



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

Obligaciones derivadas de la actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley 26790: Preguntas y respuestas de aplicación práctica

Artículo de Daniel Paniura Jiménez y
Luz Limachi Huillca

Libertad sindical un derecho inalcanzable para las trabajadoras del hogar, restricciones, limitaciones y conflictos en su ejercicio

Artículo de Etna Antonieta Colque Ortiz

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

528

Junio 2022

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de junio 2022, con un avance prometedor dentro de las relaciones laborales, puesto que la modificación en la Nueva Ley del Teletrabajo, le garantiza al trabajador la retribución en la compensación de energía eléctrica, la cual se ha visto involucrada constantemente en este contexto pandémico desde el marzo del año 2020.

Siguiendo el mismo panorama, se destaca un rol preventivo, regulador y protector, al momento de responsabilizar al empleador con asumir el pago de energía eléctrica o el pago económico de la conexión a internet, además de facilitar los equipos y herramientas de trabajo necesarias para el personal que se encuentre laborando desde su domicilio. No obstante, la mencionada regulación hace solo un énfasis en las entidades privadas, creando una ausencia en la regulación para las entidades públicas, puesto que evocando a las disposiciones normativas nacionales, recordemos que se encuentran imposibilitadas de recibir dicho apoyo, creando así un criterio discriminador, evitando cumplir la finalidad del teletrabajo, la cual es realizar una eficiente producción laboral.

Por otra parte, tenemos un motivo alentador para los docentes que realicen preparación de clases, ya que por medio de la Ley 31495, "Ley que reconoce el derecho y dispone el pago de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación, bonificación adicional por desempeño del cargo y por preparación de documentos de gestión, sin la exigencia de sentencia judicial y menos en calidad de cosa juzgada", busca reconocer normativamente el derecho de los docentes, ya sea activos, cesantes y contratados, en sede administrativa, para percibir bonificaciones.

Por otro lado, en esta oportunidad contamos en nuestra edición con la grata participación, en primer lugar, la doctora Luz Limachi Huilca y el laboralista Daniel Paniura Jiménez, quienes colaboran con el artículo



Fernando Varela Bohórquez
Director

denominado "Obligaciones derivadas de la actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro. 26790: Preguntas y respuestas de aplicación práctica". En el mencionado artículo se realiza con el objetivo de analizar las distintas implicancias que produce la actualización del Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-SA, la cual contiene un nuevo listado de todas aquellas nuevas actividades de alto riesgo que deben ser cubiertas por el Seguro

Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Asimismo, el presente artículo facilita respuestas ante preguntas comunes con la nueva actualización, las cuales ayudan y orientan a los empleadores peruanos. De igual manera brinda un alcance más informativo sobre el SCTR.

En segundo lugar, contamos con la participación de la doctora Etna Antonieta Colque Ortiz, quien coopera con su artículo denominado "Libertad sindical un derecho inalcanzable para

los trabajadores del hogar, restricciones, limitaciones y conflictos en su ejercicio", en la cual se puede observar que luego de un paso optimista y alentador, como resultó la Ley N° 31047, Ley de los trabajadores y trabajadoras del hogar conjuntamente con su Reglamento dentro del Decreto Supremo 009-2021-TR, en su momento y para posterior brindó el reconocimiento normativo necesario para los derechos fundamentales, no obstante, aún su nivel de negociación colectiva, se ha consolidado como debería,

dejando a un lado la posibilidad de hacer un llamado a una actualización en la legislación laboral. Por ello, la autora, busca a través de la presente redacción, una reflexión y un accionar ante los posibles obstáculos hacia el mejoramiento laboral del trabajador y trabajadoras del hogar.

Hasta la próxima edición.

Junio de 2022.

Fernando Varela Bohórquez
Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Obligaciones derivadas de la actualización del Anexo 5 del
Reglamento de la Ley 26790: Preguntas y respuestas de aplicación
práctica
Artículo de Daniel Paniura Jiménez y Luz Limachi Huilca
- 14 Libertad sindical un derecho inalcanzable para las trabajadoras del
hogar, restricciones, limitaciones y conflictos en su ejercicio Artículo de
Etna Antonieta Colque Ortiz
- 25 Normas legales
- 73 Jurisprudencia
- 117 Negociación colectiva

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

Fernando Varela Bohórquez

Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

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

OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA ACTUALIZACIÓN DEL ANEXO 5 DEL REGLAMENTO DE LA LEY 26790

PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE APLICACIÓN
PRÁCTICA

Daniel Paniura Jiménez

Luz Limachi Huillca



Daniel Paniura Jiménez

daniel.paniura@ppulegal.com

Abogado Laboralista asociado del Estudio Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría. Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Adjunto de docencia del curso de Instituciones de la Seguridad Social de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Luz Limachi Huillca

luz.limachi@ppulegal.com

Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente se desempeña como asistente legal en el Estudio Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría.

Resumen ejecutivo

El presente artículo tiene como objeto analizar las distintas implicancias que trae consigo la actualización del Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-SA, que contiene un nuevo listado de las actividades de alto riesgo que deben estar cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Así, nos hemos propuesto analizar estas implicancias a partir de preguntas prácticas que son recurrentes en torno a la aplicación del SCTR; para dicho propósito explicaremos lo que se entiende por SCTR, sus particularidades y las prestaciones que otorga.

Introducción

En primer lugar, debemos señalar que el SCTR es aquel seguro mediante el cual el empleador contrata a favor del trabajador una cobertura de salud y otra de pensiones, ya sea con una empresa aseguradora o con el propio Estado quien actuará como aseguradora. La empresa aseguradora contratada se encargará de otorgar las prestaciones médicas o pensionarias, según corresponda, al trabajador accidentado o que padece una enfermedad como consecuencia de sus actividades laborales.

Por ello, todo trabajador que realice actividades que impliquen riesgo para su salud y se encuentren contempladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro. 26790 debe tener la cobertura del SCTR, siendo este obligatorio y adicional al Seguro Social en Salud (EsSalud o una EPS) o el sistema pensionario en el que se encuentre afiliado (AFP u ONP).

En efecto, el SCTR es un seguro adicional y de cuenta exclusiva del empleador, en consideración a las actividades que este realiza, por lo que el trabajador no tiene que realizar pago alguno para su suscripción y tampoco tiene que realizar ningún tipo de copago a la empresa aseguradora para hacer efectiva sus atenciones médicas o pensionarias.

Dado ese marco conceptual, mediante el presente artículo, nos ocuparemos de analizar las obligaciones que tienen los empleadores cuyas actividades se han visto comprendidas en la actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro. 26790, así como las prestaciones que tendrían derecho sus trabajadores, los modos en los que se harán efectivas las prestaciones y los posibles problemas en torno al SCTR y las nuevas actividades que se incorporan al listado.

1 ¿Qué actividades están comprendidas bajo la cobertura obligatoria del SCTR?

Para determinar la obligación de contratar el SCTR, lo principal será identificar el tipo de actividades que realiza la empresa, independientemente de que estas

sean o no las actividades principales.

De ese modo, para establecer el tipo de actividad que debe estar cubierta por el SCTR, tenemos que remitirnos al Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro. 26790, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 009-97-SA, que contempla un listado de actividades calificadas como riesgosas, entre las cuales podemos encontrar las de extracción minera, fabricación de productos químicos, limpieza, salud y otros.

1.1 ¿El listado de actividades calificadas como de alto riesgo es un listado cerrado?

En la medida que el listado primigenio no contempló la totalidad de actividades altamente riesgosas identificadas en nuestra realidad nacional, mediante leyes emitidas con posterioridad se fueron agregando otro tipo de actividades, las cuales detallamos en el siguiente cuadro:

Ley	Grupo incorporado
Segunda Disposición Final y Transitoria de la Ley Nro. 28806	Se incorpora a los Inspectores Auxiliares, Inspectores del Trabajo y Supervisores – Inspectores del trabajo.
Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nro. 1213	Se incorpora al personal de seguridad
Cuarta Disposición Final de la Ley Nro. 27866	Se incorpora a la actividad portuaria
Ley Nro. 30485	Se incorpora al personal de Serenazgo
Ley Nro. 28081	Se incorpora al profesional en periodismo y camarógrafos de la prensa televisiva, radial y escrita que se dedican a la investigación de campo

Así, de lo detallado podremos advertir claramente que la incorporación al listado de actividades de alto riesgo pasa necesariamente por una calificación legislativa. Es decir, pese a la existencia de actividades con cierta incidencia de accidentes o enfermedades más frecuentes, lo cierto es que su calificación como

actividades que ameritan la contratación del empleador del SCTR no es inmediata.

En definitiva, es válido afirmar que el listado de actividades calificadas como de alto riesgo y merecedoras de cobertura del SCTR, es un listado cerrado, el mismo que únicamente puede ser ampliado a raíz de una norma que expresamente contemple la incorporación de una nueva actividad.

1.2. ¿Es el primer intento de actualización de actividades de alto riesgo?

Si bien en la vía legislativa se han ido incorporando nuevas actividades al campo de protección del SCTR, una actualización integral del listado no fue prioridad para nuestras autoridades, esto pese a que la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en actividades no contempladas en el listado ha sido frecuente. Precisamente, considerando esta incidencia es que con el artículo 1 del Decreto Supremo Nro. 043-2016-SA, publicado el 01 enero de 2017, se actualiza el Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro.26790, precisándose que el mismo entraría en vigencia en un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

No obstante, a días de publicada la norma, esta fue dejada sin efecto por el artículo 1 del Decreto Supremo Nro. 002-2017-SA, publicado el 19 enero de 2017, sin explicarse razón alguna que sustente la regresión en la protección, situación altamente cuestionable que únicamente tendría origen en la presión ejercida por parte de determinado sector sobre el poder ejecutivo.

1.3. ¿Ante qué nuevas actividades calificadas como de alto riesgo nos encontramos?

Luego del intento fallido de actualización del listado de actividades de alto riesgo en el 2017, no existió actualización alguna hasta que recientemente, por iniciativa del Ministerio de Salud, el 3 de junio de 2022, se publicó el Decreto Supremo Nro. 008-2022-SA, a través del cual se dispuso actualizar el Anexo 5 del Reglamento de la Ley Nro. 26790, Ley de Modernización

de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo Nro. 009-97SA.

En ese sentido, dada la extensión de las nuevas actividades incorporadas y el contraste con el listado original contemplado en el Anexo 5, hemos elaborado un cuadro en el que se compara la versión original del Anexo 5 y la versión que estará en vigencia a partir del 3 de julio de 2022, en dicho cuadro se podrá apreciar en color verde del número total de actividades incorporadas, así como las actividades que se modifican y las que se incorporan, esto según la leyenda que también se incorpora en el cuadro al cual se podrá acceder de manera libre en el siguiente enlace:



<https://n9.cl/dez5o>

Como se puede apreciar, existe un gran número de actividades incorporadas al listado, por lo que determinadas actividades ameritan mención especial toda vez que estas no se encontraban contempladas en el listado primigenio.

Clase CIU	Actividad
4620	Venta al por mayor de materias primas agropecuarias y animales vivos.
4661	Venta al por mayor combustibles sólidos, líquidos y gaseosos y productos conexos
4912	Transporte de carga por ferrocarril
4922	Otras actividades de transporte por vía terrestre
4923	Transporte de carga por carretera.
5320	Actividades de mensajería
5610	Actividades de restaurantes
6130	Actividades de telecomunicaciones por satélite
6190	Otras actividades de telecomunicaciones
8129	Otras actividades de limpieza de edificio de instalaciones industriales.
9601	Lavado y limpieza, incluida la limpieza en seco, de productos textiles y de piel

Así, resulta de trascendencia, por ejemplo, la incorporación de las actividades de transporte bajo la clase CIU 4922 cuya repercusión en accidentes de trabajo es una constante, razón por la cual su incorporación es importante. Es preciso advertir que cuando la norma hace referencia a "Otras actividades de transporte vía terrestre" es necesario remitirnos a la codificación de todas las actividades económicas previstas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU Revisión 4).

En esa línea, si hacemos referencia a "Otras actividades de transporte vía terrestre" que tienen la clase **CIU 4922**, implica necesariamente contemplar las siguientes actividades:

CIU	Actividades comprendidas
4922 - Otras actividades de transporte por vía terrestre	Otras actividades de transporte de pasajeros por carretera: servicios regulares de autobuses de larga distancia; servicios de viajes contratados, excursiones y otros servicios ocasionales de transporte en autobús; servicios de taxis; y servicios de enlace con aeropuertos.
	Servicios de teleféricos, funiculares, telesillas y telecabinas, si no forman parte de sistemas de transporte urbano o suburbano.
	Otras actividades de alquiler de automóviles privados con conductor.
	Servicios de autobuses escolares y autobuses para el transporte de empleados.
	Transporte de pasajeros en vehículos de tracción humana o animal.

En consecuencia, a efectos de identificar integralmente las actividades incorporadas y delimitar los alcances, será siempre necesario remitirnos a la clasificación antes aludida. Otro ejemplo resaltante es el caso de actividades relativas restaurantes clasificados con la clase **CIU 5610**:

Clase CIIU	Actividades comprendidas
5610 - Actividades de restaurantes	Servicio de comidas a los clientes, ya sea que les sirvan en mesas o se sirvan ellos mismos de un surtido de platos expuestos, y ya sea que se trate de comida para consumir en el local, para llevar o para entrega a domicilio. También abarca la preparación y el servicio de comidas para su consumo inmediato desde vehículos, sean o no motorizados.
	Actividades de restaurantes, cafeterías, restaurantes de comida rápida, reparto de pizza a domicilio, restaurantes de comida para llevar, vendedores ambulantes de helados, puestos ambulantes de comida, preparación de alimentos en puestos de mercado.
	Se incluyen también las actividades de restaurantes y bares vinculadas a actividades de transporte, si las realizan unidades separadas.
Nota: no se incluye la explotación de instalaciones de comedor en régimen de concesión, véase la clase 5629.	

Con el objeto de tener una descripción precisa del íntegro de actividades incorporadas, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas – CIIU Revisión 4, esta puede ser consultada en el libro elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, de enero de 2010 disponible en el siguiente enlace: <https://n9.cl/jukjg>

1.4. Si no es mi actividad principal ¿estoy obligado a contratar el SCTR?

Para efectos prácticos, responderemos esta interrogante utilizando como ejemplo la actividad de mensajería. En ese sentido, en lo relativo a este tipo de actividades, cada empresa que brinde servicios de mensajería necesariamente tiene que contar con el seguro de SCTR para el personal que brinde el servicio específico, y en caso existan personas que brinden este tipo de servicios de manera independiente, también estarán en la obligación de contar con el seguro de SCTR.

Por otro lado, la obligación de contar con el seguro de SCTR no se limita a aquellas empresas que tienen como actividad principal el brindar este tipo de servicios, pues de manera independiente al tipo de actividad que realice la empresa, si dentro de su personal tienen a un trabajador encargado de la realización de actividades de mensajería, será obligación necesaria brindarle cobertura de SCTR.

La misma lógica resulta aplicable para el caso vinculado a las actividades de lavado y limpieza, ya que si dentro de la empresa se tiene personal directo dependiente que realiza la limpieza y mantenimiento de las instalaciones, la empresa estará en la obligación de contratar el SCTR.

1.5. Si tengo personal tercero que realiza la actividad calificada como de alto riesgo ¿tengo alguna responsabilidad en contratar el SCTR?

Es práctica empresarial habitual asignar las actividades secundarias, pero necesarias, a empresas tercerizadoras encargadas de brindar un grupo de servicios como las actividades de limpieza, mensajería o la seguridad del establecimiento. Así, como quiera que las personas que realizan estas actividades no son personal directo, en principio, el cumplimiento de las obligaciones laborales estaría a cargo de la empresa tercerizadora y no de la empresa usuaria o principal.

No obstante, ello, para el caso de SCTR si existe la obligación de verificar el cumplimiento de la cobertura correspondiente. En efecto, las Normas Técnicas del SCTR contempladas en el Decreto Supremo 003-98-SA, respecto al supuesto estudiado señala que:

Artículo 5.- Entidades Empleadoras Obligadas

(...)

Están comprendidas en esta obligación las Entidades Empleadoras constituidas bajo la modalidad de cooperativas de trabajadores, Empresas de Servicios Especiales, sean Empresas de Servicios Temporales o sean Empresas de Servicios Complementarios, los contratistas y

subcontratistas, **así como toda institución de intermediación o provisión de mano de obra que destaque personal hacia centros de trabajo donde se ejecuten las actividades de riesgo previstas en el referido anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.**

Las Entidades Empleadoras que contraten obras, servicios o mano de obra proveniente de las empresas referidas en el párrafo anterior, están obligadas a verificar que todos los trabajadores destacados a su Centro de Trabajo, han sido debidamente asegurados conforme a las reglas del presente Decreto Supremo; en caso contrario, contratarán el seguro por cuenta propia a fin de garantizar la cobertura de dichos trabajadores, so pena de responder solidariamente con tales empresas proveedoras frente al trabajador afectado, al IPSS y a la ONP, por las obligaciones previstas en el Artículo 88 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

Como se puede notar, la empresa usuaria, respecto de las empresas que realizan provisión de personal hacia los centros de trabajo donde se ejecuten las actividades de riesgo, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Verificar que todos los trabajadores destacados a su centro de trabajo han sido debidamente asegurados con el SCTR.
- b) En caso de ausencia de aseguramiento por parte de la empresa de intermediación, la empresa usuaria deberá asegurar directamente al trabajador destacado.
- c) Responder solidariamente ante la ONP o EsSalud en caso de accidentes o enfermedades profesionales respecto de trabajadores que no contaban con el SCTR.

1.6. ¿Cuáles son las consecuencias de no contar con el SCTR?

La falta de cobertura del SCTR respecto de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo

tiene consecuencias que podemos dividir las en tres grupos dependiendo frente a quién se encuentre el empleador:

a) Frente a la autoridad inspectiva de trabajo (SUNAFIL)

No contratar el SCTR, no verificar su contratación respecto de terceros y, en general, no cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, constituyen infracciones administrativas calificadas como graves o muy graves, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. A continuación, el detalle:

Decreto Supremo N° 019-2006-TR	
Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo	
Art. 27.15	No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.
Art. 27.16	No verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo realizado por encargo de la principal.
Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo	
Art.28.8	El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

Conforme se podrá advertir del texto citado, las obligaciones derivadas del SCTR constituyen deberes cuyo incumplimiento acarrea la infracción por cada trabajador. Lo mismo ocurre para los supuestos en los cuales la empresa usuaria no verifica el que los trabajadores de los subcontratistas o tercerizadoras no

tengan vigente el contrato de SCTR.

b) Frente a la seguridad social: ONP y EsSalud

La responsabilidad del empleador o la empresa usuaria no termina o se agota con la imposición de una multa por parte de la Autoridad Inspectiva, pues frente a la seguridad social tendrá una responsabilidad mayúscula, ya que esto implica cubrir todos los gastos que irroque al estado el no haber contratado el SCTR.

En efecto, ante la no contratación del SCTR por parte de la empresa principal o la empresa usuaria, el trabajador no debería verse desprotegido, razón por lo cual en el Decreto Supremo Nro. 003-98-SA, se contempla la figura de la cobertura supletoria en los siguientes términos:

Artículo 88°

*Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, **la Entidad Empleadora que no cumpla con inscribirse en el Registro referido en el artículo anterior o con la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo para la totalidad de los trabajadores a que está obligado o que contrate coberturas insuficientes será responsable frente al IPSS y la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgarán, en caso de siniestro al trabajador afectado;** independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios irrogados.*

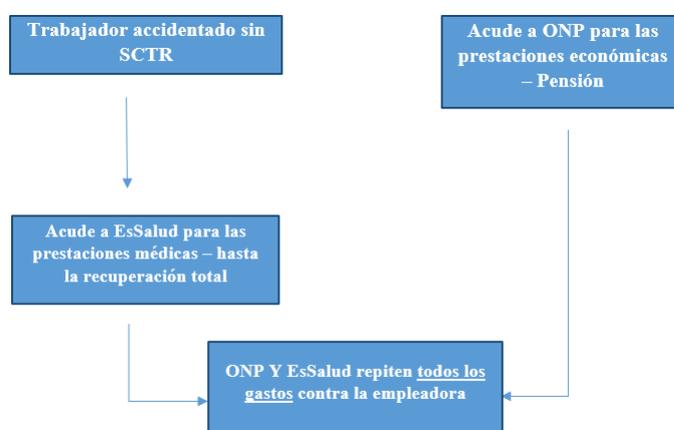
La cobertura supletoria de la ONP a que se refiere el párrafo anterior sólo se circunscribe a los riesgos por invalidez total permanente y pensión de sobrevivencia, siempre y cuando la entidad empleadora se encuentre previamente inscrita en el Registro señalado en el Artículo 87 y dichas prestaciones se deriven de siniestros ocurridos dentro del período de cobertura supletoria de la ONP.

(...)

Así, la denominada cobertura supletoria hace posible

que ante el incumplimiento por parte de la entidad empleadora en contratar el SCTR sea el Estado mediante uno de sus dos entes: la ONP o EsSalud, el encargado en otorgar al trabajador accidentado o que padece una enfermedad profesional las prestaciones de asistencia médica o las prestaciones económicas.

Sin embargo, el otorgamiento de la cobertura supletoria no se agota en las atenciones médicas por parte de EsSalud o el pago de la pensión por parte de la ONP, ya que la entidad empleadora responderá por todos los gastos que irroque al Estado para la cobertura del trabajador. En aras de ilustrar este aspecto, se ensaya el siguiente esquema:



A lo indicado, debemos agregar que aquellos supuestos en los cuales la persona accidentada sea personal destacado de la empresa tercerizadora, la empresa usuaria será responsable solidaria frente a la ONP y EsSalud en caso no haya verificado el cumplimiento efectivo de la cobertura del SCTR Salud y el SCTR pensión.

c) Frente al trabajador

Independientemente de las responsabilidades detalladas, y como quiera que la cobertura supletoria tiene determinadas limitaciones, las prestaciones dejadas de percibir por parte del trabajador accidentado, podrán ser solicitadas directamente a la entidad empleadora, esto debido a que el artículo 88 antes citado señala que los trabajadores “ (...) podrán accionar directamente contra la entidad empleadora por cualquier diferencial de beneficios o prestaciones

no cubiertas en relación con los que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se derive de los incumplimientos a que se hace referencia en el presente artículo.”

La norma invocada es una habilitación legal para que el trabajador pueda activar frente al empleador las distintas pretensiones que establece la responsabilidad civil, siendo este el mecanismo para que pueda reclamar las prestaciones no cubiertas por el SCTR, sean estas derivadas de daños materiales e inmateriales.

2. ¿Qué prestaciones otorga el SCTR?

De conformidad con lo establecido en la Ley Nro. 26790 y normas complementarias, las prestaciones que otorga el SCTR se dividen en dos grandes grupos: las prestaciones de salud y las prestaciones económicas, cada una con reglas y naturaleza distintas.

2.1. Las prestaciones de salud.

Las prestaciones de salud cubren las atenciones médicas, la rehabilitación, adaptación laboral, así como la entrega de aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios al asegurado. Para que los trabajadores que laboran en actividades de riesgo tengan derecho a estas prestaciones, el empleador tiene que contratar un seguro de SCTR-Salud con EsSalud o una EPS. Este seguro no cubre los subsidios económicos que son por cuenta del Seguro Social de Salud.

Los aportes quedan exclusivamente a cargo del empleador (sin que se puedan asignar carencias o copagos a cargo del trabajador), los mismos que son establecidos de acuerdo con los tarifarios que determine cada entidad. Las retribuciones a las EPS o las compañías de seguros deben quedar establecidas libremente.

2.2. Las prestaciones económicas.

Las prestaciones económicas mínimas que establece la Ley Nro. 26790, y sus normas complementarias son: las indemnizaciones, las pensiones de invalidez, las pensiones de sobrevivencia y los gastos de sepelio. El

tipo de prestación que se le dé al trabajador dependerá del grado de menoscabo que sufra como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Para que los trabajadores que laboren en actividades de riesgo tengan derecho a estas prestaciones, el empleador tiene que contratar un seguro de SCTR-Pensión con una aseguradora o con la Oficina de Normalización Previsional – ONP actuando como empresa aseguradora.

