare arbitrario el despido del que fue objeto el 26 de junio de

2015 y el pago de indemnización por despido arbitrario ascendente por el periodo comprendido entre el 03 de setiembre de 2002 al 26 de junio de 2015. Además, como tercera pretensión principal el pago de setenta y cuatro mil ochocientos ochenta con 00/100 soles (S/74,880.00) por reintegro de remuneraciones del periodo comprendido entre el 01 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010, y el reintegro de los beneficios sociales (CTS, gratificaciones del mes de julio y diciembre), como consecuencia de la rebaja de remuneraciones. Finalmente, como pretensión accesoria solicita el pago de intereses legales y costos procesales por el monto del 30 % del monto total por todo concepto logre cobrar. b) Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha quince de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta cuatro vuelta, declaró fundada la demanda, declarando que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, desde el 03 de setiembre de 2002 al 26 de junio de 2015, ordenando le pague el importe de S/ 218,880.00 soles de indemnización por despido arbitrario y reintegro de remuneraciones (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones), más los intereses legales y costos procesales, fundamentando que al haberse establecido la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por requerimiento de la Inspección de Trabajo de Lima del MTPE, se ha desnaturalizado los contratos de trabajo a plazo fijo por uno a plazo indeterminado, el actor está protegido contra el despido arbitrario, por tanto, no se debió poner fin a la relación laboral; y aunque la demandada sostenga que su cargo era de confianza (Gerente); antes de dicho cargo, había desempeñado otros cargos que no eran de confianza, razón por la cual debía mantener este estatus laboral y no poner fin a su vínculo contractual. c) Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y

nueve, procedió a confirmar la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda, considerando que se ha verificado que el demandante fue promovido a Jefe de la Oficina de Proyectos Especiales del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL y luego por Resolución Viceministerial N° 395-2012-MT C/02, a Gerente de la Unidad Gerencial de Conservación del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL; sin embargo, precedentemente a dichas designaciones (cargo de confianza) venía ejerciendo labores ordinarias dentro de la demandada. Además, tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado por la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el proceso, lo que no ha sido cuestionado por la demandada, por lo que no podía ser despedido sino con una causa justa. 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 contenida 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 procedente, 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 29497<sup>1</sup>, 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 otros 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 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. 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 De la revisión de la Sentencia de Segunda Instancia, objeto de impugnación, se advierte que el Colegiado ha descrito las razones claras y precisas que sustentan su conclusión respecto al reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, el pago de indemnización por despido arbitrario y el reintegro de remuneraciones, aplicando las normas pertinentes al caso; situación que conlleva a establecer que ha cumplido con los requisitos contemplados en los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la

<sup>1</sup> 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.

Ley N° 27524, publicado en el diario oficial "El Peruano" el seis de octubre de dos mil uno. Sin perjuicio de ello, se debe precisar que si bien el recurrente expone en su recurso casatorio, que no se ha configurado la pretensión del despido arbitrario, para ser estimable el pago de una indemnización, dado que el término de la relación laboral, se debió al retiro de la confianza, siendo esta la única causa subjetiva; no obstante, este hecho constituye una causa sobreviniente, pues aunque la demandada sostenga que el cargo del actor era de confianza (Gerente), antes de dicho cargo ya había desempeñado otros cargos que no tenía dicha calificación, razón por la cual debía mantener este estatus laboral y no poner fin a su vínculo contractual. Noveno. Siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso ni el de motivación de las resoluciones judiciales, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando infundada la causal procesal denunciada por la entidad recurrente. Sobre la infracción material contenido en el acápite ii) Décimo. La disposición legal de esta causal establece: "El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°". (Subrayado nuestro) Décimo Primero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado los presupuestos de un despido arbitrario para ser estimable el pago de una indemnización, pues la demandada alega que el término de la relación laboral se debió al retiro de la

confianza del actor. Décimo Segundo. Alcances sobre el despido arbitrario El despido arbitrario se suscita cuando no se ha expresado causa o no se pueda demostrar ésta en juicio (proceso), de acuerdo al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, se establece que el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación del daño sufrido. Al respecto, resulta necesario expresar que en la Sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo es la prohibición de no ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 206-2005-AA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco y en la Sentencia N° 976-2004-AA/TC su fecha trece de marzo de dos mil tres, señaló que el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda a elección del trabajador. Del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral Décimo Tercero. Vinculado con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por unanimidad, en el punto IV, lo siguiente: " Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo. En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza



de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección. Mientras que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas del Estado, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no genera derecho a indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección, y a los cuales posteriormente se les retire la confianza o se les remueva de dicho cargo. En el caso de los trabajadores que han venido desarrollando labores comunes u ordinarias y luego son promovidos a cargos de dirección o de confianza dentro de las mismas entidades públicas o empresas del Estado en las que trabajan, una vez que se les retire la confianza o sean removidos de dichos cargos, les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo.” [El énfasis es nuestro] Solución al caso concreto Décimo Cuarto. De lo actuado en el presente proceso, se puede advertir que el demandante celebró con la entidad demandada contratos de trabajo sujetos a modalidad<sup>2</sup>, el primero por inicio de actividad desde el 03 de setiembre de 2002 al 31 de diciembre de 2002, que fue renovado hasta el 31 de julio de 2003, para posteriormente suscribir contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicios específicos desde el 01 de agosto de 2003 hasta el 30 de setiembre de 2011. Sin embargo, con fecha 22 de agosto de 2011, las partes suscribieron el Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado N° 00220- 2011-MTC/203, en la que la entidad demandada acatando el requerimiento de la

Inspección de Trabajo de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo, desnaturalizó los contratos de trabajo a plazo fijo por uno plazo indeterminado, con la finalidad que realice labores de Especialista en Conservación Vía IV, de acuerdo al Manual de Operaciones y el Clasificador de Plazas de PROVIAS NACIONAL. Por lo que, desde el inicio de la relación laboral siempre existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, más aún si no identificó oportunamente la causa objetiva de contratación, incluso la parte demandada en su escrito de contestación reconoce que los contratos se desnaturalizaron a plazo indeterminado. Décimo Quinto. Ahora bien, la demandada alega que no se ha desarrollado la existencia de un despido arbitrario, toda vez que al momento de producirse el cese de la relación laboral del actor, el cargo que ocupaba en realidad tenía la condición de cargo de confianza y no de planta, como se afirma; siendo promovido mediante Resolución Viceministerial N° 719- 2011-MTC/02 de fecha 02 de diciembre de 2011, a Jefe de la Oficina de Proyectos Especiales del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL desde el 03 de diciembre de 2011 al 26 de abril de 2012, para luego, una vez más, ser promovido por Resolución Viceministerial N° 395 -2012-MTC/02, de fecha 27 de abril de 2012, a Gerente de la Unidad Gerencial de Conservación del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL desde el 27 de abril de 2012, sin solución de continuidad; siendo finalmente, concluida su designación a través de la Resolución Viceministerial N° 151-2015 -MTC/02, el 26 de junio de 2015, por retiro de confianza. (El énfasis es nuestro) Décimo Sexto. De lo antes expuesto, se concluye que precedentemente a los cargos de confianza, el actor venía ejerciendo labores ordinarias, conforme puede advertirse del certificado de trabajo, de fecha 26 de junio de 2015; además, este tenía la condición de trabajador ordinario a plazo indeterminado en virtud a la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad establecidos en el proceso, lo que no ha sido cuestionado por la demandada; por lo cual, el retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo

laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta. Décimo Séptimo. Siendo ello así, este Supremo Tribunal determina que habiendo ingresado el actor a un cargo ordinario antes de ocupar el cargo de confianza, ante el retiro de confianza, podrá acceder a la indemnización por despido arbitrario, razón por la cual la causal invocada resulta también infundada. Sobre la infracción material contenido en el acápite iii) Décimo Octavo. El dispositivo legal de esta causal, dispone lo siguiente: Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba. Del contenido del artículo detallado, se advierte que se encuentra relacionado al pago de la indemnización por despido arbitrario. Décimo Noveno. Delimitación del objeto de pronunciamiento En el recurso materia de análisis, el recurrente sostiene principalmente que "No existe motivación suficiente para el pago de una indemnización por despido arbitrario, debido a que no se ha desarrollado la existencia de un despido arbitrario. Entonces la aplicación del artículo 38°, solo procedería si hubiera existido la declaración de un despido arbitrario bajo los supuestos casos que establece el artículo 34° del Decreto Supremo número 003-97-TR". Vigésimo. En ese sentido, como ya se ha señalado en los fundamentos anteriores, la actuación del empleador ha configurado un despido arbitrario, situación que origina el pago de la indemnización prevista en este dispositivo legal. Por consiguiente, carece de mayor relevancia el análisis de la supuesta infracción del mencionado artículo; por lo que también debe rechazarse esta causal. Por estas consideraciones:

## DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Ministerio de Transportes y Comunicaciones, mediante escrito de fecha diez de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos tres a trescientos trece; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Luis Alfonso Peña Claros, sobre Desnaturalización de contrato; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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



# **Negociación colectiva**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE  
**PESQUERA HAYDUK S.A Y  
EL SINDICATO NACIONAL  
DE TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA PESQUERA HAYDUK**



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2014-2016

En la ciudad de Lima, siendo las 8:30 a.m., del día lunes 17 de noviembre de 2014, en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, que Despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia del Abogado - Conciliador Sr. Lenin Reyna Cornejo; se hicieron presentes de una parte la empresa **PESQUERA HAYDUK S.A.**, representado por los señores **PABLO NIETO CASSANO**, con DNI N° 07865953, en calidad de Gerente General, **ROCIO PEREZ CHAVEZ**, con DNI N° 25861302, **LUIS ESPINOZA CASTILLO**, con DNI N° 17829269, en calidad de Sub Gerente de Administración, **LUIS CRUZATE KATAYAMA**, con DNI N° 41546590, en calidad de Jefe de Compensaciones y **CARLOS CADILLO ANGELES**, con Reg. CAL 43449; y de la otra parte el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA HAYDUK S.A.**, representado por los señores **JULIO TORRES DIAZ**, con DNI N° 15647603, en calidad de Secretario de Defensa, **AUGUSTO LINARES PAREDES**, con DNI N° 18870885, en calidad de Secretario General Adjunto, **BENJAMIN HERRERA INFANTES**, con DNI N° 32793855, en calidad de Delegado, **SANTOS CHAVEZ JARA**, con DNI N° 25567141, en calidad de Secretario de Organización, **WILLIAM CHUNGA FLORES**, con DNI N° 03504754, en calidad de Secretario de Defensa y **BENANCIO AGUILAR ATAHUA**, con DNI N° 08026850, Secretario de Defensa de la FNT-CGTP-ABA; quienes se encuentran acreditados en autos y han sido convocados por esta Dependencia a una reunión de conciliación.

Luego de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2014-2016, dentro del marco de lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo; aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, arribando a los siguientes compromisos:

### Cláusula Primera.- Aumento General

Las partes acuerdan que la Empresa otorgará a todos los

trabajadores un aumento general de remuneraciones sobre su jornal básico vigente a la fecha que corresponda, de acuerdo al siguiente detalle:

Período	Aumento salarial
Desde el 6 de mayo de 2014 al 5 de mayo de 2015	S/ 4.00 diarios o S/ 120.00 mensuales
Desde el 6 de mayo de 2015 al 5 de mayo de 2016	S/ 5.00 diarios o S/ 150.00 mensuales

### Cláusula Segunda.- Asignación por fallecimiento del trabajador

La Empresa otorgará una Asignación por Fallecimiento del Trabajador a favor de los familiares directos (cónyuge o conviviente y, a falta de este, los hijos), previa presentación de la partida de defunción del trabajador. La suma correspondiente a dicha asignación será otorgada una sola vez con ocasión del deceso del trabajador, conforme al siguiente detalle:

Período	Asignación fallecimiento de trabajador
Desde el 6 de mayo de 2014 al 5 de mayo de 2015	S/ 400.00 para atender el fallecimiento
Desde el 6 de mayo de 2015 al 5 de mayo de 2016	S/ 600.00 para atender el fallecimiento

### Cláusula tercera.- Asignación por fallecimiento de familiares

La Empresa otorgará al trabajador una Asignación por Fallecimiento de Familiares Directos, frente al eventual deceso de sus familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos), previa presentación de la partida de defunción respectiva. La suma correspondiente a dicha asignación será otorgada una sola vez por trabajador, frente de dicho suceso, conforme al siguiente detalle:

Período	Asignación fallecimiento de familiares directos
Desde el 6 de mayo de 2014 al 5 de mayo de 2015	S/ 200.00 para atender el fallecimiento
Desde el 6 de mayo de 2015 al 5 de mayo de 2016	S/ 300.00 para atender el fallecimiento

### Cláusula cuarta.- Alimentación

La Empresa conviene en continuar otorgando la alimentación durante la temporada de producción, conforme a la Política de Alimentación en Producción de la Empresa. De igual manera, conviene en que las demás peticiones de alimentación se revisarán a fin de determinar la política de alimentación en temporadas de producción, la misma que empezará a regir a partir de la segunda temporada del año 2014.