3. ¿Se puede contratar el SCTR de manera facultativa?

La respuesta es afirmativa. Por ejemplo, de encontrarnos ante el supuesto en el que, pese a calificar una actividad como una de alto riesgo en el CIU, y si esta no se encuentra contemplada en el Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-TR, consideramos que es recomendable contratar a favor del trabajador el SCTR, ello a fin de que dicho seguro pueda asumir la contingencia en el supuesto de configurarse un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En esa línea, la contratación del SCTR a favor de los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo no contempladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-TR, se encuentra habilitada en el último párrafo del artículo 7 de las Normas Técnicas del SCTR, en el cual se señala que: “La Entidad Empleadora puede optar por extender el seguro complementario de trabajo de riesgo a los trabajadores que no tengan la calidad de asegurados obligatorios, en cuyo caso las entidades referidas en el artículo anterior no podrán negarse a otorgar la cobertura solicitada.”

Cabe precisar que la ausencia de un contrato del SCTR únicamente generará responsabilidad para los casos en los cuales la afiliación a este contrato es obligatoria (actividades contempladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-TR). Sin embargo, su contratación facultativa reduce el riesgo de que el empleador asuma pasivos por accidentes de trabajo ocurridos dentro de la empresa o con ocasión del cumplimiento de las funciones del trabajador.

Conclusiones

1. El SCTR es un seguro obligatorio únicamente respecto de aquellos trabajadores que realizan actividades calificadas como de alto riesgo en el Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-TR, pudiendo ser tales actividades principales o secundarias.
2. La reciente actualización del listado de actividades calificadas como de alto riesgo exige, en algunos casos, la inclusión de actividades específicas que contempla determinada clase CIIU. Por ejemplo, a efectos de saber las actividades contempladas en la clase CIIU 4922 "Otras actividades de transporte vía terrestre" implica contemplar una serie de actividades en torno al transporte que no aparecen expresamente en el listado del Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-TR
3. No contratar el SCTR, así como omitir verificar la contratación del mismo respecto de personal tercero configura infracciones administrativas y habilita el ejercicio de acciones de la ONP y EsSalud contra la empleadora y la empresa usuaria. Asimismo, da lugar a pretensiones de la responsabilidad civil por parte del trabajador afectado.
4. Las prestaciones de salud y económicas del SCTR se contratan a través del SCTR- Salud y el SCTR – Pensión, según corresponda. En el caso del SCTR -Salud se puede contratar con EsSalud o una EPS, mientras que el SCTR – Pensión se puede contratar con una aseguradora o con la ONP.
5. La contratación del SCTR es de cargo exclusivo del empleador y puede ser facultativa, si es que la actividad que desarrolla la empresa es de alto riesgo y no se encuentra el listado que contempla del Anexo 5 del Decreto Supremo Nro. 009-97-TR. Esto ayuda a proteger la salud de los trabajadores y reducir el riesgo de que el empleador pueda asumir pasivos por accidentes de trabajo ocurridos dentro de la empresa o con ocasión del cumplimiento de las funciones del trabajador.

LIBERTAD SINDICAL

UN DERECHO INALCANZABLE PARA LAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR, RESTRICCIONES,
LIMITACIONES Y CONFLICTOS EN SU EJERCICIO

Etna Antonieta Colque Ortiz



1. Introducción

Analizar el trabajo doméstico, es examinar uno de los trabajos más antiguos del mundo, muy ligado a la servidumbre y esclavitud, trabajo que muchas veces era hereditario por qué pasaba de generación en generación, determinándose una subordinación absoluta al poder del patrón (empleador) por parte de toda la familia a cambio de techo y comida; o en muchas otras situaciones, niñas o adolescentes eran entregadas a familias para mejorar su condición de vida, a cambio de que apoyen en los quehaceres domésticos, en raros casos se les ofrecía educación nocturna.

Ante esta situación compleja y limitativa de derechos laborales y colectivos para los trabajadores y trabajadoras del hogar, nuestro Estado peruano, en plena pandemia emitió la Ley No 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su Reglamento Decreto Supremo N° 009-2021-TR, reconociéndoles todos los derechos laborales de la actividad privada y estableciendo parámetros muy importantes en materia laboral y colectiva destinados a proteger a este grupo de trabajadores.

Si bien con dicha regulación, se regula el régimen del trabajador y trabajadora del hogar buscando protegerlos, no se establece acciones, mecanismos o medidas por parte del Estado para fomentar el ejercicio de la libertad sindical y sobre todo para proteger a este grupo de trabajadores ante el accionar obstructivista de los empleadores, para evitar que dichos trabajadores puedan afiliarse a organizaciones sindicales en defensa de sus derechos laborales y mejoras de las condiciones de trabajo.

Justamente, con el presente ensayo buscamos fundamentar la necesidad de que el Estado pueda accionar por medio de una sanción ante las acciones que limiten, restrinjan y obstaculicen el ejercicio de la libertad sindical, como derecho fundamental para alcanzar la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

2. La libertad sindical en el marco de la nueva

regulación del trabajador del hogar, y su influencia por los Convenios de la OIT y la Recomendación 201.

Como sabemos, la libertad sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador y empleador, lo que permite constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses colectivos, y estas organizaciones sindicales a su vez, tienen el deber de resguardar el derecho de sus afiliados brindándoles una representación y protección adecuada ante el empleador.

En ese panorama, el ejercicio de este derecho, que es tan común para la mayoría de nosotros como trabajadores de distintas empresas privadas o instituciones públicas, para la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores del hogar no lo es, ya que desde siempre al trabajo doméstico se le ha considerado como un trabajo invisible, carente de derechos laborales, y en forma muy injusta se ha considerado por muchos un trabajo de segundo nivel. Por todo ello, resulta oportuno reflexionar sobre la eficacia de los derechos laborales y sobre todo el ejercicio de los derechos colectivos en los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Para iniciar el análisis del ejercicio de la libertad sindical como una parte trascendental de los derechos colectivos, en el marco de su nueva regulación del trabajador y trabajadora del hogar, primero debemos definir qué se entiende por trabajo doméstico; según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) "El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, trabajo que está vinculado a la esclavitud y otras formas de servidumbre.

A partir de la adopción del Convenio 189 de la OIT el trabajo doméstico, ha sido definido como "el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares", este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa,

cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los/as niños/as, adultos/as mayores o enfermos/as de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. En los artículos 10 y 14 del respectivo Convenio, se estipula el principio de igualdad de derechos de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, reconociéndoles un día libre a la semana y reglamentando su jornada laboral.

En esencia, el ejercicio de los derechos laborales y colectivos debe ser inherente a los trabajadores y las trabajadoras del hogar, porque tienen el derecho a ser tratados como cualquier otro trabajador y cubierto por la legislación laboral pertinente, para ello las organizaciones sindicales de trabajadores del hogar tienen el deber de proteger a los trabajadores afiliados estableciendo mecanismos que les permitan la protección ante la vulneración de sus derechos laborales, con medidas que impidan la oposición u obstrucción de sus empleadores para el ejercicio de sus derechos colectivos, en especial la libertad sindical.

La Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, refuerza lo precisado por los Convenios de la OIT respecto al trabajo doméstico, con respecto a identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones, o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estime por conveniente, así como al derecho a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores. Art.2 literal a).

Como podemos ver, la libertad sindical es un derecho de reconocimiento internacional, ante ello (BLANCAS BUSTAMANTE, 2011)¹ nos dice: «el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental ha sido el producto de una larga lucha librada por los trabajadores desde los orígenes mismos del Estado liberal, que inicialmente la negó, la persiguió, la

1 BLANCAS BUSTAMANTE Carlos, "La cláusula de estado social en la Constitución" Lima, Fondo Editorial PUCP 2011 Pag. 402.

sancionó.»

En este escenario y a pesar de que se reconoce a esta actividad como uno de los trabajos más pesados en el mundo, por el esfuerzo que se emplea al realizarlo, es casi nula la protección legal que se le da al trabajador del hogar en nuestro país; en esta oscuridad, la Ley No 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su Reglamento Decreto Supremo N° 009-2021-TR, emitidos en plena pandemia, brindó una luz de esperanza a este grupo trabajadores y trabajadoras, reconociéndoles todos los derechos laborales de la actividad privada, pero sobre todo estableció parámetros muy importantes destinados a proteger a este grupo de trabajadores; como la limitación de edad del trabajador, determinando que solo podrá ser realizado por mayores de 18 años, la celebración de un contrato laboral por escrito y a plazo indeterminado el cual debe registrarse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a los 3 días siguientes de su celebración, así como la especificación del límite de la jornada laboral estableciendo que deberá no ser mayor de 8 horas o 48 horas semanales, pudiendo reducirse dicha jornada por negociación colectiva, se determina una remuneración mínima vital de S/ 959.00 soles reconociéndoles el derecho al pago de gratificaciones y compensación de servicios, además de otorgarle un descanso anual remunerado de 30 días calendario tras un año de labor, considerándose un día feriado por el día del trabajador del hogar en fecha 30 de marzo de cada año. La Ley No 31047, hace excepción a las disposiciones vinculadas al Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Si bien este grupo de normas pretende resolver la situación laboral precaria y explotadora en el que laboran las trabajadoras y trabajadores del hogar, dicha disposición queda limitada en su ejercicio, por el abusivo trato de los empleadores que no permiten que dichos trabajadores ejerzan en toda su magnitud sus derechos laborales y colectivos que les corresponde.

Desde esta perspectiva, la idea de asociarse para ejercer su libertad sindical, no ha sido ajena a los trabajadores

del hogar, como la única forma de lograr mejoras en sus condiciones de trabajo, en ese sentido Ley No 31047 en su artículo 15 del capítulo VII, establece; "Las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. Se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga. Son de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR y sus respectivas modificaciones. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará medidas de promoción y fomento de la libertad sindical, especificando un registro de empleadores y de las personas que realizan trabajo doméstico"

En concordancia con lo normado, el inciso 3,5 del artículo 3 Decreto Supremo N° 009-2021-TR del reglamento, se reconoce el derecho al ejercicio de la libertad sindical, como un principio de asociación, determinándolo como el derecho de todas las personas trabajadoras y personas empleadoras a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a ellas con el fin de defender libremente sus respectivos intereses y de negociar colectivamente.

Como vemos, el nuevo marco legal del trabajador o trabajadora del hogar, reconoce el ejercicio de la libertad sindical como un principio de asociación, pero no establecen los mecanismos adecuados para protegerla y menos fomentarla, lo cual hace que su ejercicio sea complicado, restringido y muchas veces imposible "letra muerta".

3. Limitación y restricciones al ejercicio de la libertad sindical del trabajador y trabajadora del hogar e ineficacia de esta garantía por parte del Estado Peruano

El ejercicio y fomento de la libertad sindical es una acción de trascendental importancia para todo trabajador y en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar aun mas, ya que este grupo de trabajadores desarrolla

sus actividades en escenarios muy diferentes a los demás trabajadores, ya que muchos de ellos, residen en la vivienda del empleador y el hecho de ejercer su derecho a sindicalizarse en contradicción a los deseos de su empleador, no solo pone en peligro su trabajo, sino también es posible perder el lugar donde residen.

En este sentido, debemos de considerar lo precisado en los Convenios de la OIT ratificados por el Perú, en primer lugar tenemos el Convenio No. 87, Convenio 98 Convenio 189 y el de la OIT; que todo estado miembro debe adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación, los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, artículo 3 se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y de la libertad de asociación, y el reconocimiento efectivo de sus derechos a negociación colectiva.

En ese sentido, también debemos de considerar los alcances del Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8 precisa: "que es derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley.

En ese sentido, se debe considerar a la libertad sindical como un derecho fundamental con protección internacional, que se materializará como derecho colectivo en el ejercicio de tres derechos fundamentales: sindicalización (autoorganización), negociación colectiva (autorregulación) y huelga (autotutela) todo ello hace lo hace un derecho de exigible cumplimiento, así no existiera una ratificación de los convenios de la

OIT. En ese considerando, es una obligación del Estado peruano adoptar mecanismos necesarios para impedir cualquier restricción o limitación a su ejercicio.

En ese sentido, es necesario analizar si el Estado Peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha implementado de alguna forma mecanismos para fomentar y garantizar la libertad sindical del trabajador del hogar y sobre todo si ha implementado medidas que impidan su limitación o restricción por parte de los empleadores. Ante ello, nuestra constitución en su artículo 28 nos precisa brevemente; "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático": 1. Garantiza la libertad sindical.

Como vemos nuestra Constitución no indica, de qué forma el Estado fomenta y garantiza la libertad sindical y menos precisa que mecanismos se deben usar para ello, siendo necesario de que se establezca expresamente la protección del derecho a los dirigentes sindicales, la libertad positiva y negativa de los afiliados a los sindicatos, e incluso la protección del fuero sindical, garantizando este derecho desde dos dimensiones: la individual y la colectiva.

En este contexto, se debe de considerar que, para ejercer el derecho a la libertad sindical, el derecho a la asociación y el derecho a la negociación colectiva, no solo es necesario que en la práctica exista una base jurídica que garantice esos derechos, sino que además, se debe de tener un respaldo, una garantía legal que prohíba a los empleadores e incluso hasta al propio Estado vulnerar o restringir dicho derecho; ya que al ser la libertad sindical una prerrogativa propia de los trabajadores, incluye la libre decisión de estos a sindicalizarse sin autorización previa de nadie, por lo cual es necesario enfatizar en la especificación de una sanción ante la restricción a dicho derecho.

En este sentido (MEJIA MADRD, 2008)² precisa: «La libertad sindical, al estar reconocida en su Constitución,

2 MEJIA MADRID, Renato "Los mecanismos especiales de control de la organización internacional del trabajo en materia de libertad sindical" En Revista de Derecho y Sociedad No 30 Lima, 2008 Pag. 113.

es un principio fundacional de la OIT cuya vulneración reviste gravedad desde el punto de vista jurídico; pero también lo hace desde un punto de vista social, pues compromete el progreso y la paz social.»

Por todo lo considerado es una obligación y un derecho de los trabajadores y trabajadoras del hogar que el Estado garantice el ejercicio del derecho a la Libertad sindical, lo cual en caso de este grupo de trabajadores, necesita a su vez de mecanismos especiales para su fomento y consecuente cumplimiento; ya que el poder que tiene el empleador sobre los trabajadores y trabajadoras del hogar no solo es laboral, sino también emocional y social, por la dependencia que se crea al convivir en el lugar de trabajo e involucrarse emocionalmente con los miembros de la familia, que en muchos casos puede ser positivo, pero en la mayoría es negativo, y justamente esta situación los hace vulnerables y limita o restringe su derecho a ejercer su libertad sindical.

4. Conflictos que se presentan para el ejercicio de la libertad sindical en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar

El hecho de que realice el trabajo doméstico dentro de los hogares de sus empleadores, convivan con la familia, compartan sus costumbres y tradiciones, escuchen sus problemas, muchas veces incluso jueguen un rol importante en la crianza de los niños, largas jornadas de trabajo, sin pago de sobre tiempo, ni descanso los fines de semana, sin seguro social, ni vacaciones y menos jubilación; esta situación particular de trabajo involucra una serie de factores que generalmente no se presentan en las demás relaciones laborales, lo cual, sumado al aislamiento en el que desarrollan su trabajo, a los bajos niveles de conciencia y consideración de sus empleadores que generalmente ejerce control sobre ellas; hace que la participación en organizaciones sindicales en defensa de sus derechos laborales y mejoras de sus condiciones de trabajo, sea todo un reto, situación que los hace completamente vulnerables al abuso e irrespeto de sus derechos laborales y colectivos.

Toda esta situación, los ubica como el segmento de empleo que cuenta con los niveles más bajos de remuneración, superado levemente la línea de pobreza per cápita, mostrando la peor calidad de empleo.

Justamente esta situación hace muy necesaria el ejercicio de la libertad sindical, en sus dos dimensiones como derecho fundamental, una individual (positiva derecho de un trabajador a afiliarse o constituir un sindicato y negativa derecho del trabajador a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical) y otra plural o colectiva, (ante el Estado, empleadores y diversidad sindical).

Ante esta necesidad, el rango de protección del derecho a la libertad sindical por parte del Estado como una garantía de carácter fundamental, es muy importante, ya que este parámetro, va a permitir mejorar la condición laboral de los trabajadores y trabajadoras del hogar; en ese sentido el TC en varias sentencias, reconoce la estrecha vinculación de este derecho con los demás derechos colectivos, y la necesidad de su protección.

En este sentido (GARCIA ABELLAN, 1986)³, precisa que: «El principio de libertad sindical comporta una compleja trama de garantías, traducidas positivamente en la formulación de los correspondientes derechos garantizados de la efectividad de aquél, frente a las posibles-y no siempre eludidas- violaciones de que pueda ser objeto.»

En el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar, sus condiciones laborales bastantes particulares, les crea una serie de conflictos, lo cual se ven evidenciados cuando dichos trabajadores o trabajadoras recurren al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya sea por la restricciones a sus derechos laborales o ante despidos incausado o arbitrarios, solicitando a la autoridad de trabajo la realización de visitas inspectivas, las cuales en la gran mayoría de casos, se han visto muy limitadas por la poca carga probatoria que se prestan

3 GARCIA ABELLAN, Juan "Curso de derecho sindical" Murcia, Universidad de Murcia 1986 Pag.81.

para respaldar sus denuncias, sumado a la situación particular en el que se desarrolla la inspección; ya que al ser despedidas o despedidos, no solo se les impide el ingreso al hogar en el que laboraban, sino que además se les niega cualquier acceso al material probatorio que se tiene en dicho inmueble, ya sea material o testimonial, muchas veces hasta se les impide retirar las cosas propias del trabajador, por lo cual se quedan sin pruebas para respaldar la versión de los hechos; incluso si el trabajador o trabajadora del hogar se presenta con el inspector de trabajo, también se les impide el ingreso al domicilio (lugar de trabajo), basándose en múltiples razones, como por ejemplo se necesita una orden judicial para ingresar al hogar por el derecho a la inviolabilidad de domicilio, o que nunca laboro para ellos o no la conocen y en el peor de los casos manifiestan que la despidieron porque les robo algo y la van a denunciar.

Por esta situación, hasta el momento, el Ministerio de trabajo y Promoción al Empleo únicamente ha realizado inspecciones laborales ante las denuncias motivadas por los trabajadores o trabajadoras del hogar, pero no le ha sido posible realizar visitas de oficio a los lugares de trabajo (domicilio del empleador) de este grupo de trabajadoras o trabajadores del hogar, así mismo se ve limitado a implementar un registro completo de empleadores, porque la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras del hogar laboran en condición de informalidad.

Con respecto a la Constatación de Policía, ante despido arbitrario o incausado, esta diligencia, sigue el mismo rumbo que la diligencias inspectivas o peor aún muchas veces son los propios policías quienes se niegan a recibir la denuncia y a realizar las constataciones del despido, basado en que para ellos el trabajador o trabajadora del hogar no tiene el derecho a solicitar dicha diligencia, por no exhibir un contrato de trabajo.

Todo ello, se ve ahondado por el desconocimiento parcial o completo de los derechos laborales y colectivos

por parte de los propios trabajadores o trabajadoras del hogar, lo cual los hace completamente vulnerables al atropello a sus derechos. En este escenario, y viendo que el trabajador se ve limitado a actuar y defender su derecho al trabajo ante un posible despido arbitrario o incausado, no es muy difícil imaginarnos que el ejercicio de la libertad sindical sea aún más complicado por no decir imposible de ejercerlo, ya que a parte del desconocimiento de lo que involucra afiliarse a un sindicato, es sumamente complejo que su empleador acepte negociar o cumplir con una negociación colectiva que favorezca a las mejoras de las condiciones de trabajo del trabajador.

Se debe considerar además, que en varios países del continente, no existe la posibilidad de que las asociaciones u organizaciones de trabajadoras del hogar adquieran personería jurídica como sindicato, ni cuentan con el derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones sindicales, porque simplemente no los consideran como rama laboral.

Otro conflicto que surge ante la posibilidad de que este sector pueda negociar colectivamente, es la dificultad que enfrentan los empleadores de las trabajadoras del hogar para organizarse. Ante ello, se debe considerar, que el diálogo social y las negociaciones colectivas no son posibles sin la participación de organizaciones fuertes y representativas de trabajadoras y de empleadores.

A partir de dicho análisis, se debe precisar que la libertad sindical es un derecho complejo que necesita del cumplimiento de otros derechos para su ejercicio, como el respeto por el derecho a un trato digno, a la libertad de asociación, etc; ante ello (ERMIDA URIARTE)⁴ nos dice; «la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos, y viceversa», la libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino es un requisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos, es decir «un derecho para tener derechos», un derecho generador o

4 ERMIDA URIARTE, Oscar "Sindicatos en Libertad Sindical" Op. Cit. Pp. 24.

creador de otros derechos.

Después de todo lo analizado, podemos concluir que la autoridad de trabajo, no ha implementado mecanismos para garantizar o fomentar la libertad sindical en caso de las trabajadoras o trabajadores del hogar, y menos mecanismos que prevengan alguna limitación u obstrucción a su cumplimiento por parte de los trabajadores, restringiendo únicamente su actuación ante quejas o denunciar de dichos trabajadores por la vulneración de sus derechos laborales.

Esta dificultad desde una posición del trabajador del hogar, limita el derecho a ejercer su derecho a la libertad sindical y asociarse en defensa de sus derechos, esta deficiencia se fortifica en que las organizaciones sindicales de nuestro país no cuentan con mecanismos que vigilen, cautelen o establezcan criterios objetivos para que se impida la obstrucción de la libertad sindical por parte de los empleadores, lo que otorga al empleador una amplia discrecionalidad a limitar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajador o trabajadora del hogar.

5. Mecanismos que deben considerarse para fomentar la libertad sindical en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar

Antes de analizar los mecanismos de como fomentar la libertad sindical, debemos reflexionar sobre la dimensión dinámica de este derecho y, principalmente, lo referente al otorgamiento de facilidades para su ejercicio como derecho fundamental, ya que al ser un derecho complejo, la garantía de su cumplimiento hace necesario la adopción de ciertas medidas que impidan que los empleadores restrinjan de algún modo el ejercicio de este derecho a los trabajadores y trabajadoras del hogar.

El derecho que se tiene, a que el Estado implemente medidas que fomenten la libertad sindical como un derecho fundamental, es reconocido por el TC, el cual desarrolla en el precedente Baylón Flores (Exp. No. 0206-2005/AA/TC), la protección del fuero sindical, precisando lo siente, la libertad sindical y el derecho

de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005 PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

En ese considerando, cuando hablamos de medidas que fomenten la libertad sindical, debemos considerar las especificaciones recogidas en los artículo 11.º del Convenios 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el artículo 1.º del Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) y el Convenio 151 de la OIT, los cuales ponen especial énfasis en la protección de las organizaciones de trabajadores y empleadores frente al Estado, así como en la protección contra los actos ilegales o arbitrarios del empleador para impedir su ejercicio;

Así mismo, la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, refuerza lo precisado por los Convenios de la OIT, al precisar en el literal b) del artículo 2 que: “contempla la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de promover de manera efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación”.

En este contexto, consideramos de especial relevancia

implementar medidas a nivel de Estado y a nivel de negociación colectiva para fomentar la libertad sindical en los trabajadores y trabajadoras del hogar y protegerlos ante cualquier clase de restricción por parte de sus empleadores.

En ese considerando, por parte del Estado, no debe restringir su actuación a las acciones de la inspección laboral considerando que "la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento" corresponde a las autoridades encargarse de que todos los trabajadores y trabajadoras del hogar conozcan los alcances legislativos de su régimen, alentándolos y dándoles seguridad para participar en actividades sindicales en ejercicio de sus derechos como trabajadores de la actividad privada. Así mismo, debe realizar campañas de difusión a través de los medios de comunicación, que permitan crear conciencia en empleadores, y sensibilizar a la sociedad con respecto al respeto y cumplimiento de sus derechos colectivos de este grupo de trabajadores del hogar.

Con respecto los actos de restricción de los empleadores a fin no impedir el ejercicio de la libertad sindical, el Estado debe implementar mecanismos prohiban esta clase de actos, especificando sanciones ante ello.

A nivel de negociación colectiva, es vital que las organizaciones sindicales contribuyan a difundir la información relativa a la legislación propia de este régimen y las normas internacionales que protegen a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, además de flexibilizar el procedimiento de afiliación, implementar medidas de protección, prevención y control ante cualquier obstrucción a la libertad sindical por parte de los empleadores; justamente como mecanismo de control para frenar las acciones de oposición de los empleadores, se hace necesario que las organizaciones sindicales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, se fortifiquen buscando alianzas e implementando vínculos naturales de solidaridad

con otros sindicatos, con el fin de obtener un respaldo y seguridad en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, esta estrategia es usada por muchos países, entre ellos Brasil y Estados Unidos.

Con respecto a las protecciones de los derechos sindicales, el profesor (NEVEZ MUJICA, 2010)⁵ precisa que todo convenio establece dos modelos de tutela, denominados "fuero sindical" y de "protección contra prácticas desleales", y consisten en: "El amparo del derecho de afiliación positiva, de manera que se prohíbe cualquier acto tendiente a condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación del trabajador y/o a la participación en actividades sindicales, ya sea mediante el despido o cualquier perjuicio; y El impedimento de cualquier acto de intromisión o injerencia de parte de la fuerza empleadora sobre los trabajadores o viceversa".

En algunos países, se ha brindado a los sindicatos espacios especiales en los programas de difusión en medios de comunicación para sensibilizar a la población en general sobre los derechos de los trabajadores del hogar, en muchos países el Día Nacional de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar se busca reunir a los trabajadores y trabajadoras del hogar para sensibilizarlos para el ejercicio de la libertad sindical, así como convocando a movilizaciones para dar a conocer a la sociedad y autoridades sus reclamaciones; en nuestro país se establece el 30 de marzo como el día los trabajadores domésticos, se podría usar dicha fecha para realizar campañas de difusión.

Lo cierto esta, en que cuanto más fuerte sea la base de trabajadores y trabajadoras domésticos sindicalizados tanto mayores serán las posibilidades de que se obtenga un cambio en la legislación, situación que permitirá que sea más sencillo sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras domésticas, reforzando el movimiento sindical en su conjunto; además, cuanto mayor sea el compromiso sindical, mayor será la cantidad de trabajadores y trabajadoras domésticos que se sentirán

5 NEVEZ MUJICA, Javier "La cuarta disposición final transitoria de la Constitución y derechos laborales" IURIS ET VERITAS No 19 En Derecho Colectivo de del trabajo, Lima, Juristas Editores, 2010 Pag. 180

fortalecidos para formar sindicatos o de afiliarse a los mismos

En nuestro país, existen asociaciones, federaciones y organizaciones sindicales que representan a los trabajadores y trabajadoras del hogar; como la Asociación Grupo de Trabajos REDES, Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar – CCTH, la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú

(FENTRAHOGARP), Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (FENTTRAHOP), Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar – IPROFOTH y la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar.

Estas organizaciones, ante el limitado trabajo que realiza el Estado para el fomento y sobre todo protección de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, ha implementado mecanismos y capacitaciones a favor de sus agremiados, pero también a favor de todos los trabajadores y trabajadoras del hogar que necesiten conocer sobre los derechos laborales que les corresponden, además de buscar concientizar a los empleadores en el respeto al derecho de los trabajadores del hogar.

6. Conclusiones

Por todo lo analizado, debemos de concluir que el trabajo doméstico no solo en nuestro país, sino también en el mundo entero, constituye una ocupación que enfrenta grandes desafíos, dentro de este contexto, a pesar de que se reconoce a esta actividad como uno de los trabajos más complejos y pesados en el mundo, por el esfuerzo que se emplea al realizarlo, es muy poca o casi nula la protección legal que se le da al trabajador o trabajadora del hogar por parte del Estado y de las Organizaciones sindicales.

Si bien en nuestro país entró en vigencia la Ley No 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su Reglamento Decreto Supremo N° 009-2021-TR, la cual brindó una luz de esperanza a este grupo trabajadores y

trabajadoras, reconociéndoles derechos fundamentales, dentro del marco laboral y colectivo, influenciado por lo normado por los Convenios Colectivos 87, 98 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, por los cuales se obliga a los países miembros a adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y de la libertad de asociación; estos parámetros no son suficientes cuando el Estado no garantiza ni fomenta su ejercicio; situación que en caso de este grupo de trabajadoras y trabajadores del hogar es indispensable para gozar a plenitud del derecho que le otorga nuestra Constitución.

A nivel de negociación colectiva, es vital que las organizaciones sindicales contribuyan a difundir la información relativa a la legislación propia de este régimen y las normas internacionales que protegen a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, además de flexibilizar el procedimiento de afiliación, implementando medidas de protección, prevención y control ante cualquier obstrucción a la libertad sindical por parte de los empleadores; por lo cual se hace necesario que las organizaciones sindicales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, se fortifiquen buscando alianzas e implementando vínculos naturales de solidaridad con otros sindicatos, con el fin de obtener un respaldo y seguridad en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, para funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público

Lo cierto está, en que cuanto más fuerte sea la base de trabajadores y trabajadoras domésticos sindicalizados tanto mayores serán las posibilidades de que se obtenga un cambio en la legislación, situación que permitirá que sea más sencillo sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras domésticas, reforzando el movimiento sindical en su conjunto; además, cuanto mayor sea el compromiso sindical, mayor será la cantidad de trabajadores y trabajadoras domésticos que se sentirán fortalecidos para formar sindicatos o de afiliarse a los

mismos.

Por todo lo analizado, es de suma importancia que se establezca sanciones ante las acciones de restricción u oposición de los empleadores ante el deseo del trabajador y trabajadora del hogar de ejercer sus derechos laborales y sobre todo colectivos, dentro de los cuales abarca una parte fundamental el ejercicio de la libertad sindical; esta acción sancionadora al empleador del trabajador o trabajadora del hogar, evitara o por lo menos disminuirá la vulneración de los derechos colectivos.

7. Bibliografía

BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). La clausula del estado social en la Constitución. Fondo Editorial PUCP, 402.

ERMIDA URIARTE, O. (s.f.). Sindicatos en Libertad Sindical. Op. Cit., 24.

GARCIA ABELLAN, J. (1986). Curso de derecho sindical. Murcia Universidad de Murcia, 81.

MEJIA MADRD, R. (2008). Los mecanismos especiales de control de las organizacion internacional del trabajo en materia de libertad sindical. Revista de Derecho y Sociedad No 30 Lima, 113.

NEVEZ MUJICA, J. (2010). La cuarta disposicion final transitoria de la Constitucion y derechos laborales. IURIS ET VERITAS No 19 en Derecho Colectivo del Trabajo, Lima, Juristas Editores, 180.

Convenio 87,98 189 de la Organización Internacional del Trabajo Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Sentencia TC, precedente Baylón Flores (Exp. No. 0206-2005/AA/TC), <https://polemos.pe/derecho-la-libertad-sindical-licencias-sindicales/>

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>

A dark blue-tinted photograph of a person in a suit, viewed from the side, looking at a laptop screen. The person's hand is resting on the laptop, and a watch is visible on their wrist. The background is slightly blurred, showing what appears to be a desk or office environment.

NORMAS LEGALES

Índice de reajuste diario, a que se refiere el artículo 240° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, correspondiente al mes de junio

CIRCULAR 0013-2022-BCRP

Lima, 1 de junio de 2022

El índice de reajuste diario, a que se refiere el artículo 240° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, correspondiente al mes de junio es el siguiente:

DÍA	ÍNDICE	DÍA	ÍNDICE
1	10,36586	16	10,38575
2	10,36719	17	10,38708
3	10,36851	18	10,38840
4	10,36984	19	10,38973
5	10,37116	20	10,39106
6	10,37249	21	10,39239
7	10,37381	22	10,39371
8	10,37514	23	10,39504
9	10,37646	24	10,39637
10	10,37779	25	10,39770
11	10,37912	26	10,39903
12	10,38044	27	10,40036
13	10,38177	28	10,40168
14	10,38310	29	10,40301
15	10,38442	30	10,40434

El índice que antecede es también de aplicación para los convenios de reajuste de deudas que autoriza el artículo 1235° del Código Civil.

Se destaca que el índice en mención no debe ser utilizado para:

- Calcular intereses, cualquiera fuere su clase.
- Determinar el valor al día del pago de las prestaciones a ser restituidas por mandato de la ley o resolución judicial (artículo 1236° del Código Civil, en su texto actual consagrado por la Ley No. 26598).

EDUARDO TORRES LLOSA VILLACORTA

Gerente General

2073158-1

Crean el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal encargado de elaborar la Estrategia Nacional para promover la Certificación de Competencias Laborales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 157-2022-TR

Lima, 4 de junio de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0675-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0158-2022-MTPE/3/19 de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales; el Informe N° 0221-2022-MTPE/3/19.2 de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales; el Memorando N° 0364-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0448-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con los artículos 23 y 58 de la Constitución Política del Perú, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo; y en una economía social de mercado, el Estado orienta el desarrollo del país, actuando principalmente en la promoción de empleo, entre otras áreas;

Que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 4, que el Poder Ejecutivo tiene la competencia exclusiva de diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno;

Que, de conformidad con el literal h) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este sector responde al área programática de acción de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecen que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene 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 materia de normalización y certificación de competencias laborales;

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

Que, de acuerdo al numeral 28.2 de los precitados Lineamientos, los grupos de trabajo pueden ser

sectoriales o multisectoriales, se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende; y cuando su conformación incluya representantes de más de un sector o que no forman parte del Poder Ejecutivo, la resolución ministerial que lo aprueba contiene un considerando en el que se precisa que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas o privadas representadas en el Grupo de Trabajo;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR, tiene como propósito promover las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para enfrentar el problema público del déficit de empleo decente y de este modo garantizar que la población económicamente activa ocupada acceda a un trabajo decente y productivo; en tal sentido, el servicio de certificación de competencias laborales contribuye al lineamiento 2.1 del objetivo prioritario 2 referido al fortalecimiento de la vinculación entre la oferta y la demanda laboral;

Que, a través del Informe N° 0221-2022-MTPE/3/19.2, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, unidad orgánica de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, señala que el 2020 fue un año marcado por la emergencia sanitaria a causa de la COVID-19, que obligó al gobierno peruano a aplicar medidas de restricción social que generaron la suspensión, total o parcial, de las actividades productivas. Dichas restricciones fueron más estrictas en los sectores que implican mayor aglomeración de personas, por lo que se observaron los efectos en el mercado laboral peruano. Uno de los principales efectos fue la informalidad, que afectó a alrededor de 11,2 millones de personas en edad de trabajar, lo que quiere decir que 75,3% de la PEA ocupada nacional total trabajó en una unidad productiva informal, principalmente en actividades económicas donde la mayoría de trabajadores no alcanzaron la educación básica, en consecuencia, no pueden acreditar formación y/o experiencia laboral adquiridos a lo largo de la vida en ocupaciones u oficios ancestrales. Considerando ello, se busca coadyuvar a la

mejora de la empleabilidad a través de la certificación de competencias laborales, por lo que es necesario implementar la estrategia nacional para promover la certificación de competencias laborales, la cual tiene por objetivo ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a trabajadores del sector informal en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en los sectores productivos más afectados por la pandemia;

Que, asimismo, se advierte del Informe N° 0221-2022-MTPE/3/19.2 elaborado por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, que se cuenta con el consentimiento de las entidades que integran el referido Grupo de Trabajo conforme a lo dispuesto en el numeral 28.2 del artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM;

Que, considerando lo mencionado, y acorde al marco normativo enunciado, resulta necesario crear un Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de elaborar la Estrategia Nacional para promover la Certificación de Competencias Laborales, cuyo objetivo es ampliar la cobertura del servicio de certificación de competencias laborales a trabajadores del sector informal en articulación con los gobiernos regionales, con énfasis en aquellos sectores productivos más afectados por la pandemia;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos

de Organización del Estado; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1. Creación y objeto del Grupo de Trabajo

Créase el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto elaborar la Estrategia Nacional para promover la Certificación de Competencias Laborales.

Artículo 2. Conformación

El Grupo de Trabajo Multisectorial está conformado por:

- Un/a representante del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside;
- Un/a representante del Viceministerio de MYPE e Industria del Ministerio de la Producción;
- Un/a representante del Viceministerio de Turismo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo;
- Un/a representante del Viceministerio de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales del Ministerio de Cultura;
- Un/a representante del Viceministerio de Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento;
- Un/a representante del Viceministerio de Minas del Ministerio de Energía y Minas;

- Un/a representante del Viceministerio de Transportes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;
- Un/a representante de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales;

Los/las integrantes del Grupo de Trabajo Multisectorial cuentan con un/a representante titular y alterno/a.

Artículo 3. Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial está a cargo de la Dirección de Normalización, y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que brinda asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 4. Funciones

El Grupo de Trabajo Multisectorial tiene las siguientes funciones:

- a. Aprobar el plan de trabajo del grupo.
- b. Elaborar la Estrategia Nacional para promover la Certificación de Competencias Laborales.
- c. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de su objeto.

Artículo 5. Designación de Representantes

Los/las representantes titulares y alternos/as son acreditados/as mediante comunicación escrita dirigida a la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano.

Artículo 6. Participación de otras entidades o personas

El Grupo de Trabajo Multisectorial puede invitar a participar en sus sesiones, en calidad de invitados, a representantes de otras instituciones públicas y privadas; así como, a profesionales especializados para

que colaboren con el cumplimiento de su objeto.

Artículo 7. Instalación

El Grupo de Trabajo Multisectorial se instala en un plazo que no exceda de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano.

Artículo 8. Financiamiento

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

Artículo 9. Plazo de vigencia

El Grupo de Trabajo Multisectorial tiene una vigencia de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados desde el día hábil siguiente de su instalación.

Artículo 10. Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2074491-1

Decreto Supremo que aprueba disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley 31480, 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

DECRETO SUPREMO 011-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, la Ley N° 31480, 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, autoriza, 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 N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 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;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31480, 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, prevé que el Poder Ejecutivo dicta las disposiciones reglamentarias necesarias, en el plazo máximo de diez (10) días calendario desde la entrada en vigencia de la referida ley;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 31480, 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; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31480, 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 2.- Entidades financieras

Entiéndase por entidades financieras, a todas las instituciones que actúan como depositarias, conforme lo señala el artículo 32 del Texto Único Ordenado de

la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente Decreto Supremo es de aplicación para los siguientes trabajadores:

- a. Los trabajadores del sector privado comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, independientemente del régimen laboral al que se sujeten;
- b. Los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y,
- c. Los servidores civiles de entidades del sector público sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 4.- Procedimiento para la disposición de los depósitos de compensación por tiempo de servicios

4.1. A efecto de disponer, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023, libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos de CTS que tiene acumulados a la fecha de disposición, el trabajador puede:

- a. Realizar el retiro, total o parcial, del monto disponible en su respectiva cuenta de depósito de CTS; o,
- b. Solicitar, preferentemente por vía remota, que la entidad financiera efectúe el desembolso mediante transferencias a las cuentas del trabajador que éste indique, pertenecientes a una empresa del sistema financiero, una cooperativa de ahorro y crédito no autorizada a captar recursos del público u operar con terceros, o empresa emisora de dinero

electrónico, conforme a los límites y condiciones establecidos en la normativa aplicable, así como a las operaciones que realizan.

4.2. Recibida la solicitud de desembolso mediante transferencias a que se refiere el literal b) del numeral anterior, la entidad financiera efectúa la transferencia a las cuentas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.

Artículo 5.- Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en la sede digital de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Artículo 6.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Normas complementarias

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones puede dictar las disposiciones necesarias en el marco de su competencia, para el cumplimiento del presente Decreto Supremo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ
Presidente del Consejo de Ministros

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2074467_2

Establecen conformación de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima y designan Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado de Pueblo Libre y Magdalena

PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000203-2022-P-CSJLI-PJ

Lima, 8 de junio del 2022

VISTOS

El escrito presentado por la magistrada Velia Odalis Begazo Villegas de fecha 31 de mayo del 2022; y, el oficio de la Oficina de Control de la Magistratura-OCMA de fecha 6 de junio del 2022, que contiene la Resolución N° 034 de fecha 02 de junio de 2022; y,

CONSIDERANDO

Mediante el escrito de vistos, la magistrada Velia Odalis Begazo Villegas -Jueza Superior Titular de la Tercera Sala Laboral- solicita hacer uso de su periodo vacacional, del 10 al 16 de junio del 2022.

Mediante el oficio de vistos, la Oficina de Control de la Magistratura-OCMA pone en conocimiento de esta Presidencia de la Resolución N° 34 de fecha 2 de junio del 2022, emitida por la Jefatura Suprema de la OCMA, que dispone la medida cautelar de suspensión preventiva, en el ejercicio de todo cargo, del magistrado Edgar Cayllahua Conde, Juez Titular del Primer Juzgado de Paz Letrado de Pueblo Libre y Magdalena, hasta que se resuelva en definitiva su situación jurídica materia de investigación disciplinaria.

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

jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

De otro lado, a través de la Resolución Administrativa N° 000123-2022-P-CSJLI-PJ se aprobó el comunicado N° 020-2022-CDSJS-CSJLI-PJ, elevado a esta Presidencia por la Comisión Distrital de Selección de Jueces Supernumerarios de la Corte Superior de Justicia de Lima, el cual contiene la nómina de postulantes aptos que obtuvieron nota final aprobatoria en el proceso de selección llevado a cabo en mérito a la convocatoria N° 001-2022-CDSJS-CSJLI-PJ; disponiéndose la incorporación de la citada nómina en el Registro Distrital de Jueces Supernumerarios de la Corte Superior de Lima, en calidad de abogados aptos para ser designados jueces supernumerarios. Asimismo, por Resolución Administrativa N° 000179-2022-P-CSJLI-PJ se aprobó la nómina ampliatoria de postulantes aptos que obtuvieron nota final aprobatoria en el proceso de selección llevado a cabo en mérito a la convocatoria N° 001-2022-CDSJS-CSJLI-PJ; por lo que teniendo en cuenta esta nómina se procederá a la designación del Juez Supernumerario reemplazante del magistrado suspendido.

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

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

SE RESUELVE

Artículo Primero: DESIGNAR a la magistrada YESENIA FIGUEROA MENDOZA, Jueza Titular del Décimo Sexto Juzgado Contencioso Administrativo, como Jueza Superior Provisional de la Tercera Sala Laboral, a partir del día 10 de junio del presente año y mientras dure las vacaciones de la magistrada Velia Odalis Begazo Villegas; quedando conformado el Colegiado de la siguiente manera:

Tercera Sala Laboral:

Sra. Doris Mirtha Céspedes Cábala (T) Presidenta

Sra. Yesenia Figueroa Mendoza (P)

Sr. Boris Fausto Cárdenas Alvarado (P)

Artículo Segundo: DESIGNAR al abogado ISRAEL MANFREDO ESTELA VERA como Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado de Pueblo Libre y Magdalena, a partir del 9 de junio del 2022 y mientras se encuentre vigente la medida cautelar de suspensión preventiva del magistrado Edgar Cayllahua Conde.

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

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

JOSE WILFREDO DIAZ VALLEJOS

Presidente

Corte Superior de Justicia de Lima

2075790-1

Cierran el turno en la 1º, 2º y 3º Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, respecto al ingreso de expedientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y mantienen el turno abierto en la 4º, 7º y 8º Salas Laborales

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000203-2022-CE-PJ

Lima, 6 de junio del 2022

VISTOS

El Oficio N° 00092-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ remitido por la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el Oficio N°000050-2022-P-CSJLI-PJ del Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 353-2021-CE-PJ de fecha 30 de octubre del 2021, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso el cierre de turno por el periodo de un mes a la 1º, 2º, 3º y 7º Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, respecto al ingreso de expedientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además, abrir turno por el periodo de un mes a la 4º y 8º Salas Laborales de la referida Corte Superior .

Segundo. Que, el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante Oficio N° 000450-2022-P-CSJLI-PJ, hace de conocimiento que la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de dicha Corte Superior ha realizado un análisis del estado situacional de las Salas Laborales de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de Lima, identificando que la 4º, 7º y 8º Salas Laborales, que conocen procesos

con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), cuentan con un bajo índice de expedientes para tramitar y resolver; situación inversa sucede con la 1º, 2º y 3º Salas Laborales que conocen procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Tercero. Que, al respecto, la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme al contenido del Informe N° 000051-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ que se adjunta al Oficio N° 000092-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ, hace de conocimiento que al evaluar la carga procesal y la resolución de expedientes en trámite de las Salas Laborales de Lima, que conocen procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), obtenida del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y actualizado al mes de marzo de 2022, se aprecia que en la 4º, 7º y 8º Salas Laborales su carga final en trámite es inferior en comparación a las demás Salas Laborales de la citada Corte Superior. Por lo que, resulta necesario que la 4º, 7 y 8º Salas Laborales reciban de forma temporal todos los ingresos de expedientes, a fin que las Salas Laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) puedan operar de forma óptima y tengan carga suficiente para resolver de acuerdo con el estándar de resolución. Ante dicha situación, se propone cerrar el turno de la 1º, 2º y 3º Salas Laborales

de Lima respecto a las elevaciones de los expedientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, salvo que se refiera a expedientes que cuenten con prevención.

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

Quinto. Que el artículo 82º, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 662-2022 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 18 de mayo de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Arias Lazarte por encontrarse de licencia; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Cerrar el turno por el periodo de dos meses, a partir del día siguiente de publicada la presente resolución en el Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", en la 1º, 2º y 3º Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima; respecto al ingreso de expedientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo Segundo.- Mantener turno abierto por el periodo de dos meses, a partir del día siguiente de publicada la presente resolución administrativa en el Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", en la 4º, 7º

y 8º Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, para el ingreso de los procesos en apelación y/o demandas nuevas respecto a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. La recepción comprenderá expedientes físicos y electrónicos.

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

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

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2075298-3

Formalizan la aprobación de la modificación de la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD “Bases y Solicitud de expresión de interés estándar para los procedimientos de selección a convocar en el marco de la Ley 30225”

RESOLUCIÓN D000112-2022-OSCE-PRE

Jesús María, 13 de junio del 2022

CONSIDERANDO

Que, el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF, establece que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, el artículo 54 del citado Texto Único Ordenado prevé que el Consejo Directivo es el máximo órgano del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, encontrándose presidido por su Presidente Ejecutivo;

Que, de conformidad con el artículo 6 y el numeral 8 del artículo 7 del Reglamento Interno de Funcionamiento del Consejo Directivo del OSCE, el Presidente del Consejo Directivo, quien a su vez ejerce el cargo de Presidente Ejecutivo del OSCE, formaliza los acuerdos adoptados por el citado Consejo, a través de la Resolución que se emita sobre el particular;

Que, mediante Resolución N° 013-2019-OSCE/PRE, se formalizó la aprobación de la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD “Bases y Solicitud de Expresión de Interés Estándar para los procedimientos de selección a

convocar en el marco de la Ley N° 30225”, cuyas modificaciones fueron formalizadas mediante Resoluciones N° 057-2019-OSCE/PRE, N° 098-2019-OSCE/PRE, N° 111-2019-OSCE/PRE, N° 185-2019-OSCE/PRE, N° 235-2019-OSCE/PRE, N° 092-2020-OSCE/PRE, N° 120-2020-OSCE/PRE, N° 100-2021-OSCE/PRE, N° 137-2021-OSCE/PRE, N° 193-2021-OSCE/PRE, N° 004-2022-OSCE/PRE y N° 086-2022-OSCE/PRE;

Que, mediante Informe N° D000099-2022-OSCE-DTN, la Dirección Técnico Normativa presenta la propuesta de modificación de la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD “Bases y Solicitud de expresión de interés estándar para los procedimientos de selección a convocar en el marco de la Ley N° 30225”, con el objeto de adecuar las bases estándar al nuevo modo de registro de la oferta electrónica en el SEACE;

Que, mediante Informe N° D000255-2022-OSCE-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica considera que la propuesta normativa formulada por la Dirección Técnico Normativa se encuentra dentro del marco legal vigente, por lo que resulta viable su aprobación;

Que, en atención a la propuesta presentada, mediante Acuerdo N° 001-007-2022/OSCE-CD del Acta de Sesión de Consejo Directivo N° 007-2022/OSCE-CD, el Consejo Directivo del OSCE acordó aprobar la modificación de la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD “Bases y Solicitud de

expresión de interés estándar para los procedimientos de selección a convocar en el marco de la Ley N° 30225”, propuestas por la Dirección Técnico Normativa;

Que, en consecuencia, corresponde emitir el acto resolutivo que formalice el citado acuerdo del Consejo Directivo;

Que, el literal e) del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, aprobado por Decreto Supremo N° 076-2016-EF, establece que el Secretario General reemplazará interinamente al Presidente Ejecutivo del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, en caso de impedimento o ausencia;

Con el visado del Secretario General (s), de la Directora Técnico Normativa y del Jefe (s) de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF; el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF y modificado por Decreto Supremo N° 377-2019-EF; el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 076-2016-EF; y el Reglamento Interno de Funcionamiento del Consejo Directivo del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Formalizar la aprobación de la modificación de la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD “Bases y Solicitud de expresión de interés estándar para los procedimientos de selección a convocar en el marco de la Ley N° 30225”, con el objeto de adecuar las bases estándar al nuevo modo de registro de la oferta electrónica en el SEACE, las mismas que se detallan a continuación y en anexo forman parte integrante de la presente Resolución:

- Bases Estándar de Licitación Pública para la

Contratación de Bienes.

- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación de Servicios en General.

- Bases Estándar de Licitación Pública para la contratación de suministro de Bienes.

- Bases Estándar de Concurso Público para la contratación del servicio de consultoría en general.

- Bases Estándar de Concurso Público para la contratación del servicio de consultoría de obra.

- Bases Estándar de Concurso de proyectos Arquitectónicos para la contratación del servicio de consultoría de obra.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de bienes.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de suministro de bienes.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de servicios en general.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación del servicio de consultoría en general.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación del servicio de consultoría de obra.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de servicios en general (Decimosegunda Disposición Complementaria Final del Reglamento).

- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación de servicios en general (Decimosegunda Disposición Complementaria Final del Reglamento).

- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación del servicio de consultoría en el marco del Decreto Supremo N° 236-2020-EF.

- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación del servicio de consultoría en el marco del Decreto Supremo N° 236-2020-EF.

- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación de servicio de limpieza de oficinas y sedes institucionales. 2077024-1
- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación de servicios de vigilancia privada.
- Bases Estándar de Concurso Público para la Contratación de servicios de limpieza en instituciones prestadoras de servicios de salud.
- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de servicios de limpieza de oficinas y sedes institucionales.
- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la Contratación de servicios de vigilancia privada.
- Bases Estándar de Licitación Pública para la contratación de suministro de bienes para el programa de vaso de leche.
- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la contratación de suministro de servicios de limpieza en instituciones prestadoras de servicios de salud.
- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la contratación de suministro de bienes para el programa de vaso de leche
- Bases Estándar de Concurso Público para la contratación de servicios de transporte de dinero y valores.
- Bases Estándar de Adjudicación Simplificada para la contratación de servicios de transporte de dinero y valores.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (www.gob.pe/osce).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DIEGO ALEJANDRO MONTES BARRANTES

Presidente Ejecutivo (i)

Modifican, aplazan entrada en vigencia de diversas modificaciones y sustituyen Anexos del Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos

RESOLUCIÓN SBS 01905-2022

Lima, 10 de junio de 2022

LA SUPERINTENDENTA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución SBS N° 11823-2010 y sus modificatorias, se aprobó el Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, en adelante el Reglamento para la Supervisión Consolidada;

Que, mediante Resolución SBS N° 1378-2021 se realizaron modificaciones al Reglamento para la Supervisión Consolidada para adecuar el cálculo del patrimonio efectivo consolidado a estándares internacionales; así como para, a raíz de la experiencia en la supervisión, mejorar su consistencia con las disposiciones aplicables a la información individual, y para mejorar el análisis de la información remitida por las empresas supervisadas;

Que, resulta necesario otorgar un mayor plazo para aplicar los nuevos ajustes al cómputo en el patrimonio efectivo consolidado de la porción que proviene de partes no controladoras de las empresas integrantes del grupo consolidable, así como realizar ajustes a algunos Anexos para un reporte más adecuado;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Banca y Microfinanzas, Seguros, Riesgos, Estudios Económicos y Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas por los numerales 7, 9 y 13 del artículo 349 de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros - Ley N° 26702 y sus modificatorias, y sobre la base de las condiciones de excepción dispuestas en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sus modificatorias;

RESUELVE

Artículo Primero.- Modificar el Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, aprobado mediante Resolución SBS N° 11823-2010 y sus modificatorias, de acuerdo con lo siguiente:

1. Sustituir el literal b) de la sección "Información complementaria" del acápite B) del artículo 20° "Información requerida para la supervisión consolidada", de acuerdo con lo siguiente:

b) Cálculo del patrimonio efectivo, trimestral, de acuerdo con los Anexos N° 8 y 8-D

2. Sustituir el artículo 25° "Manual de Consolidación de Estados Financieros", de acuerdo con lo siguiente:

"Las políticas y lineamientos internos sobre el proceso de consolidación de estados financieros del grupo consolidable y además cuando corresponda del grupo financiero deberán incluirse y actualizarse en un Manual de Consolidación de Estados Financieros, el cual recogerá los aspectos señalados en el presente

Reglamento sobre la materia. Dicho Manual deberá ser aprobado por el Directorio de la empresa responsable de la remisión de la información o, de ser el caso, por el Directorio de la empresa matriz. La empresa responsable de la remisión de información será responsable de difundir el Manual entre las empresas del grupo, y tenerlo a disposición de la Superintendencia”.

3. Sustituir el artículo 27° “Manual de Gestión Integral de Riesgos del Grupo Financiero” y su denominación, de acuerdo con lo siguiente:

“Artículo 27°.- Manual de Gestión Integral de Riesgos

Las políticas y lineamientos internos sobre la gestión de riesgos deberán incluirse y actualizarse en un Manual para la Gestión Integral de Riesgos del Grupo Consolidable o cuando corresponda del Grupo Financiero, el cual recogerá los aspectos señalados en el presente Reglamento sobre la materia y lo establecido en el Reglamento para Gestión Integral de Riesgos vigente, en los aspectos que resulten aplicables. Dicho Manual deberá ser aprobado por el Directorio de la empresa responsable de la remisión de información o, de ser el caso, por el Directorio de la empresa matriz. La empresa responsable de la remisión de información será responsable de difundir el Manual entre las empresas del grupo y tenerlo a disposición de la Superintendencia”.

Artículo Segundo.- Aplazar la entrada en vigencia de las siguientes modificaciones al Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, aprobado mediante Resolución SBS N° 11823-2010, efectuadas por la Resolución SBS N° 1378-2021, hasta el 01 de enero de 2023:

1. La modificación del numeral 3 del literal C del artículo 6° “Cálculo del patrimonio efectivo del grupo consolidable”, mencionada en el numeral 2 del artículo primero de la Resolución SBS N° 1378-2021.

2. La incorporación del numeral 5 en el literal C del artículo 6° “Cálculo del patrimonio efectivo del grupo consolidable” del Reglamento para la Supervisión

consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, aprobado por la Resolución SBS N° 11823-2010 y sus modificatorias, mencionada en el numeral 2 del artículo primero de la Resolución SBS N° 1378-2021.

3. La incorporación del numeral 5 en el literal C del artículo 10° “Cálculo del patrimonio efectivo del grupo financiero” del Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, aprobado por la Resolución SBS N° 11823-2010 y sus modificatorias, mencionada en el numeral 4 del artículo primero de la Resolución SBS N° 1378-2021.

Artículo Tercero.- Sustituir los Anexos N° 2, 2-A, 2-B, 3.1, 3.1-A, 3.1-B, 6, 6-A, 6-B, 7, 7-A, 7-B, 7.1, 7.1-A, 7.1-B, 8-B, 8-C, 8-D y 14-A del Reglamento para la Supervisión Consolidada de los Conglomerados Financieros y Mixtos, aprobado por la Resolución SBS N° 11823-2010 y sus modificatorias, los cuales se publican en el Portal institucional (www.sbs.gob.pe), conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sus modificatorias.

Artículo Cuarto.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

MARIA DEL SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y AFP

2076735-1

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días

DECRETO SUPREMO 120-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, se regula el pago oportuno de facturas comerciales o recibos por honorarios girados a empresas del sector privado y el sector público, a fin de impulsar el dinamismo de la economía a través de la oportuna provisión de liquidez (capital de trabajo) a las micro y pequeñas empresas (MYPE);

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, dispone que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se dicten las normas reglamentarias y complementarias para la aplicación de la citada Ley N° 31362;

Que, en virtud de lo establecido por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, resulta necesario aprobar el reglamento de la citada ley;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el numeral 3 del artículo 11 y el artículo 13 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días;

DECRETA

Artículo 1. Aprobación del Reglamento

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, el mismo que consta de siete (7) artículos, que como Anexo forma

parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en el Diario Oficial "El Peruano"; así como en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en el mismo día de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 3. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

REGLAMENTO DE LA LEY N° 31362, LEY DE PAGO DE FACTURAS MYPE A TREINTA DÍAS

Artículo 1. Objeto del Reglamento

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, para la oportuna provisión de liquidez (capital de trabajo) a las micro y pequeñas empresas (MYPE).

Artículo 2. Acreditación de la condición de proveedor MYPE

El proveedor de bienes o servicios bajo el ámbito de aplicación de la Ley N° 31362, Ley de pago de facturas MYPE a treinta días, no debe tener ventas anuales que superen las 1 700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Artículo 3. Plazo para la cancelación de la factura MYPE

El adquirente del bien o usuario del servicio paga al proveedor el monto total de la factura o recibo por honorarios emitido por una MYPE, en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de la emisión de la factura o recibo por honorarios, salvo acuerdo que establece plazo distinto, según lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 3 de la Ley.

Artículo 4. Documentación para acreditación de factura o recibos por honorarios emitidos de la MYPE

La MYPE simultáneamente con la emisión de la factura o recibo por honorarios cumple con entregar al adquirente del bien o usuario del servicio lo siguiente:

- a) Declaración jurada del impuesto a la renta correspondiente al ejercicio fiscal inmediatamente anterior a la fecha de emisión de la factura o recibo por honorarios.
- b) Número de cuenta de la empresa del sistema financiero en la que se le debe abonar el importe de la factura o recibos por honorarios emitido, de conformidad con el TULO de la Ley para la lucha contra la evasión y para la formalización de la economía, cuyo TULO fue aprobado por Decreto Supremo N° 150-2007-EF y modificatorias.

Artículo 5. Acuerdo contractual para el pago de la factura o recibo por honorarios

El proveedor y el adquirente pueden pactar excepcionalmente un plazo de pago superior a treinta (30) días calendario, dejando constancia de su acuerdo mediante documento protocolizado mediante escritura

pública o con firmas legalizadas notarialmente.

El acuerdo consigna como mínimo la información siguiente: identificación de las partes, fecha de celebración del acuerdo, plazo de pago acordado, tasa de interés, vigencia del acuerdo; y, en caso se acuerde un pago en cuotas, adicionalmente, las fechas de cada cuota de pago y firma de las partes con la declaración expresa por parte del proveedor que en el acuerdo no se constituye abuso.

Artículo 6. Pago de intereses moratorios

En caso de incumplimiento del pago de la factura o recibo por honorarios en la fecha o fechas pactadas, el adquirente del bien o usuario del servicio paga el interés moratorio que haya sido pactado y en ausencia de pacto se aplica la tasa de interés para operaciones entre personas ajenas al sistema financiero conforme a la circular del Banco Central de Reserva del Perú publicada en su portal web.

Los intereses moratorios que se devenguen se abonan en la cuenta señalada en el literal b) del artículo 4 del presente reglamento, correspondiendo al proveedor la emisión del comprobante de pago respectivo de acuerdo con la normativa tributaria.

Artículo 7. Forma del pago de la factura o recibo por honorarios

El pago de la factura o recibo por honorarios debe realizarse a través de empresas del sistema financiero, de conformidad con el TULO de la Ley para la lucha contra la evasión y para la formalización de la economía, cuyo TULO fue aprobado por Decreto Supremo N° 150-2007-EF y modificatorias; lo que acredita el cumplimiento de la obligación dineraria del adquirente del bien o usuario del servicio.

2076849-4

Modifican el Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 131-2022-EF/15

Lima, 4 de junio del 2022

CONSIDERANDO

Que, mediante Resolución Ministerial N° 134-2020-EF/15, se aprueba el Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”, en el marco de lo dispuesto en el 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;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 011-2022, 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; se aprueban medidas extraordinarias, complementarias, en materia económica y financiera, con el objeto de que las empresas del sistema financiero con recursos propios puedan reprogramar los créditos garantizados con el Programa “Reactiva Perú”;

Que, mediante la Primera Disposición Complementaria Final del citado Decreto de Urgencia, se establece que el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Resolución Ministerial, adecúa el Reglamento Operativo del Programa “Reactiva Perú” a lo dispuesto en el referido Decreto de Urgencia;

De conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 011-2022, 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;

SE RESUELVE

Artículo 1. Incorporación del tercer párrafo al literal c) y el quinto párrafo al literal d) del artículo 9, de definiciones al artículo 20, de los artículos 21-A, 22-A, 23-A, 24-A, 25-A, 26-A, de los Anexos 5-A y 6 al Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”

Incorpóranse el tercer párrafo al literal c) y el quinto párrafo al literal d) del artículo 9, las definiciones de DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 y REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 al artículo 20, los artículos 21-A, 22-A, 23-A, 24-A, 25-A, 26-A, los Anexos 5-A y 6 al Reglamento Operativo del Programa “Reactiva Perú”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 134-2020-EF/15, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 9. Condiciones de los préstamos

Las condiciones de los préstamos son:

(...)

c) Plazos y frecuencia de pagos: (...)

(...)

Para los CRÉDITOS REPROGRAMADOS por las ESF en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, el plazo no puede exceder los ochenta y cuatro (84) meses, que incluye los periodos de gracia adicionales conforme a lo dispuesto en el numeral 26.2-A y 26.3-A del artículo 26-A del REGLAMENTO, según corresponda; periodo en el cual se pagan intereses, considerando la tasa de interés del CRÉDITO REPROGRAMADO. Culminado el

nuevo periodo de gracia adicional de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS, éstos se pagan en cuotas mensuales iguales.

d) Tasa de Interés y comisiones: (...)

(...)

Para el caso de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS conforme a lo dispuesto por el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, se aplica lo señalado en el artículo 22-A del REGLAMENTO."

"Artículo 20. Definiciones complementarias para la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ CARTERA DE CRÉDITOS REPROGRAMADOS

(...)

DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022	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.
REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022	Facilidad de pago que se concede por única vez a las EMPRESAS DEUDORAS que se acogieron a REACTIVA PERÚ, que cumplen los requisitos de acceso establecidos en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022. Las EMPRESAS DEUDORAS que reprogramaron sus créditos anteriormente bajo el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 pueden acceder por única vez a reprogramar sus créditos nuevamente, de conformidad con lo dispuesto en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022. Lo mencionado en el párrafo anterior se concede a cada ESF conforme vayan presentando sus solicitudes de reprogramación de PRÉSTAMOS hasta agotar el monto garantizado de S/ 10 000 000 000,00 (diez mil millones y 00/100 soles), establecidos en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022.

"Artículo 21-A. Requisitos de acceso para la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

21.1-A Pueden acceder o acogerse a la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, las EMPRESAS DEUDORAS beneficiarias de REACTIVA PERÚ que cuenten con una GARANTÍA vigente y que sean presentadas por las ESF, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Contar con PRÉSTAMOS de hasta S/ 90 000,00 (noventa mil y 00/100 soles) en total, en el marco de REACTIVA PERÚ.

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

21.2-A Es responsabilidad de las ESF, evaluar y aprobar las reprogramaciones que se realicen en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, así como verificar que la EMPRESA DEUDORA que se acoja a la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ, cumpla con los requisitos mencionados en el numeral precedente.

21.3-A Los mecanismos y/o medios de verificación de las caídas en los niveles de ventas precedentes son realizados por la ESF a través de los registros de la SUNAT, debiendo la ESF guardar copia de estos registros en el expediente de la EMPRESA DEUDORA.

21.4-A Para la verificación de los montos totales de los PRÉSTAMOS mencionados en los literales del numeral 21.1-A, la ESF realiza la verificación conforme a sus propios registros y en caso no tenga acceso a dichos montos en sus registros por haber sido otorgado el PRÉSTAMO por otra ESF a la EMPRESA DEUDORA, únicamente para el caso de estos montos, solicita una declaración jurada a la EMPRESA DEUDORA mediante la cual esta última declara que cumple con el monto de los PRÉSTAMOS en total, mencionados en el numeral 21.1-A en el marco de REACTIVA PERÚ exigidos como requisito para las reprogramaciones según el modelo de ANEXO 5-A: "DECLARACIÓN JURADA DE EMPRESA

DEUDORA PARA PRÉSTAMOS REPROGRAMADOS EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022.

21.5-A La ESF, tiene la facultad de aprobar o no las solicitudes de reprogramación presentadas por las EMPRESAS DEUDORAS en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 conforme a la evaluación que realice cada ESF.

21.6-A La GARANTÍA de los PRÉSTAMOS que hayan sido materia de operaciones con el BCRP, conforme al Decreto Legislativo N° 1455, se mantiene vigente hasta que la ESF, que solicite reprogramaciones de PRÉSTAMOS en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, cancele previamente el capital e intereses de las operaciones realizadas con el BCRP.

21.7-A 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.

21.8-A Los CRÉDITOS REPROGRAMADOS por las ESF cuentan con la GARANTÍA de acuerdo con los porcentajes de cobertura establecidos en el marco del Decreto Legislativo N° 1455, por el pago insoluto del capital.

21.9-A El acogimiento a la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 no genera deterioro de la calificación crediticia de las EMPRESAS DEUDORAS al momento de la reprogramación."

"Artículo 22-A. Tasa de interés y comisiones de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

22.1-A La tasa de interés de todos los créditos reprogramados bajo el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 no puede ser superior a la TCEA máxima obtenida en las subastas de FAE-MYPE, PAE-MYPE, FAE-TURISMO, FAE AGRO y REACTIVA PERÚ a la fecha de

publicación de esta resolución, la cual será publicada en la página web de COFIDE

22.2-A La ESF debe informar a COFIDE la tasa de interés de la reprogramación conforme a lo señalado en el numeral anterior, a fin de que COFIDE proceda con la aprobación de la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 siempre que no se exceda dicha TCEA máxima.

22.3-A La comisión por la GARANTÍA otorgada por el Gobierno Nacional incluye todos los costos de administración de COFIDE. La comisión por la GARANTIA correspondiente al periodo de gracia original se paga luego de haber concluido el periodo de gracia original. Asimismo, la comisión por la GARANTÍA correspondiente al nuevo periodo de gracia adicional se paga luego de concluido ese periodo.

22.4-A La ESF está impedida de cargar comisiones y gastos adicionales o de incrementar el valor de dichos cargos respecto de aquellas a las que estaba sujeto la EMPRESA DEUDORA antes de acogerse a la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, salvo las comisiones y gastos referidos a dichas reprogramaciones."

"Artículo 23-A. Cobertura de la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

La REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 que otorga la ESF a las EMPRESAS DEUDORAS, calificados y verificados por la ESF, que cuentan con el respaldo de la GARANTÍA en el marco del PROGRAMA REACTIVA PERÚ, tienen el mismo porcentaje de cobertura pactado en las condiciones iniciales sobre el capital originalmente desembolsado en el marco de REACTIVA PERÚ. El plazo de cobertura de la GARANTÍA de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS se amplía de acuerdo con los nuevos cronogramas de pago, sujeto a las condiciones establecidas en el artículo 4 del REGLAMENTO y lo dispuesto en el artículo 4 del

DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022.”

“Artículo 24-A. Administración de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

La Corporación Financiera de Desarrollo S.A. –COFIDE se encarga de la administración de las reprogramaciones de los créditos garantizados con REACTIVA PERÚ.”

“Artículo 25-A. Implementación contractual de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ entre las ESF y COFIDE

25.1-A Las ESF pueden iniciar la aprobación de las referidas reprogramaciones después de suscribir con COFIDE la adenda, contrato de garantía, declaración unilateral u otro documento legal de similar naturaleza bajo el cual la respectiva ESF asume las obligaciones y responsabilidades establecidas en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 y el REGLAMENTO.

25.2-A Para solicitar la GARANTÍA de los PRÉSTAMOS seleccionados para reprogramación, la ESF debe presentar la cartera de créditos reprogramados de acuerdo con el formato que remite COFIDE.

25.3-A Antes de otorgar la GARANTÍA de los PRÉSTAMOS seleccionados para reprogramación en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, COFIDE realiza una verificación previa de los montos de los PRÉSTAMOS originalmente desembolsados mediante el registro de EMPRESAS DEUDORAS de REACTIVA PERU.

25.4-A Una vez finalizada la verificación establecida en el numeral 25.3-A precedente, COFIDE procede a formalizar el otorgamiento de la GARANTÍA de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS, de acuerdo con lo solicitado por la ESF.

25.5-A Posteriormente, en el marco de lo establecido en el numeral 13.2 del artículo 13 del REGLAMENTO, COFIDE puede realizar evaluaciones de los expedientes de aquellos CRÉDITOS REPROGRAMADOS que

conformen la muestra seleccionada durante la vigencia de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022.

25.6-A La ESF debe poner a disposición de COFIDE los expedientes de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS para su verificación ya sea entregándolos de manera física o virtual.

25.7-A En caso, en el expediente presentado, no se encuentre evidencia de alguna de las condiciones y exigencias para los CRÉDITOS REPROGRAMADOS, COFIDE notifica a la ESF y le otorga un plazo de cinco (05) días hábiles para que subsane el incumplimiento. En caso la ESF no cumpla con subsanar dicha condición y siempre que dicha información haya sido responsabilidad de la ESF, se considera que el CRÉDITO REPROGRAMADO incumple los criterios y condiciones establecidos en el DECRETO LEGISLATIVO, el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 y/o el REGLAMENTO según corresponda, en cuyo caso la GARANTÍA otorgada a dichos CRÉDITOS REPROGRAMADOS se extingue automáticamente y COFIDE debe informar de inmediato al MEF y al BCRP, cuando corresponda.”

“Artículo 26-A. Plazo de acogimiento y período de gracia de la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

26.1-A El plazo máximo de acogimiento a la REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022- plazo máximo que tiene COFIDE para otorgar la GARANTÍA por el CRÉDITO REPROGRAMADO—es el 31 de diciembre de 2022.

Cada ESF puede establecer según sus procedimientos internos y contractuales una fecha límite de recepción de solicitudes de reprogramación por parte de sus clientes anterior a la fecha mencionada en el párrafo anterior siempre que haya comunicado dicha fecha límite a sus clientes dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de esta resolución.

26.2-A Autorízase a las ESF a establecer por única vez, en el marco de REPROGRAMACIÓN DE CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, un nuevo periodo de gracia de hasta veinticuatro (24) meses para las EMPRESAS DEUDORAS de REACTIVA PERÚ, tiempo adicional al periodo de gracia original.

26.3-A Para el caso de las empresas del sector turismo identificadas en el Anexo 6, adicionalmente a lo señalado en el numeral anterior pueden acceder a un periodo de gracia de hasta doce (12) meses.”