### **Cláusula quinta.- Canasta navideña**

La Empresa conviene en reconocer una canasta navideña a favor de los trabajadores, la cual comprenderá, entre otros víveres, un pavo, cuya adquisición estará a cargo de la Empresa. La compra de víveres quedará a cargo de la comisión paritaria conformada por la Empresa y representantes del Sindicato. La canasta navideña se entregará por una sola vez al año por trabajador, de la siguiente manera:

<b>Período</b>	<b>Canasta navideña</b>
Durante el mes de diciembre de 2014	Valorizada en S/ 150.00, incluye IGV
Durante el mes de diciembre de 2015	Valorizada en S/ 170.00, incluye IGV

### **Cláusula sexta.- Jornada de trabajo**

La Empresa conviene con respetar las Jornadas de Trabajo establecidas:

- a) En época de Producción: 48 horas Semanales de Lunes a Sábado
- b) En época de Veda: 48 horas Semanales de Lunes a Viernes. En caso de existir necesidades operativas en esta época, la jornada de trabajo será la misma que en época de producción, bastando para ello una comunicación oportuna a los trabajadores.

### **Cláusula séptima.- Exámenes médicos**

La Empresa se compromete a seguir realizando los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a la ley de seguridad y salud ocupacional y a entregar los resultados de los mismos, comprometiéndose a asumir

los gastos derivados de dichos exámenes, siempre que estén relacionados con enfermedades ocupacionales.

### **Cláusula octava.- Seguro médico familiar**

La Empresa conviene seguir otorgando préstamos de emergencia por salud a trabajadores y sus familiares directos del trabajador (cónyuge o conviviente e hijos menores de edad). De igual manera, en los casos de campaña de salud que organice la Empresa, los familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos menores de edad) de los trabajadores deberán ser comprendidos en este beneficio.

### **Cláusula novena.- Transporte**

La Empresa conviene en seguir brindando los servicios de transporte a los trabajadores desde los paraderos establecidos. De igual forma brindará el traslado de los alimentos de los trabajadores en los horarios establecidos.

### **Cláusula décima.- Préstamos por emergencia**

La Empresa se compromete a continuar brindando brindando a los trabajadores los préstamos que tengan por finalidad atender situaciones de emergencia, enfermedad y vivienda.

### **Cláusula undécima.- Entrega de cajas de conservas**

La Empresa entregará Cajas de Conserva a los trabajadores: una caja por fiestas patrias y/o dos cajas, en la medida de su disponibilidad, de los stocks de la Empresa y previo requerimiento del Sindicato.

### **Cláusula duodécima.- Patrocinio y convenio de prácticas pre profesionales**

La Empresa conviene en continuar haciendo las gestiones para el patrocinio en el Senati y para prácticas pre profesionales de Universidades e Institutos Superiores para los hijos de los trabajadores. Para SENATI, se respetará el tiempo solicitado por dicha institución. Para Universidades e Institutos se respetará lo que estipule el procedimiento y política de

contratación que mantiene la Empresa.

### **Cláusula décima tercera.- Permisos y consultas por citas médicas**

La Empresa otorgará permisos con goce de haber a los trabajadores por las horas que demanden para pasar consulta o cita médica; justificando mediante la presentación del documento de haber sido atendido.

### **Cláusula décima cuarta.- Apoyo para traslado de emergencia**

La Empresa reembolsará los gastos de movilidad del trabajador y de sus familiares directos (Cónyuge e hijos que vivan en el domicilio del trabajador) en casos de emergencias médicas comprobadas y con el documento médico de atención, siempre y cuando el domicilio del trabajador se encuentre alejada de un centro de salud.

### **Cláusula décima quinta.- Cubrir puestos vacantes**

La Empresa conviene en seguir aplicando la misma política de destaque temporal del personal precisando que se rotará a distintos trabajadores, siempre que cumplan las condiciones solicitadas en la Planta de destino.

### **Cláusula décima sexta.- Permisos y licencia sindicales**

La Empresa conviene en otorgar 120 días de licencia sindical a los dirigentes en total, reconociendo las remuneraciones indicadas en la norma pertinente.

Para tal efecto se entenderá que el total de los días de licencia sindical, se distribuirá entre 15 miembros que conforman la base directiva. Para ello el sindicato se compromete a entregar la relación antes de la aplicación del presente párrafo.

El permiso sindical no podrá ser aplicado a más de 10 miembros de forma simultánea y en no más de 02 fechas al año.