ANEXO 5-A: DECLARACIÓN JURADA

DE EMPRESA DEUDORA PARA PRÉSTAMOS REPROGRAMADOS EN EL MARCO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

Nosotros [Nombre de la EMPRESA DEUDORA] con Registro Único de Contribuyente/DNI N° [*], declaramos ante la ESF que cumplimos con haber recibido el monto de los PRÉSTAMOS en total en el marco de REACTIVA PERÚ exigidos por el artículo 21-A del Reglamento Operativo del Programa REACTIVA PERÚ como requisitos de acceso para la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, siendo en nuestro caso equivalente a: [*]

[Ciudad], [día], de [mes] de [año]

[Nombre de la EMPRESA DEUDORA]

Firma y sello del representante de la EMPRESA DEUDORA acreditado ante la ESF

ANEXO 6: CIU DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR TURISMO EN EL MARCO DEL

DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022

Artículo 2. Modificación del Reglamento Operativo del Programa REACTIVA PERÚ

Modifícanse las definiciones de EMPRESA DEUDORA y GARANTÍA del artículo 2, el numeral 3.1 del artículo 3,

el numeral 4.3 del artículo 4, el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5, el cuarto párrafo del literal d) del artículo 9, los literales b) y e) del numeral 11.3 del artículo 11, el numeral 12.3 del artículo 12, el artículo 15, las definiciones de CARTERA DE CRÉDITOS REPROGRAMADOS Y CRÉDITOS REPROGRAMADOS del artículo 20, los epígrafes de los artículos 21, 22 y 23, los numerales 25.1, 25.3, 25.5, 25.7 del artículo 25, el epígrafe del artículo 26 del Reglamento Operativo del Programa “REACTIVA PERÚ”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 134-2020-EF/15; los cuales quedan redactados con los siguientes textos:

“Artículo 2.- Definiciones

(...)

(...)

(...).”

“Artículo 3.- Canalización de recursos

3.1 Las GARANTÍAS sólo sirven de respaldo siempre que éstas se utilicen, de manera exclusiva, en operaciones con el BCRP, en el marco de REACTIVA PERÚ, salvo por el supuesto establecido en el numeral 21.8 del artículo 21 o 21.8-A del artículo 21-A del REGLAMENTO.

(...).”

“Artículo 4.- Eficacia de las garantías

(...)

4.3 De acuerdo con el numeral 2.4 del artículo 2 del DECRETO LEGISLATIVO, las GARANTÍAS solo son eficaces si la CARTERA DE CRÉDITOS garantizada por estas son objeto de operaciones con el BCRP. La GARANTÍA del Gobierno Nacional se mantiene vigente durante el período en que el BCRP permanezca subrogado, es decir, titular de los créditos o de los certificados de participación, salvo por el supuesto establecido en el numeral 21.6 del artículo 21 o 21.6-A del artículo 21-A del REGLAMENTO.

(...).”

“Artículo 5. Elegibilidad de los préstamos

5.1 (...)

(...)

b) El plazo de los PRÉSTAMOS no puede exceder los treinta y seis (36) meses, incluyendo el periodo de gracia que se otorgue, lo cual se refleja en el respectivo cronograma de pagos, salvo que hayan sido reprogramados por las ESF en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, en cuyo caso los CRÉDITOS REPROGRAMADOS no podrán exceder **de ochenta y cuatro (84) meses**, incluyendo el nuevo periodo de gracia adicional que se otorgue.”

“Artículo 9. Condiciones de los préstamos

Las condiciones de los préstamos son:

(...)

d) Tasa de Interés y comisiones: (...)

(...)

Para el caso de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS conforme a lo dispuesto por el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021, se aplica lo señalado en el artículo 22 del REGLAMENTO.”

“Artículo 11. Aplicación de la cobertura

(...)

11.3 En el caso que la EMPRESA DEUDORA incumpla los pagos noventa (90) días consecutivos, la ESF solicita a COFIDE activar la cobertura de la GARANTÍA, cuyo tratamiento es el siguiente:

(...)

b) Al día hábil siguiente que COFIDE reciba la comunicación referida en el literal precedente, COFIDE notifica al MEF el monto total garantizado del saldo insoluto del PRÉSTAMO cuya honra de GARANTÍA se solicita, conforme a lo establecido en el DECRETO LEGISLATIVO y en el REGLAMENTO. El monto de la

honra de la GARANTÍA que incluye los intereses de las operaciones del BCRP de acuerdo con el numeral 3.4 del artículo 3 del DECRETO LEGISLATIVO es transferido a la cuenta que el BCRP instruya a COFIDE para hacer efectiva la honra de la GARANTÍA, salvo en el caso de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, según corresponda, en cuyo caso es transferido a la cuenta que la ESF instruya a COFIDE para hacer efectiva la honra de la GARANTÍA, cuando no se utilicen en operaciones con el BCRP.

(...)

e) En cumplimiento del numeral 2.4 del artículo 2 del DECRETO LEGISLATIVO, la GARANTÍA sirve de respaldo de las obligaciones de las ESF con el BCRP en la realización de sus operaciones y de acuerdo con las condiciones que establezca, salvo el caso de la GARANTÍA de CRÉDITOS REPROGRAMADOS en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o el DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, cuando estos no se utilicen en operaciones con el BCRP.

(...).”

“Artículo 12.- Límite de la cobertura

(...)

12.3 La garantía individual se otorga por el porcentaje establecido en el numeral 11.2 del artículo 11 del REGLAMENTO, hasta un PRÉSTAMO máximo de S/ 10,000,000.00 (diez millones y 00/100 soles), además de los intereses derivados de su uso en operaciones del BCRP, salvo el caso de CRÉDITOS REPROGRAMADOS en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 cuando no se utilicen en operaciones con el BCRP en cuyo caso no se consideran los intereses mencionados. La EMPRESA DEUDORA debe calificar como sujeto de crédito por parte de la ESF.”

“Artículo 15. Plazo de vigencia de REACTIVA PERÚ

REACTIVA PERÚ tiene una vigencia máxima de ocho

(08) años, contados a partir de la suscripción del respectivo contrato de fideicomiso suscrito entre el MEF y COFIDE. Dicho plazo incluye el plazo de liquidación del mencionado programa.”

“Artículo 20. Definiciones complementarias para la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ CARTERA DE CREDITOS REPROGRAMADOS

(...)

(...)”

“Artículo 21. Requisitos de acceso para la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021”

“Artículo 22. Tasa de interés y comisiones de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021”

“Artículo 23. Cobertura de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021”

“Artículo 25. Implementación contractual de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ entre las ESF y COFIDE

25.1 Las ESF pueden iniciar la aprobación de las referidas reprogramaciones después de suscribir con COFIDE la adenda, contrato de garantía, declaración unilateral u otro documento legal de similar naturaleza bajo el cual la respectiva ESF asuma las obligaciones y responsabilidades establecidas en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 y el REGLAMENTO.

(...)

25.3 Antes de otorgar la GARANTÍA de los PRÉSTAMOS seleccionados para reprogramación en el marco del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022, COFIDE realiza una verificación previa de los montos de los PRÉSTAMOS originalmente

desembolsados mediante el registro de EMPRESAS DEUDORAS de REACTIVA PERU.

(...)

25.5 Posteriormente, en el marco de lo establecido en el numeral 13.2 del artículo 13 del REGLAMENTO, COFIDE puede realizar evaluaciones de los expedientes de aquellos CRÉDITOS REPROGRAMADOS que conformen la muestra seleccionada durante la vigencia de los CRÉDITOS REPROGRAMADOS a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021 o DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022.

(...)

25.7 En caso en el expediente presentado no se encuentre evidencia de alguna de las condiciones y exigencias para los CRÉDITOS REPROGRAMADOS, COFIDE notifica a la ESF y le otorga un plazo de cinco (05) días hábiles para que subsane el incumplimiento. En caso la ESF no cumpla con subsanar dicha condición y siempre que dicha información haya sido responsabilidad de la ESF, se considera que el CRÉDITO REPROGRAMADO incumple los criterios y condiciones establecidos en el DECRETO LEGISLATIVO, el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021, DECRETO DE URGENCIA N° 011-2022 y/o el REGLAMENTO según corresponda, en cuyo caso la GARANTÍA otorgada a dichos CRÉDITOS REPROGRAMADOS se extingue automáticamente y COFIDE debe informar de inmediato al MEF y al BCRP, cuando corresponda.”

“Artículo 26. Plazo de acogimiento y período de gracia de la REPROGRAMACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE REACTIVA PERÚ establecido en el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2021”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

2074488-1

LEY 31488

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY 29248, LEY DEL SERVICIO MILITAR

Artículo único. Modificación de los artículos 61, numeral 14; 71; y 78, numeral 1; e incorporación del numeral 15 al artículo 61 de la Ley 29248, Ley del Servicio Militar

Modifícanse los artículos 61, numeral 14; 71; y 78, numeral 1; e incorpórase el numeral 15 al artículo 61 de la Ley 29248, Ley del Servicio Militar, en los términos siguientes:

“Artículo 61.- De los beneficios de los licenciados

El personal licenciado del Servicio Militar Acuartelado tiene los beneficios siguientes:

[...]

14. Capacitación técnica con el fin de propiciar la incorporación en el rubro de transporte terrestre y acuático de los licenciados, a través de convenios con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

15. Los demás beneficios señalados en las normas pertinentes”.

“Artículo 71.- De la prórroga del llamamiento

El Poder Ejecutivo podrá prorrogar, mediante decreto supremo, el período de instrucción y entrenamiento de las Reservas convocadas por llamamientos ordinarios y extraordinarios, por razones de seguridad y defensa nacional”.

“Artículo 78.- De las sanciones

Los que incurren en alguna de las infracciones señaladas en el artículo 77 están sujetos a las siguientes sanciones:

1. Los que incurren en las causales señaladas en los numerales 1), 2) y 3) serán sancionados con multa equivalente al cinco por ciento (5%) de la Unidad Impositiva Tributaria, vigente a la fecha en que se hace efectivo el pago. Si el personal que se encuentra omiso a la inscripción militar culmina el Servicio Militar Acuartelado, será exonerado del pago de la presente multa.

[...]”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. El Poder Ejecutivo adecuará el Reglamento de la Ley 29248, Ley del Servicio Militar, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario siguientes a la 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 dos días del mes de junio del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANIBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2073928-1

Aprueban la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 284-2022-SUNAFIL

Lima, 15 de junio de 2022

VISTOS

El Informe N° 212-2022-SUNAFIL/GG/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 390-2022-SUNAFIL/GG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 15 de junio de 2022; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 29981, Ley 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, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta 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. Asimismo, como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del

Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

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 objetivo de alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía y transparente en su gestión, entre otros aspectos;

Que, por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y modificatorias, se aprueban los Lineamientos de Organización del Estado, que regulan los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado; estableciendo en su artículo 43 que el Reglamento de Organización y Funciones es un documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad; contiene sus competencias y funciones generales; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia;

Que, de acuerdo a los artículos 44 y 45 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones se divide en las Secciones Primera y Segunda, esta última comprende el tercer nivel organizacional en adelante, señalando las funciones específicas asignadas a sus unidades de

organización y se aprueba por Resolución del Titular de la entidad;

Que, mediante el Oficio N° D00570-2022-PCM-SGP, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se ha emitido opinión favorable sobre el proyecto Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a través del Informe N° D000154-2022-PCM-SSAP, de la Subsecretaría de Administración Pública de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual hace suyo;

Que, el Informe N° D000154-2022-PCM-SSAP, de la Subsecretaría de Administración Pública de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, señala que la estructura de las secciones primera y segunda del proyecto Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL se ajusta y cumple con las disposiciones de los Lineamientos de Organización del Estado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2022-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de mayo del 2022, se aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, y deroga el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 010-2022-TR, dispone que 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 de la aprobación del citado Decreto Supremo;

Que, en ese sentido, a través del Informe N° 212-2022-SUNAFIL/GG/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto presenta a la Gerencia

General el proyecto de Resolución de Superintendencia que aprueba la Sección Segunda del nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en función a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 010-2022-TR, señalando que consta de un (01) Título, treinta y tres (33) Artículos y dos (02) Anexos, que contienen la Estructura Orgánica y el Organigrama de la SUNAFIL, respectivamente;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, con el Informe de vistos, expresa opinión para la emisión de la resolución que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 010-2022-TR y la opinión técnica de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado de la Gerente General, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y sus modificatorias, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; y, el Decreto Supremo N° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL

Apruébese la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia

Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL en función a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la que consta de un (01) Título, treinta y tres (33) Artículos y dos (02) Anexos, que contienen la Estructura Orgánica y el Organigrama de la SUNAFIL, respectivamente; que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Financiamiento

Establecer que la implementación de lo dispuesto en la presente resolución se financia con cargo al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, en el marco de las leyes anuales de presupuesto, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano. El texto íntegro de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es publicado en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano del Estado Peruano (www.gob.pe), y en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil) el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESUS ADALBERTO BALDEON VASQUEZ

Superintendente

2077886-1

Amplían plazo de suspensión de la aplicación de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público

RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA DE GESTIÓN PÚBLICA 009-2022-PCM/SGP

Lima, 15 de junio de 2022

VISTO

El Informe N° D000029-2022-PCM-SSCS de la Subsecretaría de Calidad de Servicios de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, y;

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declara al Estado peruano en proceso de modernización con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano. Asimismo, la citada Ley establece que el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública tiene por finalidad velar por la calidad de la prestación de los bienes y servicios; señalando que la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gestión Pública, ejerce la rectoría de dicho sistema;

Que, el artículo 21 del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, estipula que la Secretaría de Gestión Pública, como ente rector, tiene la facultad de emitir resoluciones de Secretaría de Gestión Pública a través de las cuales se aprueban; entre otros, normas técnicas que establecen procedimientos, protocolos, estándares u otros aspectos técnicos a implementar o cumplir por las entidades públicas; así como, disposiciones que complementan las normas sustantivas, vinculados con uno o más

ámbitos del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública;

Que, mediante Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, siendo uno de sus lineamientos prioritarios el “Fortalecer los sistemas de la administración pública y el servicio civil”; y, una de sus líneas de intervención el “Incorporar nuevas prácticas enfocadas en la gestión de resultados y mejora continua”. Asimismo, dicha política prioriza el enfoque territorial en las intervenciones públicas;

Que, en ese sentido, el artículo 1 de la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2021-PCM/SGP aprueba la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP, “Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público”, que tiene por finalidad poner a disposición de las entidades de la administración pública una herramienta de gestión que oriente a la mejora de los bienes y servicios otorgados y de esta forma contribuir con la mejora de la calidad de vida de las personas;

Que, asimismo, el artículo 2 de la citada Resolución de Secretaría de Gestión Pública establece que el proceso de implementación de las disposiciones de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP se efectúa de forma progresiva a través de cuatro (4) tramos, en los que participan las entidades señaladas en los Anexos 2, 3, 4 y 5 de la mencionada Resolución;

Que, el artículo 14 del citado Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, establece que la Secretaría de Gestión Pública como ente rector de dicho sistema, ejerce –entre otras- la atribución de supervisar y evaluar la aplicación de las materias del sistema; promover el perfeccionamiento de los procesos técnicos del sistema; y, efectuar el seguimiento y evaluación de las acciones de modernización;

Que, el numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 015-2021-PCM/SGP suspende la aplicación de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público, aprobada por la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2021-PCM/SGP, por un plazo de ciento veinte (120) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicada la citada Resolución;

Que, como parte de la revisión y evaluación, de manera sistémica, de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP con otros instrumentos desarrollados por la Secretaría de Gestión Pública en el marco del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública y por otros entes rectores de Sistemas Administrativos que se vinculan con la materia de calidad de servicios; se han identificado espacios de articulación para una adecuada gestión de la calidad de servicios en las entidades públicas; así como que la citada norma técnica debe alinearse al Modelo Conceptual de la nueva propuesta de Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030; conforme se señala en el Informe N° D0000029-2022-PCM-SSCS;

Que, por lo antes expuesto, resulta necesario ampliar el plazo de la suspensión de la aplicación de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP, en tanto se apruebe el nuevo documento de gestión de calidad de servicios que instrumentalice las disposiciones previstas en la propuesta de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión

del Estado, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Ampliación del plazo de suspensión de aplicación

Amplíese el plazo de suspensión de la aplicación de la Norma Técnica N° 002-2021-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público, aprobada por Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2021-PCM/SGP, hasta por un plazo de cien (100) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente del término del plazo establecido en el numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 015-2021-PCM/SGP.

Artículo 2.- Emisión de normas

Al término del plazo al que se refiere el artículo 1 de la presente Resolución, la Secretaría de Gestión Pública aprueba las normas, instrumentos o herramientas que contribuyan a la gestión de la calidad de servicios en el sector público; bajo un enfoque sistémico y una gestión por resultados.

Artículo 3- Publicación

La presente Resolución es publicada en el Diario Oficial El Peruano en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en la Sede Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

HEBER CUSMA SALDAÑA

Secretario de Gestión Pública

2078759-2

Aprueban el documento “Instrumentos Técnicos Operativos” de la “Intervención articulada intersectorial para promover el cierre de brechas de género en el acceso al empleo decente y condiciones de empleabilidad de las mujeres en su diversidad, Wiñay Warmi”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 161-2022-TR

Lima, 17 de junio de 2022

VISTOS

La Hoja de Elevación N° 0490-2022-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 0347-2022-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo; el Memorando N° 0421-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0481-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que el Poder Ejecutivo afirma los derechos fundamentales de las personas y el ejercicio de sus responsabilidades procurando la equidad, promoviendo la igualdad de todas las personas en el acceso a las oportunidades y beneficios que se derivan de la prestación de servicios públicos y de la actividad pública en general;

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

otras, en materia de promoción del empleo;

Que, la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada por Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, contiene ejes, lineamientos prioritarios y líneas de intervención que orientan las acciones de las distintas entidades públicas; entre ellos, el Eje 1: Generación de bienestar y protección social con seguridad alimentaria, el Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural y el Eje 6: Fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo;

Que, la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, establece como su Objetivo Prioritario 1: Reducir la violencia hacia las mujeres; su Objetivo Prioritario 3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; y, su Objetivo Prioritario 4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 013-2021-TR, se orienta a enfrentar el déficit de empleo decente en el país, a través del desarrollo de 6 objetivos prioritarios;

Que, entre los objetivos prioritarios de la citada Política Nacional, el objetivo prioritario 5 está orientado a incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial que aborden las brechas en la tasa de empleo o salariales entre trabajadores con diferente género, lengua materna y/o nivel educativo; mediante la aplicación de lineamientos que aborden el hostigamiento sexual laboral, discriminación, fortalecimiento de servicios de cuidado, incremento de competencias para mejorar la empleabilidad, entre otros;

Que, en el marco de la Política Nacional de Empleo Decente, con Decreto Supremo N° 007-2022-TR, se aprueba el documento denominado “Intervención articulada intersectorial para promover el cierre de brechas de género en el acceso al empleo decente y condiciones de empleabilidad de las mujeres en su diversidad, Wiñay Warmi”, que tiene como objeto y finalidad articular servicios sectoriales que se prestan a nivel nacional, regional y local para generar sinergias en el territorio que permitan contribuir al cierre de brechas de género en el acceso a empleo decente y de la empleabilidad de las mujeres en su diversidad, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad; así como, relevar en la agenda pública acciones que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres en el marco de dicha articulación;

Que, de acuerdo al artículo 4 del referido decreto supremo, la intervención Wiñay Warmi articula servicios sectoriales que prestan o promueven, en ejercicio de su rectoría, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Producción, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio de Educación;

Que, de conformidad con el artículo 5 del precitado decreto supremo, la intervención Wiñay Warmi se implementa de acuerdo a los criterios técnicos establecidos en forma gradual en el territorio, en el

plazo de un año, contado a partir de la aprobación de los instrumentos técnicos operativos de la intervención y que concluido dicho plazo, se evalúan los resultados de la intervención a fin de identificar y promover los arreglos institucionales necesarios para la sostenibilidad de la finalidad de la intervención;

Que, asimismo, en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 007-2022-TR, que aprueba la intervención, establece que el plazo para la aprobación de los instrumentos técnicos operativos, a los que se refiere el artículo 5, es de 30 días hábiles a partir de su publicación, los mismos que son aprobados por Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en este contexto y acorde al marco normativo enunciado, resulta necesario aprobar los Instrumentos Técnicos Operativos de la “Intervención articulada intersectorial para promover el cierre de brechas de género en el acceso al empleo decente y condiciones de empleabilidad de las mujeres en su diversidad, Wiñay Warmi”, propuesto por la Dirección General de Promoción del Empleo a través del documento de vistos, y que cuenta con la opinión favorable de la Oficina de Organización y Modernización emitida mediante el Informe N° 0220-2022-MTPE/4/9.3 y el cual hace suyo la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través del Memorando N° 0421-2022-MTPE/4/9;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 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.- Aprobación de los Instrumentos Técnicos Operativos en el marco del artículo 5 y la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 007- 2022-TR

Apruébese el documento “Instrumentos Técnicos Operativos” de la “Intervención articulada intersectorial para promover el cierre de brechas de género en el acceso al empleo decente y condiciones de empleabilidad de las mujeres en su diversidad, Wiñay Warmi”, al que hace referencia el artículo 5 y la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 007-2022-TR; que, como Anexo, forma parte de la presente resolución.

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), 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.

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2078868-1

Modifican las RR. 174 y 205-2015-SUNAFIL, sobre designación de Ejecutor Coactivo y Auxiliar Coactivo de la Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva de la Oficina de Administración de la SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 286-2022-SUNAFIL

Lima, 17 de junio de 2022

VISTOS

El Memorandum N° 000725-2022-SUNAFIL/GG/OGPP, de fecha 16 de junio de 2022, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (hoy Oficina de Planeamiento y Presupuesto); el Informe N° 000543-2022-SUNAFIL/GG/OGA/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 396-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica; documentos de fecha 17 de junio de 2022; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 29981 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 asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta 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. Asimismo, como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley N° 29981, Ley de creación de la SUNAFIL, concordante con el artículo 12 y los literales c) y p) de la Sección Primera del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad y está a cargo del Superintendente que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función aprobar las normas de regulación de funcionamiento interno y emitir las resoluciones en el ámbito de sus funciones;

Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 174-2015-SUNAFIL se designa a la abogada Ana María Rivasplata Santolalla como Ejecutor Coactivo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, quien ejercerá sus funciones de acuerdo a las facultades que le otorga la ley de la materia;

Que, asimismo, con la Resolución de Superintendencia N° 205-2015-SUNAFIL se designa al señor David Paul Rosas Gandullia como Auxiliar Coactivo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, quien ejercerá sus funciones de acuerdo a las facultades que le otorga la ley de la materia;

Que, a través del Decreto Supremo N° 010-2022-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de mayo de 2022, se aprueba la Sección Primera del nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 010-2022-TR establece que la citada norma 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 dicha norma;

Que, con la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16 de junio de 2022, se aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL;

Que, la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 010-2022-TR deroga 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;

Que, de acuerdo con el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, la Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva es la unidad orgánica responsable de la gestión de la cobranza coactiva

y no coactiva en el ámbito nacional, de multas derivadas de las sanciones impuestas por los órganos desconcentrados, en el ejercicio de sus competencias, y depende de la Oficina de Administración;

Que, mediante el documento de vistos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (hoy Oficina de Planeamiento y Presupuesto), señala que es necesario modificar las Resoluciones de Superintendencia N°s 174 y 205-2015-SUNAFIL respecto a la designación del Ejecutor Coactivo y Auxiliar Coactivo, respectivamente, debido a que las funciones relacionadas a la cobranza coactiva han sido trasladadas de las Sub Intendencias Administrativas de las Intendencias Regionales e Intendencia de Lima Metropolitana a la denominada Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva de la Oficina de Administración;

Que, por su parte, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° 000543-2022-SUNAFIL/GG/OGA/ORH, señala que corresponde la emisión del acto resolutivo por parte de la Superintendencia que determine la pertenencia del Ejecutor Coactivo, así como del Auxiliar Coactivo, a la unidad orgánica de la Oficina de Administración denominada Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva, que garantice la continuidad y operatividad de las actividades bajo su competencia, en función a lo establecido en el nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL; sin que esta acción suponga la modificación o alteración de los elementos sustanciales de los contratos de los servidores civiles involucrados;

Que, mediante el Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión sobre la propuesta de modificación de las Resoluciones de Superintendencia N°s 174 y 205-2015-SUNAFIL, a través de las cuales se designa a la señora Ana María Rivasplata Santolalla y al señor David Paul Rosas Gandullia como Ejecutor Coactivo y Auxiliar Coactivo, respectivamente, precisando su dependencia a la Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL; por lo que corresponde emitir la

presente resolución;

Con el visado de la Gerente General, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Modificar el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 174-2015-SUNAFIL, el cual queda redactado en los términos siguientes:

“Artículo 1.- Designar a la señora Ana María Rivasplata Santolalla como Ejecutor Coactivo de la Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, quien ejerce sus funciones de acuerdo a las facultades que le otorga la ley de la materia”.

Artículo 2.- Modificar el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 205-2015-SUNAFIL, el cual queda redactado en los términos siguientes:

“Artículo 1.- Designar al señor David Paul Rosas Gandullia como Auxiliar Coactivo de la Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, quien ejerce sus funciones de acuerdo a las facultades que le otorga la ley de la materia”.

Artículo 3.- Notificar la presente resolución a los servidores civiles señalados en los artículos 1 y 2, así como a la Oficina de Recursos Humanos, para las acciones necesarias.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización

Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ

Superintendente

2078838-1

Decreto Supremo que declara el sábado 25 de junio de 2022 como día no laborable en la ciudad de Chimbote

DECRETO SUPREMO 012-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 16597 se declara semana cívica en la ciudad de Chimbote, capital de la provincia del Santa, del departamento de Ancash, la comprendida entre los días 23 y 29 de junio de cada año;

Que, el artículo 2 de la referida ley establece que el Poder Ejecutivo señalará día feriado en la ciudad de Chimbote el sábado correspondiente a la semana cívica de Chimbote, a la que se refiere el párrafo previo;

Que, el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, determina que tratándose de feriados no nacionales, o gremiales que por los usos y costumbres se festejan en la fecha correspondiente, los empleadores podrán suspender las labores del centro de trabajo, a cuyo efecto las horas dejadas de laborar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes; y a falta de acuerdo, prima la decisión del empleador;

Que, en la línea de lo citado en el considerando precedente, corresponde emitir la norma que declare el día sábado 25 de junio de 2022 como día no laborable en la ciudad de Chimbote;

De conformidad con las facultades conferidas por 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.- Objeto

Declárase día no laborable en la ciudad de Chimbote, capital de la provincia del Santa, del Departamento de Ancash, el día sábado 25 de junio de 2022, fecha central de las celebraciones de su semana cívica.

Artículo 2.- Compensación de horas no laboradas

Las horas dejadas de laborar por el día no laborable, a que se refiere el artículo precedente, se compensan en la semana posterior al día declarado feriado o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo, prima la decisión del empleador.

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2080889-1

Aprueban Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público

RESOLUCIÓN DIRECTORAL 0006-2022-EF/53.01

Lima, 28 de junio de 2022

VISTO

El Informe N° 1384-2022-EF/53.04 de la Dirección de Gestión de Personal Activo respecto a los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, señala que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal;

Que, en ese marco, 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, establece que la implementación de los instrumentos de la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público se encuentra a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que contribuyan con la asignación y

utilización eficientes de los fondos públicos;

Que, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regulan el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, con la finalidad de registrar y costear la información contenida en los convenios colectivos, las actas de conciliación y los laudos arbitrales de índole laboral, con incidencia económica, resulta necesario aprobar los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público; 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; en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y, en el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal;

SE RESUELVE

Artículo 1. Objeto

Aprobar la Directiva N° 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público, que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2. Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral y de la Directiva N° 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de publicación de la presente norma 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

2081626-1

Autorizan al/a la Procurador/a Público/a y al/a la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Ministerio de Economía y Finanzas para que puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en los que el Ministerio sea parte demandada

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 155-2022-EF/10

Lima, 23 de junio del 2022

CONSIDERANDO

Que, el artículo 47 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de los intereses del Estado se encuentra a cargo de los Procuradores Públicos, conforme a ley;

Que, el inciso 1 del artículo 43 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que, en el marco del proceso ordinario laboral, resulta necesario que en la audiencia de conciliación el representante o apoderado del demandado tenga los poderes suficientes para conciliar, de lo contrario será declarado automáticamente rebelde; asimismo, el inciso 1 del artículo 49 de la referida Ley prescribe que en el proceso abreviado laboral, la etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral;

Que, el numeral 8 del artículo 33 del Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, establece que los Procuradores Públicos pueden conciliar, transigir y consentir resoluciones, así como desistirse de demandas, conforme a los requisitos y procedimientos dispuestos en su Reglamento, para lo cual es necesaria la expedición de la resolución autoritativa del titular de

la entidad, previo informe del Procurador Público;

Que, el numeral 7 del artículo 33 del citado Decreto Legislativo prescribe que los Procuradores Públicos tienen la atribución de delegar facultades a los abogados vinculados a su despacho, así como a abogados de otras entidades públicas de acuerdo con los parámetros y procedimientos señalados en su Reglamento;

Que, el numeral 15.6 del artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, establece que los Procuradores Públicos podrán conciliar, transigir, desistirse, así como dejar consentir resoluciones, en los supuestos detallados en dicho artículo y previo cumplimiento de los requisitos ahí señalados;

Que, a efectos de cautelar los intereses del Estado y en aplicación del principio de eficacia y eficiencia, establecido en el numeral 5 del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1326, es conveniente que se emita una resolución ministerial en la cual se autorice al/a la Procurador/a Público/a y al/a la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Ministerio de Economía y Finanzas para que, indistintamente, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley N° 29497, en los cuales este Ministerio sea demandado, evitando que el

Estado sea declarado en rebeldía automática debido a cuestiones formales;

Que, es necesario renovar la autorización para que el/la Procurador/a Público/a y el/la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Ministerio de Economía y Finanzas puedan conciliar en los procesos laborales tramitados con la Ley N° 29497, otorgada en mérito a la Resolución Ministerial N° 174-2021-EF/10;

Que, en atención a lo expuesto, resulta pertinente emitir la resolución autoritativa correspondiente, a fin de que el/la Procurador/a Público/a y el/la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Ministerio de Economía y Finanzas, puedan conciliar en los procesos judiciales que se tramiten en el marco de la Ley N° 29497;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo; el Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS;

SE RESUELVE

Artículo 1. Autorizar al/a la Procurador/a Público/a y al/a la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Ministerio de Economía y Finanzas por el plazo de un (01) año computado desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución, para que, indistintamente, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los que el Ministerio sea parte demandada, observando lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

Artículo 2. Autorizar al/a la Procurador/a Público/a del Ministerio de Economía y Finanzas a delegar, dentro del plazo mencionado en el artículo 1 de la presente

Resolución, las facultades para conciliar a que se refiere dicho artículo a favor de los abogados que señale en el escrito respectivo para que, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, observando lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.

Artículo 3. Disponer que la Procuraduría Pública del Ministerio de Economía y Finanzas informe trimestralmente al Despacho Ministerial, así como a la Presidencia del Consejo de Defensa Jurídica del Estado, sobre las conciliaciones realizadas en mérito de las autorizaciones concedidas en los artículos 1 y 2 de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

OSCAR GRAHAM YAMAHUCHI

Ministro de Economía y Finanzas

2080966-1

Aprueban Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público

RESOLUCIÓN DIRECTORAL 0006-2022-EF/53.01

Lima, 28 de junio de 2022

VISTO

El Informe N° 1384-2022-EF/53.04 de la Dirección de Gestión de Personal Activo respecto a los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, señala que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal;

Que, en ese marco, 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, establece que la implementación de los instrumentos de la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público se encuentra a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que contribuyan con la asignación y

utilización eficientes de los fondos públicos;

Que, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regulan el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, con la finalidad de registrar y costear la información contenida en los convenios colectivos, las actas de conciliación y los laudos arbitrales de índole laboral, con incidencia económica, resulta necesario aprobar los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público; 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; en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y, en el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal;

SE RESUELVE

Artículo 1. Objeto

Aprobar la Directiva N° 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público, que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2. Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral y de la Directiva N° 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de publicación de la presente norma 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

2081626-1

Designan Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

RESOLUCIÓN SUPREMA 015-2022-TR

Lima, 29 de junio de 2022

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, resulta necesario designar al profesional que desempeñará dicho cargo; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos, y la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1. Designar al señor ADOLFO EMILIO VIZCARRA KUSIEN, en el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 2. La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2081757-10

Designan Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN SUPREMA 016-2022-TR

Lima, 29 de junio de 2022

CONSIDERANDO

Que, el artículo 11 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y modificatorias, establece que el Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad y el titular del pliego presupuestal. Es designado por un período de tres años pudiendo ser renovada su designación por un período adicional. Se le designa por Resolución Suprema, a propuesta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Resolución Suprema N° 001-2022-TR se designó al señor JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ, en el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL;

Que, el referido funcionario ha presentado su renuncia al cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; por lo que corresponde aceptar la misma y designar al funcionario que desempeñará dicho cargo;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley nombramiento y designación de funcionarios públicos; 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 RESUELVE

Artículo 1. Aceptar la renuncia formulada por el señor JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ, al cargo de

Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2. Designar al señor VÍCTOR JOSÉ LOYOLA DESPOSORIO, en el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Artículo 3. La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2081757-11

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 2229-2018 LA LIBERTAD

Materia: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO NLPT.

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los Jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Se incurre en nulidad cuando la motivación es insuficiente.

Lima, seis de octubre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil doscientos veintinueve, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Red Asistencial de Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito presentado con fecha primero de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y ocho a trescientos cuatro, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diez de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y cinco, que confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento setenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Viviana Vanesa Jara Rivera, sobre Desnaturalización de contratos y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha siete de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y dos a ochenta y seis del cuaderno de casación, por la siguiente causal: i) 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 b.1. Pretensión: Como se aprecia del escrito de demanda presentado con fecha dieciséis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cincuenta y siete a ochenta y tres, la accionante solicita la desnaturalización de contratos bajo contratos sujetos a modalidad por suplencia; en consecuencia, solicita su incorporación en planillas a plazo indeterminado, el reconocimiento de su remuneración en la suma de mil ochocientos con 00/100 soles (S/1,800.00); reintegro de gratificaciones, reintegro de vacaciones, reconocimiento y pago de escolaridad, reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago de asignación familiar, pago por el concepto de uniforme, pago de intereses y el reconocimiento de honorarios. b.2. Sentencia de primera instancia: El Octavo

Juzgado Laboral Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante resolución de fecha diecinueve de setiembre del dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, declarando la existencia de un único contrato de trabajo a tiempo indeterminado en el cargo profesional, Nivel P2, en la categoría 2, desde el dieciocho de noviembre de dos mil trece hasta la actualidad; ordenando la incorporación de la actora en planillas; fundado el reintegro de remuneraciones básica mensuales de la actora, así también la incidencia en los conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y el pago de uniforme en el año 2015; ordenando que la demandada pague a favor de la demandante la suma de S/5,810.38 (cinco mil ochocientos diez con 38/100 soles), más intereses legales. Asimismo, declaro infundada el pago de asignación familiar, escolaridad y uniforme del año dos mil catorce. Por otra parte, considero que los contratos de suplencia se desnaturalizaron, porque tanto la fecha de suscripción del contrato primigenio y de algunas de las prórrogas, resultó ser posterior a la entrada en vigencia de cada uno de ellos; razón por la cual, concluye que la demandada no ha logrado demostrar la observancia del requisito de escrituralidad de la contratación modal, lo cual permite señalar que los contratos modales suscritos por la actora no gozaron de validez y virtualidad jurídica como tales; y que los Contratos de Suplencia también se desnaturalizaron, en función al artículo 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, indicando que la demandada tampoco ha logrado acreditar que los contratos modales suscritos hayan sido presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su inscripción o registración. Finalmente, agrega que la trabajadora no laboró

en una determinada área específica, estando encargada de los costos hospitalarios de otras áreas, sin haberse señalado correctamente la causa objetiva de contratación. b.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de noviembre de dos mil diecisiete, que confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda al haberse acreditado que los contratos modales celebrados no son válidos, porque: i) No se ha acreditado la celebración de contratos modales por escrito por todo el récord laboral; así como, ii) no se ha acreditado la causa objetiva de la contratación modal. Del mismo modo, la Sala revocó el extremo que declara fundada el reintegro de remuneraciones, reformándolo a infundada, así como sus incidencias. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 3.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según

autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. 3.2. 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, la controversia se enfoca en determinar si el Colegiado Superior ha afectado el derecho de motivación al evaluar el tipo de despido demandado: despido fraudulento. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El inciso 3 del artículo 139° de 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." Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto. 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. Séptimo. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia 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 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. Análisis del caso concreto Octavo. Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal planteada, determina

que existen vicios de motivación que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, a partir del examen de la Sentencia de Vista, conforme a continuación se enuncia: 8.1. El Colegiado Superior ha emitido pronunciamiento confirmando la sentencia apelada, que establece la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el dieciocho de noviembre de dos mil trece hasta la actualidad, argumentando que los contratos de suplencia suscritos entre la demandante y la entidad demandado se desnaturalizaron, por haber sido firmados después de iniciada la prestación de labores, en los siguientes términos: “[...] primer contrato del periodo 18 de noviembre del 2013 al 31 de diciembre del 2013 (fojas 03), firmado el 02 de diciembre del 2013, del cual se advierte que la actora ingresó a laborar el 18 de noviembre del 2013 al 01 de diciembre del mismo año, sin un contrato escrito. De lo expuesto se advierte que la demandada no ha cumplido con este requisito de validez establecida para la contratación modal, al inicio del vínculo laboral”. [El énfasis es nuestro]. 8.2. En este orden de ideas, es pertinente que al momento de resolver se examine el criterio establecido en el Décimo¹ considerando de la CASACIÓN Número 19684-2016-LIMA, que constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, y que puede ser pertinente para dar solución final a la controversia, atendiendo a que tal decisión de esta Corte Suprema de Justicia se vincula con la desnaturalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad por Suplencia, y a la procedencia de seguir una línea decisoria

judicial que pueda entenderse coherente para casos similares. Noveno. En atención a lo expuesto, y como se ha adelantado, lo advertido afecta la garantía y principio del debido proceso, precepto continente que incluye el resguardo de la motivación de las resoluciones judiciales, pues los argumentos brindados por el Colegiado Superior y el Juzgado Laboral adolecen de motivación insuficiente, lo que implica la vulneración al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y hacen pertinente proceder al amparo de la causal de orden procesal planteada, por lo que las instancias de mérito deben emitir nueva decisión, con observancia de las consideraciones que se expresan en esta Sentencia Casatoria. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Red Asistencial de Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito presentado con fecha primero de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y ocho a trescientos cuatro, NULA la Sentencia de Vista de fecha diez de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y cinco; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha diecinueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento setenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; ORDENARON que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la

1. Décimo. Interpretación sobre la desnaturalización de los contratos por suplencia Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 61° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta Sala Suprema establece como doctrina jurisprudencial respecto de la desnaturalización de los contratos por suplencia el criterio siguiente:

El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o proroga son firmados con posterioridad al inicio efectivo de la prestación de labores, pues, en esta clase de contratos lo que debe tenerse en cuenta es que en realidad el acto jurídico se haya celebrado y que el mismo cumpla según el acuerdo de las partes con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular.

presente Ejecutoria Suprema; 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, Viviana Vanesa Jara Rivera, sobre Desnaturalización de contrato 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 2355-2018 HUANUCO

Materia: Reposición laboral. PROCESO ABREVIADO - 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, doce de enero de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número dos mil trescientos cincuenta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion HUANUCO, 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, Edwin Justiniano Alcedo Díaz, mediante escrito presentado el once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos dieciséis, contra la Sentencia de Vista del veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos cuatro, que confirmó la sentencia apelada de fecha nueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta, que declaró infundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, Proyecto Especial Alto Huallaga, sobre Reposición laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha once de diciembre de dos mil diecinueve que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y cuatro del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: i) Infracción normativa del

inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. 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 sobre el desarrollo del proceso: a) De la pretensión demandante: Se verifica que por escrito de demanda que corre de fojas ciento treinta a ciento treinta y cinco, subsanado en fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y tres, el actor solicita la reposición laboral afirmando haber sido objeto de un despido incausado, en su último cargo desempeñado al haberse desnaturalizado los contratos modales suscritos con la entidad demandada, asimismo, solicita el pago de costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, a través de la Sentencia emitida con fecha nueve de agosto de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, señalando como fundamentos de su decisión, que de los documentos adjuntados al presente proceso, resultan insuficientes para acreditar, el vínculo laboral, entre el actor y la entidad demandada, incluso la última prestación se servicios de 11 mes con 11 días

aproximadamente laborado, por tanto no está acreditado la subordinación, dado que los documentos antes señalados acompañados a la demanda como la Orden de Servicios que corren de fojas 5 a 7, formatos de fojas 9 a 13 con lo cual se acredita el pago por la prestación de servicios, el cual no se encontraba sujeto a subordinación, en razón de que no se acreditado la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción de la entidad demandada al actor; asimismo, señala que todo obrero (incluido el regional o local), o indistintamente de cualquier entidad pública, de ninguna manera puede hacer carrera administrativa, tampoco le es aplicable el artículo 5° de la Ley 28175 Marco del Empleo Público por ende no puede aplicarse el precedente Huatuco. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, procedió a confirmar la sentencia apelada, expresando fundamentalmente que si bien de los argumentos de la demanda, así como de los fundamentos del escrito del recurso de apelación, ha sostenido que durante la prestación de servicios a favor de la entidad demandada, ha sido en su condición de obrero; también lo es, que durante la secuela del proceso no se acreditó el elemento de la subordinación a las directrices de la entidad demandada, de allí, que se acredita que por la naturaleza de los hechos y servicios que realizaba no eran de naturaleza laboral, sino de innegable carácter civil. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

Tercero. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. 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 causal relacionada al Debido Proceso 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. Nº 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. 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: - La Sala Superior niega el vínculo laboral, sin expresar razonamiento lógico e indicando los medios probatorios que le permitan arribar a tal decisión denegatoria o de no convicción, sobre la existencia de un contrato de trabajo, no existiendo razonabilidad y proporcionalidad en dicho análisis. Décimo. De lo antes señalado se advierte, que el recurrente señala que no se ha valorado de manera adecuada los medios probatorios incurriendo en un error de motivación, al no reconocer el vínculo laboral, por lo que se debe tomar en cuenta, que en la Sentencia de Vista de fecha 23 de noviembre de 2017, en los fundamentos 3.20., 3.21. y 3.22., se señala lo siguiente: "3.20.- El presente caso, no se ha advertido que la misma se haya materializado (principio de la Primacía de la Realidad), toda vez y conforme se ha expuesto en el considerando 3.17, de ha evidenciado que la prestación de los servicios a favor de la entidad demandada, ha sido de carácter civil, al no haber acreditado la subordinación; tesis que se refuerza con el mérito de los medios probatorios ofrecidos por ésta misma parte y que fueron desarrollados por éste Colegiado en los considerandos 3.10 y 3.11 de la presente resolución, por lo tanto, se descarta los argumentos del accionante referente a éste extremo. 3.21.- Por último, el accionante denuncia como agravio, que el AQUO incurre en error al sostener que el recurrente no ha acreditado los requisitos de validez para la existencia de un contrato de trabajo, como es, la prestación personal, remuneración y subordinación, habiendo valorado incorrectamente los medios probatorios, otorgando asimismo una interpretación antojadiza a la norma legal en perjuicio del actor, habiendo concluido la inexistencia del vínculo laboral, mas por el contrario, la existencia de una prestación de servicios realizada en forma independiente, no subordinada, no sujeta a horario alguno, por tanto, tampoco, la desnaturalización

de la relación contractual entre el demandante y la entidad demandada, así como la insuficiencia de medios probatorios, solicitando que se revoque la misma. 3.22.- Al respecto, y conforme lo ha desarrollado el Juzgador en el considerando 7.4, No se ha acreditado uno de los elementos del contrato de trabajo que es la "subordinación", y si bien de los argumentos de la demanda, así como de los fundamentos del escrito del recurso de apelación, ha sostenido que durante la prestación de servicios a favor de la entidad demandada, ha sido en su condición de obrero; también lo es, que durante la secuela del proceso y conforme lo ha expuesto por éste Colegiado, no se ha acreditado el elemento de la subordinación a las directrices de la entidad demandada, de allí, que se acredita que por la naturaleza de los hechos y servicios que realizaba no eran de naturaleza laboral, sino de innegable carácter civil." De ello se evidencia, que si bien el recurrente señala el reconocimiento del vínculo laboral como lo señala el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debe acreditar los elementos del contrato de trabajo, que son: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, por lo que de los fundamentos señalados en la Sala Superior, se han determinado que se acreditaron la prestación personal del servicios (a través de las autorizaciones de movilidad que corre de fojas 14 a 111) y el pago por la prestación de servicios (recibos por honorarios que corre de fojas 112 a 129), con lo cual se acreditó solo dos elementos del contrato de trabajo, encontrándose dicha relación de naturaleza civil, la misma que está sustentada en el artículo 1764° del Código Civil; es de precisar que el demandante no acreditó dentro de las instancias pertinentes la subordinación con la entidad demandada, no siendo posible que en sede de casación se determine sobre hechos o fundamentos nuevos que no fueron realizados en las instancias pertinentes. Décimo Primero. De igual forma, es importante precisar que la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos

conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso y/o por falta de congruencia o motivación. Por consiguiente, este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales. Décimo Segundo. En ese contexto, sostener que la Sentencia de Vista ha incurrido en afectación al debido proceso carece de sustento, importando antes bien lo que se sostiene en el recurso una discrepancia con la posición o criterio asumido por la Sala de mérito luego de la valoración probatoria respectiva y la aplicación del derecho que invoca, sin que existan argumentos suficientes que desvirtúen el contenido y alcances de la decisión superior materia de la impugnación y sin la evidencia de infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por lo cual, se verifica que en el presente proceso no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que procede desestimar la causal de casación evaluada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Edwin Justiniano Alcedo Díaz, mediante escrito presentado el once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos dieciséis, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y dos a trescientos cuatro, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, Proyecto Especial Alto Huallaga, sobre Reposición laboral; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO.

CASACIÓN LABORAL 2421-2018 LA LIBERTAD

Materia: Reconocimiento de categoría laboral 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. No se incurre en nulidad cuando la motivación expuesta resulta coherente con lo actuado al interior del proceso.

Lima, seis de octubre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil cuatrocientos veintiuno, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima - SEDALIB Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos setenta y ocho a cuatrocientos ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cincuenta y uno, que revocó la sentencia apelada de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos diecisiete, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada y reconocieron que la demandante ostenta el Nivel Remunerativo D1 desde el veinticuatro de abril al treinta y uno de diciembre de dos mil siete por realizar funciones propias al cargo de Asesor Administrativo; en el proceso seguido por la demandante, Norma Villacorta Rodríguez, sobre reconocimiento de categoría laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del nueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y seis a cincuenta y ocho del cuaderno formado, por la causal de infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas treinta y cinco a treinta y nueve, el accionante solicita el reconocimiento de Nivel D-1 desde el uno de enero de dos mil cuatro a la fecha, por realizar labores de Asesor Administrativo. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia que corre de fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos diecisiete, declaró infundada la demanda argumentando que las labores desarrolladas por la demandante no se

encuadran en labores de “Planificación, Organización, Dirección, Evaluación y Asesoramiento de actividades técnico-administrativas”, del mismo modo, la demandante no ha acreditado que haya cumplido ninguno de los requisitos exigidos por el perfil de Asesor; por otro lado, las labores que desarrolló la demandante sí encajan en el puesto de Secretaria de Directorio, similar al de Secretaria de Gerencia General y Secretaria de Gerencia de Operaciones. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cincuenta y uno, revocó la sentencia apelada y reformándola declararon fundada la demanda, reconocieron que la demandante ostentan en el nivel remunerativo D1 desde el veinticuatro de abril hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil siete, por realizar funciones propias al cargo de Asesor Administrativo conforme al Cuadro de Asignación de Personal del año de dos mil cuatro de la demandada; para lo cual argumentó que hasta el dos de abril de dos mil siete la demandante únicamente realizaba funciones propias de Secretaria de Directorio de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; sin embargo, es a partir del veinticuatro de abril de dos mil siete que la demandante realizaba una labor no propia a las funciones específicas de Secretaria de Directorio, ello en mérito al Memorando número 152-2007-SEDALIB S.A.- 40000-GG, en la que se le asignan las funciones a desarrollar, señalándose que su cargo sería el de Secretaria de Directorio. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de 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 los alcances del concepto de infracción

normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, con reenvío de la causa a la etapa que corresponda, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido

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.