### **Cláusula décima séptima.- Otorgamiento por facilidades de comisión sindical**

La Empresa otorgará a los dirigentes del Sindicato previa evaluación y siempre que se trate de Cursos de Capacitación, viáticos, pasajes y otras asignaciones que en cumplimiento de su labor sindical debe cumplir al viajar a una ciudad distinta a la de su base.

Así mismo, la Empresa conviene en otorgar a los dirigentes del Sindicato S/ 1,000.00 (Mil y 00/100 Nuevos Soles) por cada reunión concertada entre la Empresa y la Comisión Negociadora a fin de resolver el pliego sindical, este importe deberá ser destinado para cubrir los viáticos y/o pasajes por el traslado de los miembros de la comisión negociadora y será entregado al Secretario de Economía del Sindicato, el cual deberá presentar los documentos que sustenten el gasto por el importe indicado. En caso la reunión en mención se realice en Lima, el monto se incrementará en S/ 500.00 (Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) adicionales, sujeto a sustentación del gasto y en los mismos términos acordados en este párrafo.

### **Cláusula décima octava.- Asistencia sindical**

La Empresa conviene en apoyar con facilitar un local en la ciudad de Huacho, para sus reuniones nacionales, solo por dos (2) veces al año.

### **Cláusula décima novena.- Descuento por planillas de cuotas sindicales**

La empresa conviene en descontar a los trabajadores de la planilla el importe de S/ 10.0 (Diez y 00/100 Nuevos Soles) por concepto de cuota sindical ordinaria, así como la cuota sindical extraordinaria en la oportunidad que el sindicato lo solicite. El importe descontado será entregado al Sindicato.

### **Cláusula vigésima.- Ámbito de aplicación**

Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo es aplicable a los trabajadores que estén afiliados al Sindicato a la fecha de suscripción del presente documento.

### **Cláusula vigésima primera.- Vigencia**

La empresa conviene que el plazo de vigencia del

presente Convenio Colectivo de Trabajo es de dos (02) años, el mismo que se inicia el 06 de mayo del 2014 y concluirá el 05 de mayo del 2016.

De igual manera, las partes convienen que el inicio de la próxima negociación colectiva se dará a partir del 01 de agosto del 2016. Si las partes se ponen de acuerdo, podrán iniciar las negociaciones con fecha anterior.

### **Cláusula vigésima segunda.- Reintegros**

Las partes acuerdan que la Empresa reintegrará a los trabajadores los montos que se deriven por los aumentos resultantes de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo; lo cual se hará efectivo por planillas a más tardar a fines del mes de noviembre de 2014.

Queda establecido que por el presente acuerdo se tiene por solucionado el petitorio materia del Expediente N° 161-2014-MTPE/2.14, presentado ante la Dirección General de Trabajo con fecha 22 de abril de 2014.

Siendo las 3:30 p.m., las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2014-2016, en señal de conformidad y aprobación, comprometiéndose a darle fiel cumplimiento y observar las reglas de buena fe y respeto mutuo.



# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA ONPE Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES**

EXP. N° 133-2016-MTPE/2.14.NC



## **ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN DE CONCILIACIÓN**

En Lima, siendo las 09.00 a.m. del día 26 de setiembre de 2016, se hizo presente ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo la OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES - ONPE, siendo representado por los señores (as): EDILBERTO TERRY RAMOS, identificado con DNI N° 10143873, en su calidad de Secretario General; SANDRA LUCY PORTOCARRERO PEÑAFIEL, identificada con DNI N° 09151957, en calidad de Gerente de Asesoría Jurídica; MARÍA DEL CARMEN NAVARRO DE ACOSTA, identificada con DNI N° 08081299, en calidad de Gerente Corporativa de Potencial Humano, y GLORIA DEL CARMEN RODRIGUEZ VEGA, identificada con DNI N° 40482049, en calidad de Asesor y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES, siendo representado por sus dirigentes sindicales señores: MARIA ELENA GARRO VILLANUEVA, identificada con DNI N° 06194186, en calidad de Secretaria General; ROSA MARIA VALENZUELA CERNA, identificada con DNI N° 007913257, en calidad de Secretaria de Disciplina; ROMAN RIVAS CAMARGO, identificada con DNI N° 006218139, en calidad de Secretario de Organización y EMILIO WILFREDO BUSTAMENTE SEMINARIO, identificado con DNI N° 10556746, en calidad de Secretario de Capacitación y Cultura y RAFEL FERNANDO ALVIZURI PERALTA, identificado con DNI N° 08877197, en su calidad de Secretario de Defensa; a quienes han sido convocados a reunión de conciliación.