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 relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones 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; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Solución al caso concreto Séptimo: La recurrente señala en su recurso de casación que la Sala Laboral no valoró la conducta obstructiva de la demandada al no presentar la exhibición solicitada. Conforme a la Sentencia de Vista, se verifica que en el numeral cuatro punto ocho y cuatro punto nueve, el Colegiado Superior analiza la conducta de la demandada quien únicamente presentó el Manual de Organización y Funciones de los años dos mil cuatro a dos mil siete por el cargo de Secretaria de Directorio mas no del cargo de Asesor Administrativo, pese a haber sido admitida como prueba exhibicional, señalando que "La demandada al no dar cumplimiento con facilitar los medios probatorios requeridos, ha incumplido con sus deberes de colaboración en el proceso estipuladas en el artículo 11, obstruyendo así la actividad probatoria al no presentar las exhibicionales solicitadas al proceso", con lo cual, la demandada podría haber probado "su tesis defensiva, (...) al cual estaba obligado a dar cumplimiento, por estar tal documentación en su poder, y así corroborar cuales eran las funciones según el MOF del cargo de ASESOR ADMINISTRATIVO". Sin embargo, las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes de acuerdo a lo establecido en el artículo 29° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no pueden ser absolutas ya que se debe partir del análisis de las cargas probatorias para luego aterrizar en el análisis de la materia controvertida, la misma que deberá ser evaluada dentro de criterios de razonabilidad y proporcionalidad que permitirán impartir una decisión equitativa; por lo que, si bien la demandada no presentó de manera completa los instrumentos de gestión interna, la Sala Superior analizó los demás medios probatorios presentados por las partes con la

finalidad de realizar un análisis objetivo de lo pretendido por la demandante. Tal es así que, se analiza el Cuadro de Asignación de Personal y el Manual de Organización y Funciones del año dos mil cuatro con la finalidad de verificar si corresponde el nivel D-1. Octavo: De acuerdo a lo señalado por ambas partes procesales, existe una oposición entre sus argumentos, pues la demandante señaló que las labores asignadas eran propias del cargo de Asesor Administrativo, con un nivel D-1, mientras que la demandada indicó que las labores eran propias de una secretaria de Directorio con un nivel T-2; lo que motivó que el Ad quem analice las funciones desarrolladas por la accionante y las comparará con las funciones establecidas en el Cuadro de Asignación Personal del año dos mil cuatro para el Asesor Administrativo, para lo cual analizó, de manera detallada los informes y memorandos, conforme se verifica del numeral cuatro punto quince, concluyéndose que "hasta el 02 de abril del 2007 la demandante únicamente realizaba funciones propias a las de SECRETARIA DE DIRECTORIO conforme lo especificado en el MOF obrante a folios 71-72, no existiendo medio probatorio alguno que acredite que la demandante hasta tal fecha haya realizado las funciones de Asesor Administrativo". Esta conclusión, fue arribada después de analizar también las labores desarrolladas por la actora y compararlas con las consignadas en el Manual de Organización y Funciones del cargo de secretaria de Directorio, verificándose que las funciones asignadas, en su mayoría, sí corresponde para este cargo. Noveno: Sin embargo, sería a partir del veinticuatro de abril de dos mil siete que, a través del Memorando número 152-2007-SEDALIB S.A.-40000-GG, obrante a fojas treinta y uno, que la demandada le asigna "la elaboración de los acuerdos de directorio", lo que conlleva al Colegiado a examinar las nuevas labores asignadas con las ya establecidas en los instrumentos de gestión obrante en autos, determinando que la elaboración de acuerdos de directorio es una "labor no propia como Secretaria de Directorio, constituyendo una labor de gestión, las misma que consistiría en idear o inventar", conllevando a reconocerle el nivel D-1 por haber desarrollado labores propias de un asesor

administrativo. Décimo: A partir de lo expuesto, podemos concluir que el Colegiado Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha revocado la Sentencia de primera instancia y de sus argumentos se advierte que sí contiene una motivación suficiente que permita sustentar la decisión que ha tomado, no demostrando supuesto alguno que determine la nulidad de la Sentencia de Vista, por defectos en la motivación. Es preciso indicar que, el Colegiado Superior ha absuelto cada uno de los agravios postulados por la recurrente y ha mencionado el sustento fáctico y jurídico que ha permitido desvirtuar las alegaciones de la recurrente, evidenciándose, que cuenta con el respectivo soporte y por ello, no se encuentra dentro de los supuestos de falta de motivación. De tal modo, se evidencia que el agravio postulado por la demandada debe ser desestimado, deviniendo en infundado. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima - SEDALIB Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos setenta y ocho a cuatrocientos ochenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cincuenta y uno; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Norma Villacorta Rodríguez, sobre reconocimiento de categoría laboral 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

2608-2019 JUNIN

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

Sumilla: En los contratos de trabajo sujeto a modalidad, se debe establecer la causa objetiva de forma clara y precisa, a fin de que se justifique la contratación temporal, en atención a lo previsto en el artículo 72° 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, corresponde proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y contrato a plazo indeterminado.

Lima, veintiocho de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil seiscientos ocho, guion dos mil diecinueve, guion JUNIN, 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, Joseph Alfredo Obregón Huayhua, mediante escrito presentado el cuatro de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinte a ciento treinta y dos, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y cinco a ciento seis, que declaró fundada la demanda, y la reforma a infundada, en el proceso ordinario laboral seguido contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre Desnaturalización de contrato y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinte de febrero de dos mil veinte que corre en fojas setenta a setenta y cuatro del

cuaderno de casación esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso extraordinario por la causal de: - Infracción normativa de los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito. Con la finalidad de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda de fecha quince de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas uno a trece, subsanado a fojas cuarenta y uno a cuarenta y dos, solicitó la desnaturalización de contratos modales de obra determinada a un contrato laboral a plazo indeterminado sujeto al Decreto Supremo N° 003-97-TR, el status de servidor contratado permanente desde el uno de junio de dos mil dieciséis; registro en la planilla de obreros en el cargo de peón, sin

disminuir remuneración, beneficios o condiciones laborales; y la inclusión en el Cuadro de Asignación de Personal y en el Presupuesto Analítico de Personal de la Municipalidad Provincial de Huancayo. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de la Sentencia expedida con fecha veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, declaró fundada la demanda, señalando lo siguiente: i) Sobre la desnaturalización de los contratos modales, establecido como un hecho que no requiere actuación probatoria que el demandante prestó servicios a través de contratos para obra determinada, en atención al Artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, existe contratos modales por obra determinada del uno de junio de dos mil dieciséis hasta la actualidad, ii) La cláusula tercera de los contratos modales referida al objeto del contrato únicamente detalla la modalidad del contrato, el cargo, la mención a una obra que ejecuta la entidad emplazada y su ejecución por administración directa, por lo que no existe una precisión adecuada del carácter temporal (con fecha de inicio y termino), mucho menos se justifica y/o precisa la naturaleza temporal del cargo y funciones que el demandante desarrollo mediante los contratos modales materia de análisis, ni el por qué esta obedece exclusivamente a la obra que se menciona en cada contrato. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil dieciocho, revocó la Sentencia apelada, y la reforma a infundada, señalando como sustento principal de su decisión el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral y Previsional. De los contratos de obra determinada y del Informe Técnico N° 0152- 2018-MPH/GA-SGGRH-AR-INV, fluye que el demandante ha sido contratado como peón y obrero, específicamente para laborar en tres obras de construcción desarrolladas por la municipalidad demandada; estableciéndose el objeto de la contratación,

y un plazo de duración de prestación de servicios en cada uno de los contratos suscritos, la prestación laboral fue de acuerdo a la eventualidad de cada obra que requería un peón u obrero dentro de la obra. Asimismo, estuvo laborando para distintas obras, abonándole conceptos como vacaciones truncas y compensación por tiempo de servicios, evidenciándose la temporalidad de cada obra, como se corrobora de las boletas de pago. Infracción normativa Segundo. 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. Tercero. Las disposiciones cuestionadas en casación establecen: "Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral." "Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido." Al respecto, se debe precisar que los artículos mencionados tienen relación entre sí para efectos de resolver el presente caso, por lo que se procede a realizar un análisis conjunto de los mismos. Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Corresponde establecer

1. Artículo modificado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el diez noviembre de dos mil dieciséis.

si se ha cumplido o no con consignar las causas objetivas determinantes de la contratación del demandante a fin de declarar su desnaturalización de contrato. Quinto. Naturaleza jurídica de la contratación laboral sujetos a modalidad. En principio tenemos que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula las relaciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reglamentando dentro de su articulado lo referente al contrato de trabajo, desarrollando sus elementos esenciales, los cuales permiten diferenciarlo de otros de naturaleza distinta, tales como serían los contratos civiles o mercantiles. Sobre este punto nuestra legislación establece una marcada preferencia por la suscripción de contratos a plazo indeterminado, tal es así, que en su artículo 4° contiene una presunción de laboralidad, en virtud de la cual: «En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado». Siendo esta la regla general; permitiéndose por excepción que se puedan suscribir contratos a plazo determinado o sujeto a modalidad, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos en dicha norma para tal fin. La contratación modal surge dentro de un contexto económico y social en el cual se hizo indispensable la flexibilización en la contratación laboral, a fin de afrontar las posibles circunstancias especiales que puedan acaecer dentro del normal desarrollo de la actividad productiva de una empresa, como podrían ser las necesidades del mercado, el aumento de producción de la empresa, la naturaleza accidental o temporal del servicio a prestar o la obra a ejecutar, entre otros. Sexto. Los contratos a plazo indeterminado se distinguen de los contratos accidentales o modales por su permanencia y continuidad en las labores realizadas por el prestador de servicios, mientras que los segundos se caracterizan por ser temporales y excepcionales. En ese sentido, de acuerdo con su naturaleza y características lo que determina la existencia de este tipo de contratos temporales es la presencia de una causa objetiva, la

cual establecerá el límite de tiempo durante el cual se podrá contratar bajo cada modalidad de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Séptimo. En atención a la excepcionalidad de esta clase de contratos la normatividad vigente – artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - requiere para su suscripción el cumplimiento de determinadas formalidades (por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral), cuyo incumplimiento lo sanciona con su desnaturalización, y, por ende, el reconocimiento de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada. Tal es así, que el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé los supuestos en los cuales la desnaturalización de los contratos accidentales o modales son sancionados con el reconocimiento de la existencia de un contrato de duración indeterminada. Octavo. Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal por ser una excepción a la norma general de indeterminación de la relación laboral, se justifica por la existencia de una causa objetiva que la determina. Por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Además, en el segundo párrafo del artículo 74° de la norma citada se establece: “En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”. Por lo tanto, pueden emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado. Noveno.

Respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional ha precisado²: “han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, pueden ser permanentes (artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)”. Por tanto, la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen. Décimo. Solución del caso concreto. Como se señaló anteriormente este Supremo Colegiado centrara su análisis en los contratos modales suscritos a fin de determinar si se ha cumplido con la causa objetiva correspondiente. Para ello, debemos tomar en cuenta el Informe Técnico N° 0152-2018-MPH/ GA-SGGRH-AR-INV, de fecha doce de junio de dos mil ocho, que obra a fojas cincuenta y seis a cincuenta y ocho, en donde se advierte que desde la fecha de ingreso del demandante, el uno de junio de dos mil dieciséis hasta el mes de abril del año dos mil dieciocho, fue contratado para ejecutar las siguientes obras: “Creación de Servicios de Drenaje Jr. Fénix, Jr. Medusa” llevado a cabo en el mes de junio y parte de mes de julio, posteriormente para la ejecución de la obra “Mejoramiento de Canalización del Rio Florida, Guido y Fco. Solano”, llevado a cabo desde julio de dos mil dieciséis hasta abril de dos mil ocho, incluso con prórroga hasta el mes de julio de dos mil dieciocho, fecha posterior a la demanda del quince de febrero de dos mil dieciocho. En ese sentido, a fojas quince a veintitrés y cincuenta y nueve a sesenta y uno, obran algunos contratos suscritos entre las partes, en donde en su cláusula “tercero” respecto al objeto de contrato, se señaló lo siguiente: “CLAUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO La municipalidad contrata a plazo fijo bajo

modalidad de obra determinada los servicios del contratado quien desempeñará el cargo de PEON de la obra: “MEJORAMIENTO DE LA CANALIZACIÓN DEL RIO FLORIDA TRAMO JR. GUIDO AV. FRANCISCO SOLANO, DISTRITO DE HUANCAYO, PROVINCIA DE HUANCAYO. JUNIN”, quien ejecutara la Municipalidad Provincial de Huancayo bajo la modalidad de Administración Directa.” (Énfasis nuestro) Décimo Primero. Del análisis del citado contrato y de las prórrogas celebradas, se advierte que la demandada ha cumplido con exponer de manera determinante la causa objetiva de la contratación del actor, explicado en forma clara y precisa las obras ejecutadas y que sustentan la contratación del demandante. Aunado a ello, como bien lo ha señalado la Sala Superior, en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, llevado a cabo los días dieciocho de setiembre y dos de octubre de dos mil diecisiete, en su apartado “V”, se acordó: “El Pleno acordó por unanimidad: Cuando una entidad pública ejecuta obras de construcción civil bajo la modalidad de administración directa, a los trabajadores obreros contratados para realizar dicha obra de construcción se les aplicará el régimen laboral especial de construcción civil. Este criterio será aplicable siempre que se trate de un proyecto de obra de construcción de carácter eventual. En el caso de obras menores de naturaleza permanente corresponde a los trabajadores obreros, el régimen laboral común de la actividad privada”. Décimo Segundo. En ese contexto probatorio, jurídico y jurisprudencial, este Colegiado Supremo considera que las obras arriba descrita, son obras de construcción de carácter eventual, y no obras menores de naturaleza permanente para aplicársele el régimen laboral común de la actividad privada. Aunado a ello, se advierte que el demandante percibió el concepto denominado BUC (30%): Bonificación Única de Construcción Civil según boletas de junio de dos mil dieciséis hasta febrero de dos mil diecisiete, obrante a fojas treinta y dos a treinta y cinco, y, setenta a setenta y cuatro. De ello, se concluye

2. STC N° 10777-2006-PA/TC, emitida el 07 de noviembre de 2007, fundamento 7.

que la entidad demandada ha cumplido con consignar la causa objetiva determinante para la contratación modal, no existiendo infracción del artículo 72° y 73° del Decreto Supremo 003-97-TR por la Sala Superior. Décimo Tercero. En consecuencia, al haber cumplido la demandada con la exigencia legal de precisar la causa objetiva de la contratación del demandante, no procede la declaración de desnaturalizado; por ende, al no haberse infringido tal causal invocada su recurso debe ser desestimado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Joseph Alfredo Obregón Huayhua, mediante escrito presentado el cuatro de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y cuatro, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinte a ciento treinta 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 contra la Municipalidad Provincial de Huancayo, sobre Desnaturalización de contrato 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 2732-2018 LA LIBERTAD

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

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, veintinueve de setiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil setecientos treinta y dos, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte codemandada Security & Control Corporación Sociedad Anónima Cerrada – SECUCORP S.A.C, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cuarenta y cuatro, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento noventa y siete a doscientos veinte, que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Melvis Rolando Mendieta Zavaleta, sobre pago de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha dos de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y cuatro a sesenta y siete del cuaderno de casación, por la siguiente causal: i)

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: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas cuarenta y siete-A a cincuenta y ocho, subsanada de fojas sesenta y dos a sesenta y cuatro, la parte demandante plantea como pretensión; el reintegro de horas extras; pago de domingos y feriados; pago de compensación por tiempo de servicios; reintegro de gratificaciones; pago de vacaciones; asignación familiar; pago de utilidades; emisión de certificado de trabajo; más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Séptimo Juzgado De Trabajo Permanente De Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante resolución de fecha diecisiete de Octubre del año dos mil dieciséis, declaró Fundada en parte la demanda, ordenando que ambas codemandadas paguen, en forma solidaria, a favor de la parte demandante una suma ascendente a S/55,612.36 (cincuenta y cinco mil seiscientos doce con 36/100 soles), más intereses legales, sosteniendo como fundamentos que entre ambas empresas demandadas existe la vinculación económica a través del cual se ejecuta el desplazamiento de trabajadores al interior del grupo de empresas con la finalidad de mantener apariencias, por lo que ambas empresas son responsables solidarias del pago de los beneficios

sociales de la parte demandante; que la demandada no acreditó el pago de los beneficios sociales reclamados, ni presentó documentos que desvirtúen la teoría del caso presentada por la parte demandante, además de no haber exhibido los registros de control de asistencia exigidos por Ley, se determinó que está incumpliendo con el pago de los créditos laborales. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia de primera instancia, tras considerar que el fundamento de la apelación, no identifica menos aún fundamenta la existencia de algún error de hecho y/o de derecho que desvirtúe las conclusiones de la sentencia impugnada. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 3.1.- El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. 3.2. 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, precavido sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, la controversia se enfoca en determinar si el Colegiado Superior ha afectado el derecho de motivación al desviar el tipo de despido demandado y al aplicar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad del despido arbitrario. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El dispositivo constitucional denunciado en 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, 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. Séptimo. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia 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. FJ2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de

las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones 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.

Octavo. Análisis del caso concreto La recurrente sustenta la causal declarada procedente alegando principalmente lo siguiente: "(...) La actora en ningún extremo de su demanda manifiesta la existencia de un consorcio; más aún si en su escrito la demandante argumenta la existencia de un único empleador, atribuyendo tal condición a la codemandada CIVISE SAC".

Noveno. 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.

Décimo. En ese sentido, se aprecia que emitida la sentencia de primera instancia esta fue apelada por la codemandada Security & Control Corporación Sociedad

Anónima Cerrada "SECUCORP SAC", concedida por resolución número seis que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y tres, numerando los siguientes agravios: a) El juez incurre en error al no valorar los documentos ofrecidos en la audiencia de juzgamiento. b) El juez valora dichas documentales únicamente en cuanto favorece al demandante (circulación de trabajadores), empero no respecto a los pagos acreditados con los mismos. c) El juez en el considerando 17 no ha tenido en cuenta que en la audiencia de juzgamiento se presentó documentales como depósito de Boucher de CTS, lo cual fue aceptado por el abogado del demandante. d) Sí corresponde realizar una re liquidación de los conceptos a fin de determinar si existe o no algún reintegro que realizar, con las deducciones que corresponden, pero en base a un cálculo sincerado sin que se afecte el derecho a la demanda. Conforme se advierte del escrito de apelación¹, no se realiza cuestionamiento alguno relacionado con la existencia y probanza del contrato de consorcio y sus términos, ni la decisión de ordenar el pago solidario a las codemandadas, como grupo empresarial, en tanto la apelación se restringe a la valoración de medios probatorios que acreditarían pagos. Por tal razón, dichos extremos de la sentencia, han quedado consentidos conforme a lo dispuesto en el artículo 123.2 del Código Procesal Civil. Décimo Primero. De lo antes expuesto, se determina que la Sala Superior ha realizado un análisis adecuado para resolver el caso en concreto, de acuerdo a las normas pertinentes, medios probatorios aportados al proceso y pretensiones de las partes, exponiendo las justificaciones fácticas y jurídicas, que llevaron a determinar su decisión con arreglo a lo actuado en el proceso y al derecho aplicable al caso concreto, por lo que no incurre en la afectación a esta garantía constitucional. En consecuencia, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; deviniendo en infundada dicha causal. Por estas consideraciones:

1. Fojas doscientos veinticinco a doscientos treinta y uno.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte codemandada Security & Control Corporación Sociedad Anónima Cerrada – SECUCORP S.A.C, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cuarenta y cuatro, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Melvis Rolando Mendieta Zavaleta, sobre pago 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 2927-2019 CAJAMARCA

Materia: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Son válidos los contratos modales para obra determinada o servicio específico, cuando se demuestra que fueron por un tiempo determinado de duración y no se logra acreditar una conducta ilegal por parte de la demandada con el fin de ocultar una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

Lima, veintiocho de setiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil novecientos veintisiete, guion dos mil diecinueve, guion CAJAMARCA; en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante Gilma Terrones Mendoza, mediante escrito presentado el seis de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos treinta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintisiete, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta a ciento setenta y cuatro, que declaró fundada la demanda y reconoció que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre la demandante y la entidad demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada y REFORMANDOLA declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cajamarca, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha diecisiete de febrero de dos mil veinte que corre a fojas ciento tres a ciento siete

del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y ii) Infracción normativa del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Mediante escrito que corre en fojas uno a cincuenta y tres, la actora solicita que se declare la desnaturalización del vínculo contractual y en consecuencia, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de obrera de limpieza pública. Asimismo, peticiona que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto y se disponga su inmediata reposición a su puesto de trabajo, más el pago de costos. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante sentencia de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, declaró fundada la demanda, en consecuencia, el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes desde el uno de marzo de dos mil dieciséis, bajo el régimen

laboral de la actividad privada, ordenando la inclusión de la actora a la planillas de obreros con contrato ordinario a plazo indeterminado y su reposición como obrera. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veinte, revocó la sentencia apelada y reformándola, declaró infundada la demanda. Sustentó su decisión en que no se ha logrado determinar que la Municipalidad demandada haya contratado fraudulentamente a la actora con el fin de ocultar un vínculo laboral a plazo indeterminado, puesto que su relación laboral estuvo sujeta a contratos modales para obra determinada o servicio específico, con tiempo determinado de duración, modalidad que permite al empleador contratar al personal obrero. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de 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. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre las infracciones normativas invocadas En el presente caso, las infracciones normativas están referidas a: i) Infracción normativa del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. "Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)" ii) Infracción normativa del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. "Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes". Cuarto: Sobre el periodo de prueba El periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo las excepciones previstas por ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que otorga la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario. Pacheco Zerga indica que el periodo de prueba: "(...) consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que [a su vez] el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales"¹. Quinto: El periodo de prueba no puede extenderse más allá de lo regulado o acordado y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, pues la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe². Asimismo, a fin de realizar una adecuada evaluación, se debe tener en cuenta lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; y, iv)

1 PACHECO ZERGA, Luz. "El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico". En: Jus Doctrina & Práctica, N° 07, Lima, 2008, página 352.

2 RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. "Forma y prueba del control de trabajo". Derecho del Trabajo I, Vol II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, página 53.

las relaciones con el resto del personal o con sus clientes, que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera³. Sexto: Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene entonces por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas. Séptimo: Sobre los contratos sujetos a modalidad Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales) y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el

legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación⁴. Octavo: En relación a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico Se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco (05) años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación. Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del termino contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo⁵. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato⁶. En síntesis, se colige que, en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo, pues, por la propia naturaleza del contrato, los empleadores no pueden contratar a trabajadores para realizar actividades de naturaleza permanente. Noveno: Solución del caso concreto Del recurso de casación se aprecia que la parte recurrente (trabajador demandante)

3 *Ibíd.*, página 53.

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

5 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, citado por GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. "Modalidades de contratación laboral". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2013, pp. 52.

6 ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. "Compendio de Derecho Individual del Trabajo". Lima: Editorial Estudio Caballero Bustamante, 2006, pp. 32.

ha sustentado las causales propuestas en el hecho que las labores que realizó para la municipalidad emplazada no han sido temporales, ni accidentales y que habiendo superado el período de prueba ha alcanzado protección contra el despedido al ser su contrato indeterminado. En tal contexto, las causales propuestas se evaluarán de forma conjunta para resolver la presente causa. Décimo: De los autos se aprecia lo siguiente: 10.1. Por contrato de trabajo sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico que corre en fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y tres, la demandante primigeniamente fue contratada por el periodo comprendido desde el dieciséis de setiembre hasta el quince de noviembre de dos mil quince para que preste servicios en el Proyecto denominado "Actividad: Operación y Mantenimiento del Servicio de Limpieza Pública MPC-2015", precisándose en su primera y segunda cláusulas lo siguiente: PRIMERA: EL EMPLEADOR es una persona jurídica de Derecho Público con la necesidad de ejecutar proyectos sociales de gran envergadura dirigidos a mejorar la calidad de vida del pueblo cajamarquino. Como consecuencia de la mencionada ejecución del proyecto: ACTIVIDAD: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA MPC-2015, EL EMPLEADOR requiere la CONTRATACIÓN TEMPORAL de cierto personal que ocupe las labores que impliquen la ejecución del proyecto antes indicado. SEGUNDA: En virtud de lo expuesto, dado que las mencionadas necesidades no pueden ser atendidas por el personal permanente, EL EMPLEADOR, manifiesta la necesidad urgente de contratar al personal idóneo a plazo DETERMINADO, es decir sólo por el tiempo, que se requiera de sus servicios en el presente proyecto, para cumplir con la finalidad antes expuesta, entre ellos la de un OBRERO. 10.2 Por contratos de trabajo para obra determinada o servicios específico celebrados entre las partes por el período que abarca del año dos mil dieciséis e inicios del año dos mil diecisiete, de fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y cinco, se consignaron similares razones y causa objetiva establecidas en el anterior contrato, para desarrollar también labores de obrero, aunque haciendo referencia

a un nuevo proyecto "OPER. Y MANT. DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJJ. 2016". 10.3 Por el periodo de febrero a mayo de dos mil diecisiete, se celebraron también contratos de trabajo sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico que corre de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y nueve, designándose a la demandante en el proyecto denominado: "OPERACIÓN Y MANT. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA M.P.C. AÑO 2017". 10.4 En las boletas de pago de pago de la demandante se precisaron los proyectos en los que ésta trabajó, en concordancia con los contratos antes precisados de acuerdo al siguiente detalle: - Las correspondientes a los meses de octubre y noviembre del año dos mil quince que aparece a fojas setenta y uno, se consignó que los servicios prestados correspondían al proyecto denominado: Actividad de Operación y Mantenimiento del Servicio de Limpieza Pública MPC-2015 - Las correspondientes al año dos mil dieciséis, se consignó por los servicios prestados en el Proyecto de Operación y Mantenimiento del Servicios de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016, conforme es de verse de fojas setenta y dos a ochenta - La del periodo dos mil diecisiete, de fojas ochenta y uno a ochenta y dos se consignó como ejecución del proyecto Operación y Mantenimiento del Sistema de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la M.P.C. 10.5 Aunado a ello, se advierte la siguiente documentación: - Resolución de Gerencia de Desarrollo Ambiental N°056-2015-GDA-MPC, fojas ciento ochenta y cinco a ciento ochenta y siete que aprobó el expediente técnico de la Actividad: "Operación y Mantenimiento del Servicio de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - año 2016", cuyo plazo de ejecución fue desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis. - Resolución de Gerencia de Desarrollo Ambiental N°007-2017-GDA-MPC, fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y tres que resolvió aprobar el expediente técnico de la Operación y Mantenimiento denominada: "Sistema de Gestión Ambiental de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - año 2017". Décimo Primero:

De este modo, de acuerdo a los medios probatorios mencionados y que han sido meritados por la Sala Superior, se encuentra demostrado que la demandante trabajó para los proyectos indicados en los contratos modales, los que además se encuentran respaldados en las Resoluciones de Gerencia obrantes en autos e incluso en el pago de su remuneración, que estuvo afecto al presupuesto de los proyectos en mención. En tal medida, se puede concluir que la actora estuvo sujeta válidamente a contratos modales para obra determinada o servicio específico, los cuales tuvieron un tiempo determinado de duración, conforme ha sido demostrado por la demandada, no habiéndose logrado acreditar una conducta ilegal por parte de aquélla con el fin de ocultar una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado. Décimo Segundo: En este entendido el periodo de prueba aludido por la demandante no resulta aplicable al presente caso, en tanto que el mismo tiene como fin proteger al trabajador en caso ocurra un despido después de culminado tal período, situación que no acontece en el caso de autos, puesto que nos encontramos ante una relación laboral de naturaleza determinada válidamente demostrada. Décimo Tercero: Por lo expuesto, al haber quedado establecido que en el presente caso no se han desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad para servicio específico celebrados entre las partes, el análisis arribado por el Colegiado Superior se encuentra acorde a ley y conforme a derecho, no habiendo incurrido en infracción de las normas legales denunciadas; por ende, las citadas causales devienen en infundadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante Gilma Terrones Mendoza, mediante escrito presentado el seis de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos treinta y siete; en consecuencia **NO CASARON**, la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos veintisiete; **ORDENARON** la publicación de la presente

resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cajamarca, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 3029-2018 LA LIBERTAD

Materia: Indemnización por daños y perjuicios. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: El lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el primero es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo y tienen naturaleza retributiva.

Lima, ocho de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Trujillo, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y seis, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha siete de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento diez a ciento diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, José Adolfo Castro Díaz, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinte de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y dos a cuarenta y cinco, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de: - Infracción normativa del artículo 40° del Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas doce a dieciséis, obra el escrito de demanda de fecha doce de enero de dos mil dieciséis, presentado por el demandante José Adolfo Castro Díaz, donde solicita la indemnización por daños y perjuicios consistentes en el lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida, ocasionados por inejecución de obligaciones laborales, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida con fecha siete de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento diez a ciento diecisiete, declaró fundada en parte la demanda respecto al lucro cesante e infundado el daño moral y daño al proyecto de vida, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) El demandante estuvo

despedido desde el cinco de septiembre de dos mil doce al diecisiete de junio de dos mil trece (9 meses y 13 días), existiendo un proceso judicial de reposición.

ii) Sobre el lucro cesante, son las ganancias dejadas de percibir, y el juzgador ha considerado prudente tomar como última remuneración ordinaria a la fecha del despido al promedio de los montos alegados por ambas partes: S/1,092.81 (demandante), y, S/800.00 (codemandada SATT) en cuanto ninguna de ellas ha logrado acreditar su dicho, siendo el monto S/988.91, por lo que, deberá pagarse al actor la suma de once mil quinientos cincuenta y uno con 02/100 soles (S/11,551.02).

iii) Respecto al daño moral y al proyecto de vida, no han sido acreditadas.

c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y seis, procedió a confirmar la Sentencia apelada, expresando similares fundamentos.

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

Tercero. Dispositivos legales en debate La norma legal evaluada en casación prescribe en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo siguiente: "Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal

no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses." Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. El tema en controversia está relacionado a determinar si se puede aplicar las consecuencias jurídicas del despido nulo previstas en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, es decir, reconocer el pago de remuneraciones devengadas por el periodo no laborado en la figura de indemnización por daños y perjuicios. El derecho a la indemnización por daños y perjuicios Quinto. Con relación a la indemnización por daños y perjuicios debe tenerse en cuenta que esta es una institución concebida como el conjunto de consecuencias jurídicas patrimoniales a los que están sometidos los sujetos por el hecho de haber asumido una situación jurídica de desventaja (un deber); como toda entidad jurídica la responsabilidad civil tiene sus elementos, o partes integrantes respecto de las cuales debe basarse su análisis; las mismas son las siguientes: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Sexto. Por otra parte, el daño indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial es todo menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona; mientras que el daño extrapatrimonial se encuentra referido a las lesiones a los derechos no patrimoniales dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende merecedores de tutela legal cuya lesión origina un supuesto daño moral, resultando de aplicación en cuanto a su resarcimiento lo regulado por el artículo 1332° del Código Civil que refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa, esta valoración equitativa no constituye una decisión arbitraria e inmotivada sino que debe utilizarse parámetros que permitan arribar a una decisión orientada a restablecer en lo posible la situación a los límites anteriores al daño producido. Tratándose de inejecución de obligaciones contractuales (contrato de trabajo) el efecto resarcitorio de la indemnización

solicitada no solo está en función del daño moral regulado expresamente en el artículo 1322° del Código Civil, sino que también recoge en su estructura al daño emergente y al lucro cesante, a fin de considerarlos en el monto de la indemnización por daños y perjuicios que reclama el demandante. Séptimo. El resarcimiento del daño por concepto de lucro cesante Por concepto de lucro cesante se indemniza todo aquello que se ha dejado de ganar o percibir a causa del daño, correspondiendo a quien invoca demostrar qué es aquello que ha dejado de percibir y acreditarlo fehacientemente. En el caso de autos, según lo expuesto por el demandante estaría conformado por las remuneraciones dejados de percibir como consecuencia del cese arbitrario incurrido por la demandada. Octavo. Solución al caso concreto De los fundamentos expuestos por el actor en su escrito de demanda¹, se verifica que el hecho generador del daño está constituido por el cese laboral del que fue objeto desde el cinco de setiembre de dos mil doce hasta el diecisiete de junio de dos mil trece, despido reconocido en el Expediente N°5084-2012-0-1601-JR-LA-04 conforme se acredita con la sentencia de fecha cuatro de febrero de dos mil quince, que obra a fojas tres a ocho, y la resolución número dos de fecha trece de junio de dos mil trece, que declara fundada la medida cautelar de reposición provisional solicitada por la parte demandante, obrante a fojas nueve a diez. Noveno. En el presente proceso, las dos instancias han calculado el concepto indemnizatorio de lucro cesante tomando como referencia la remuneración mensual ascendente a novecientos ochenta y ocho con 91/100 soles (S/988.91), como consecuencia del promedio de los montos alegados por ambas partes: mil noventa y dos con 81/1000 soles (S/1,092.81) sustentado por el demandante; y, ochocientos con 00/100 soles (S/800.00) sustentado por el codemandado Servicio de Administración Tributaria de Trujillo, pese a que ninguna de ellas ha logrado acreditar su dicho. Bajo esa premisa, en el fundamento "octavo" de la sentencia emitida en primera instancia concluye

que corresponde el pago del actor la suma de once mil quinientos cincuenta y uno con 02/100 soles (S/11,551.02), realizando el siguiente calculo: a) Lucro cesante: Remuneración mensual

Promedio Última Inst.	Meses	Días	Total
	9	13	
5988.91	8,308.19	428.53	89,328.72

b) Lucro cesante: Gratificaciones

Promedio Última Inst.	Veridad (2)	FF.PP (3) (7)	Total
	02 meses	05 meses	
5,668.31	494.436	824.38	51,378.88

c) Lucro cesante: Compensación por Tiempo de Servicios

Promedio Última Inst.	1 Set. 12	1 Set. 13	8 Set. 13	Total
	05/06/2012 al 31/10/2012	01/11/2012 al 30/04/2013	01/05/2013 al 17/06/2013	
5988.91	173.88	575.88	153.83	8988.79

Décimo. En tal sentido, conforme a lo anteriormente expuesto el daño ocasionado por su empleador ante el despido lesivo de su derecho al trabajo ha conllevado a que sea resarcido, asimismo las instancias han tenido en cuenta parcialmente el contenido del artículo 1332° del Código Civil que habilita al juez a fijar con "valoración equitativa" el monto otorgado como referencia mensual para el cálculo. Sin embargo, este Colegiado Supremo no comparte el monto indemnizatorio liquidado, debido a que erróneamente se ha determinado el monto indemnizatorio como cálculo de remuneraciones caídas basado en una operación aritmética que incluye el pago de beneficios sociales (gratificaciones y compensación por tiempo de servicios), a pesar de que en dicho periodo no ha existido contraprestación de servicios efectiva. Décimo Primero. Nuestro ordenamiento jurídico, excepcionalmente solo establece el pago de remuneraciones dejadas de percibir en los supuestos de despido nulo establecidas por ley, no obstante, en el presente caso se advierte que el juzgador erróneamente ha aplicado la consecuencia jurídica del artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

1 Fojas doce a dieciséis.

N°728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cálculo de la indemnización por lucro cesante, transgrediendo la naturaleza jurídica de esta figura. Décimo Segundo. Bajo lo expuesto, este Supremo Colegiado con criterio prudente y de razonabilidad concluye que al demandante le corresponde como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de nueve mil con 00/100 soles (S/9,000.00), tal decisión se obtiene considerando el periodo del despido (nueve meses y diecisiete días) y bajo una “valoración equitativa” conforme se encuentra establecida en el artículo 1332° del Código Civil. Décimo Tercero. En ese contexto, existe infracción normativa artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que debe ser amparado parcialmente. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Trujillo, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y seis; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia de fecha siete de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento diez a ciento diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de otorgamiento de indemnización por lucro cesante, **REVOCARON** el monto otorgado, reformándolo en la suma de nueve mil con 00/100 soles (S/9,000.00); y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, José Adolfo Castro Díaz, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado, y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 3694-2019 DEL SANTA

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

Sumilla: Los empleados de las Municipalidades Provinciales, se encuentran sujetos al régimen laboral de la administración pública, siendo la vía para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública, el proceso contencioso administrativo.

Lima, veintiocho de setiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil seiscientos noventa y cuatro, guion dos mil diecinueve, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial Del Santa, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintitrés a doscientos veintisiete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha doce de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y tres, que declaró fundada la demanda, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte, que corre de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por la causal de infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; 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 las infracciones normativas indicadas 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. Demanda: Conforme al escrito de demanda, que corre en ciento veinte a ciento veintiocho, la actora solicita se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes y su inclusión en el libro de planillas bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo número 728, como trabajadora obrera permanente desde el uno de junio de dos mil quince, más el pago de costos del proceso. Argumenta, que ingresó a laborar desde el uno de junio de dos mil quince, mediante contrato administrativos de servicios, para laborar como asistente en programación en la unidad orgánica y/o área de gerencia de administración y finanzas / taller municipal, siendo renovadas en el mismo cargo bajo las mismas condiciones. Señala que su labor es entregar los vales de combustibles para diversas unidades vehiculares de las Municipalidades, labores que son desarrolladas tanto dentro como fuera del taller municipal. Agrega que, en un primer momento, a dicho

cargo se denominó “asistente en programación en la unidad orgánica / área de Gerencia de Administración y Finanzas / taller Municipal”, sin embargo, dicho cargo es propio de oficina, intelectual, sin embargo, estas labores nunca fueron realizadas. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo del Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, declaró fundada la demanda, señalando que la demandante ha señalado que sus funciones consistían en entregar las programaciones y los vales de combustibles para diversas unidades vehículos de la Municipalidad Provincial Del Santa adentro y afuera del Taller Municipal, entregando diariamente a un promedio de ciento nueve unidades, tanto en unidades menores y mayores en los diferentes turnos de manera continua e ininterrumpida, lo cual se encuentra debidamente corroborada mediante Carta número 165-2015-SGSGyEM-GAyF-MPS. Por su parte, la argumentación de la parte demandada no tienen como correlato documentación alguna que la demandada haya presentado y que acredite por ejemplo los grupos ocupacionales que se manejan en la institución o que la misma se encuentre estructurada en cargos administrativos equivalente o iguales a los establecidos en el artículo 9° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; en dicho contexto, nos lleva a la conclusión que indudablemente la condición de la actora es de obrera municipal. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, confirmó la sentencia apelada, señalando, que de los medios probatorios admitidos, se observa que la demandante realizaba labores de asistente en programación o programación en la Gerencia de Administración y Finanzas, para lo cual señaló en audiencia de vista de la causa (a partir del minuto 12:15) que se encargaba de repartir los vales para maquinaria liviana, pesada y serenazgo durante 3 turnos desde las 6 a.m. en el Taller Municipal; además, indicó que controlaba el kilometraje de las unidades vehiculares; no habiéndosele brindado oficina ni equipo de cómputo; en tal sentido, se colige que las labores de la actora se encuadran dentro de la figura de obrero, y

en consecuencia dentro del régimen laboral de la actividad privada; no resultando atendible lo esgrimido por la parte apelante; precisando que si bien la demandada alega que la accionante ha realizado labores de oficina, dicha parte no ha presentado medio probatorio alguno, oportunamente, a fin de acreditar tal argumento; por lo tanto, resulta de aplicación la CASACIÓN Número 7945-2014 CUSCO. 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 la dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56° relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente se encuentra referida a la infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. La disposición en mención regula lo siguiente: ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Cuarto: En cuanto a la diferenciación entre un obrero y un empleado público; se debe indicar que el primero es quien realiza trabajo preponderantemente manual, cuya característica se basa en el esfuerzo físico, la permanencia y el suministro por parte de su empleadora de herramientas y materiales a diario para la prestación del servicio; mientras que el segundo, cumple una labor preponderantemente intelectual, no estando circunscrito a una labor meramente manual. Sin perjuicio de ello, también se tiene en cuenta si las

funciones realizadas por el trabajador se encuentran vinculadas directamente con los órganos de alta dirección, funcionarios y otros similares. Quinto: En ese orden de ideas, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral público o privado de los trabajadores municipales está determinado por las funciones que desarrolla cada trabajador, de tal modo, si es funcionario o empleado pertenecerá al régimen público, y si por el contrario es obrero le será aplicable el régimen laboral privado. Análisis del caso en concreto Sexto: Sobre el particular, la entidad recurrente señala que las labores de la demandante no se encuentran inmersas en los supuestos de un obrero municipal, toda vez que realiza labores propias de un empleado. Séptimo: En el caso en concreto, se evidencia que la actora sustenta su demanda, en que sus labores son propias de un obrero municipal por cuanto sus funciones son eminente manuales, ya que solo se encarga de entregar vales de combustibles a los diversos vehículos de la municipalidad demandada. Octavo: Al respecto, de autos se advierte que la demandante fue contratada como “asistente de programación en la unidad orgánica y/o área de Gerencia de Administración y Finanzas/Taller Municipal” y posteriormente como “PROGRAMACIÓN de programación en la unidad orgánica y/o área de Gerencia de Administración y Finanzas – SUB GERENCIA DE SERVICIOS GENERALES Y EQUIPO MECÁNICO”, es decir, durante el periodo demandado la accionante no solo se desempeñó como asistente en programación, sino que además también ejerció el cargo de PROGRAMACIÓN, labores que por su naturaleza no se sustentan exclusivamente en el esfuerzo físico, todo lo contrario, el servicio prestado tiene preponderancia intelectual; además, conforme se aprecia de Memorándum número 142-2015SGSGyEM-GAyF-MPS, la señora Margarita Cabrera era la encargada de entregar el programa de combustibles, lo que implica que la actora debía tener conocimiento del referido programa para la correcta distribución de los vales de combustible a los diversos vehículos de la entidad demandada. En ese orden de ideas, corresponde

concluir que el cargo solicitado por la demandante, se encuentra catalogado como empleada de la demandada, por lo cual, está sujeto al régimen laboral público, en mérito al primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Noveno: De lo expuesto precedentemente, se determina que las instancias de mérito han incurrido en infracción por inaplicación del primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que el recurso se debe declarar fundado. Décimo: En atención a ello, corresponde tener presente que la competencia es aquella atribución jurídica otorgada a ciertos y especiales órganos jurisdiccionales de una cantidad de jurisdicción respecto de determinadas pretensiones procesales con preferencia a los demás órganos de su clase. Además, que no puede ser objeto de variación por las partes. Bajo esa misma línea, las controversias de carácter laboral individual privado, deben ventilarse en proceso ordinario laboral, y las materias de carácter laboral individual de derecho público, en el proceso contencioso administrativo, de conformidad con el artículo 2° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; por consiguiente, la controversia planteada en el presente proceso, debe ser tramitada dentro del proceso contencioso administrativo; razón por la cual, corresponde que el juez de la causa remita los actuados al Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia Del Santa, para que se redistribuya aleatoriamente a los Juzgados Especializados de Trabajo con subespecialidad en materia contenciosa administrativa laboral. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. .

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial Del Santa, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho; **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintitrés a doscientos veintisiete; actuando en sede de instancia, **REVOCARON**

la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon improcedente, **ORDENARON** que el juez de la causa remita los actuados al Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia Del Santa, para que se redistribuya aleatoriamente a los Juzgados Especializados de Trabajo con subespecialidad en materia contenciosa administrativa laboral; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Isabel Margarita Cabrera Bermúdez, sobre reconocimiento de vínculo laboral 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 4089-2018 TACNA

Materia: Indemnización por despido arbitrario. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: El plazo para accionar el despido arbitrario en sus diversas modalidades es de treinta (30) días hábiles, de tal manera cuando se pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, es necesario respetar el plazo referido con la finalidad de no caer en causal de caducidad.

Lima, veinticuatro de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Elver Pacci Tenorio, mediante escrito presentado el uno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta a doscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos sesenta y seis, que revocó la sentencia apelada de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y tres a doscientos treinta y nueve, que declaró fundada la caducidad de oficio; reformándola declaró fundada la excepción de caducidad; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A., sobre Indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha uno de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta a ochenta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal

de: Interpretación errónea del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre de fojas treinta a cuarenta y nueve, que el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario derivado del despido indirecto, ascendente a sesenta y cuatro mil seiscientos veinte con 00/100 soles (S/64,620.00) y se imponga una multa de diez (10) URP a la demandada, por actos de hostilidad. b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo-Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante sentencia de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, declaró de oficio la caducidad del derecho a la indemnización por despido arbitrario solicitada por el actor, al considerar que el demandante laboró hasta el diez de mayo de dos mil dieciséis conforme a la versión de su demanda. Por ello teniendo en cuenta este hecho, y considerando que el derecho a la indemnización por despido arbitrario nace desde el día siguiente hábil de dicha fecha y al haberse presentado la demanda el día veintiocho de junio de dos mil dieciséis, esto es vencido el plazo que tenía para accionar, el plazo a la reposición laboral ha caducado, correspondiendo declarar nulo

todo lo actuado y concluido el proceso. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Tacna, por Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, en virtud a la apelación planteada por el demandante, revocó la sentencia apelada y reformándola declaró fundada la excepción de caducidad propuesta por la entidad demandada (Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.) confirmando el extremo que declaró nulo todo lo actuado y concluido el proceso. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En el caso concreto, la infracción normativa está referida al artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: "Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.

El plazo se suspende mientras dure el impedimento." Cuarto: Solución al caso en concreto De lo expuesto, podemos advertir que la demandante al solicitar el pago de la indemnización por despido arbitrario, ha centrado su posición argumentando que debido a la decisión unilateral de su empleador de cambiar su lugar de trabajo a un ciudad distinta, optó remitir una carta de cese de actos de hostilidad por los hechos referidos, sin embargo, al no obtener una respuesta bajo los términos requeridos, se vio en la necesidad de darse por despedido y solicitar el pago de la indemnización por despido arbitrario, bajo la modalidad de despido indirecto. Al efecto, el Juzgado de mérito consideró que la demanda de indemnización por despido arbitrario se interpuso luego de vencido el plazo que tenía para accionar, esto es que ya había caducado, por lo que declaró de oficio la caducidad, nulo todo lo actuado y concluido el proceso. En tanto que el colegiado Superior, revocó la sentencia apelada y reformándola declaró fundada la excepción de caducidad interpuesta por la demandada, ello al considerar que el plazo para solicitar la indemnización por despido arbitrario es caduco. Quinto: De los autos se aprecia lo siguiente: - El actor remitió una carta notarial a la demandada (para el cese de los actos que consideraba una hostilización), la misma que fue recepcionada el día seis de mayo de dos mil dieciséis. - Con fecha diez de mayo del citado año la empresa emplazada respondió, negando los actos de hostilidad imputados, indicado haber hecho uso de su poder de dirección. - El actor se dio por despedido el día dieciséis de mayo del mismo año. Sexto: El plazo para accionar el despido arbitrario en sus diversas modalidades es de treinta (30) días hábiles, plazo que para el caso que nos ocupa (despido indirecto) empezó a contabilizarse a partir del día trece de mayo de dos mil dieciséis, esto es luego de los seis (06) días naturales posteriores en que la demandada recibió la carta referida (hostilización) y no a partir del 16 de mayo como afirma el demandante. Es así, que al haberse configurado el supuesto de hecho de la terminación del vínculo por despido indirecto, el cómputo de los treinta (30) días hábiles (descontando el día veintiséis de mayo de dos mil dieciséis por feriado no laborable decretado en la Ciudad de Tacna) venció el

día veinticuatro de junio de dos mil dieciséis. Por ello, al haber sido presentada la demanda el veintiocho de junio del referido año, se encontraba vencido el plazo que establece el artículo 36° del D.S. N° 003-97-TR, de ahí que la pretensión del demandante para procurar la indemnización ha caducado. Séptimo: Así las cosas, este Supremo tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, ha sido emitida con arreglo a derecho, dado que el demandante presentó su demanda, cuando el plazo para lograr la indemnización por despido arbitrario ya había vencido. Octavo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que la causal invocada deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Elver Pacci