Iniciada la diligencia, luego de amplio debate las partes acuerdan lo siguiente:

### **1. Licencia por fallecimiento de familiares directos**

La ONPE y el Sindicato acuerdan respecto al personal CAS y personal CAP tendrán derecho de licencia con goce de remuneraciones en caso de fallecimiento con cónyuge, concubino, padres, hijos o hermanos por un período de cinco (05) días hábiles, pudiéndose

extenderse tres (03) días más si el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador.

### **2. Condiciones de trabajo para personal con enfermedad crítica**

La ONPE a través de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano continuará otorgando prioridad a las solicitudes de traslado y de mejores condiciones de trabajo que presenten los trabajadores con enfermedades críticas.

### **3. Recreación en favor del personal**

La ONPE asume el compromiso de gestionar convenios con instituciones de turismo y recreación con la finalidad de obtener descuentos, en pasajes, gastos de alimentación y uso de espacios recreativos, para los trabajadores de la institución. Para facilitar el uso de este convenio ONPE aceptara el descuento por planillas que soliciten los trabajadores para cancelar estos servicios.

### **4. Capacitación**

La ONPE se compromete a capacitar en forma permanente a los trabajadores para el desempeño de sus funciones. La ejecución de la capacitación se realizará con el criterio de favorecer a todos los trabajadores en forma rotativa y transparente.

Asimismo, ONPE asume el compromiso de gestionar la celebración de convenios con universidades peruanas con la finalidad de que se otorgue a los trabajadores de las instituciones descuentos al costo de los cursos, diplomados, maestrías o doctorados.

### **5. Seguridad y salud en el trabajo**

La ONPE conviene en otorgar las condiciones de seguridad y salud dentro de la Institución, poniendo especial énfasis en prevenir accidentes en caso de sismo o incendio.

### **6. Periódico mural**

La ONPE proporcionara al Sindicato un mural a la entrada del local Institucional, lugar que será designado

por la GCRC. Dicho espacio será utilizado para sus comunicaciones sindicales, las cuales deberán tener en cuenta el respeto, honor, orden público, las buenas costumbres, las normas de seguridad de la información, reserva de datos personales y normas relacionadas a publicidad.

## **7. Cumplimiento efectivo del descanso sustitutorio por horas adicionales de trabajo no remuneradas**

La ONPE conviene en revisar el procedimiento para ser efectivo el descanso sustitutorio por horas adicionales de trabajo no remuneradas de modo que se garantice su cumplimiento.

## **8. Uniforme**

La ONPE conviene en otorgar por condición de trabajo de manera anual, un par de calzado de cuero para los trabajadores, una cartera para las damas y un suéter para los caballeros de buena calidad, como parte del uniforme de trabajo que se viene otorgando, ello condicionado a la disponibilidad presupuestal.

**9.** Los acuerdos suscritos entre la ONPE y Sindicato en el presente convenio colectivo, se mantendrán en tanto no sean mejorados por nueva convención colectiva.

**10.** Quedando sólo pendientes de solución del presente pliego de reclamos, las siguientes cláusulas:

- **Cláusula 1 y 2:** Adecuación remunerativa al sistema electoral y aumento de sueldo básico.
- **Cláusula 9:** Canasta de víveres de fiestas patrias y navidad.
- **Cláusula 12:** Gratificación extraordinaria.
- **Cláusula 15:** Bonificación extraordinaria por cierre de pliego
- **Cláusula 16:** Asignación excepcional por proceso electoral.

Entendiéndose las demás cláusulas no mencionadas en la presente acta quedan excluidas por el Sindicato

de la presente negociación.

**11.** La ONPE pone de conocimiento de la organización sindical el Oficio N° 960-2016-EFE/53.01 emitida el día 22 de abril de 2016 por la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía.

**12.** Mediante el presente acuerdo la ONPE y el Sindicato dan por culminada la etapa de conciliación con los acuerdos descritas en las cláusulas precedentes, y respecto a las cláusulas pendientes de solución el Sindicato a efectos de evitar la huelga proponen sostener el diferendo a arbitraje.

Siendo las 11.55 horas: Leída que fue, las partes firman en señal de conformidad.

**PEDRO SOLIER OCHOA**

**ABOGADO-CONCILIADOR**



# ACTUALIDAD LABORAL

[www.actualidadlaboral.com](http://www.actualidadlaboral.com)

EDITADO POR:

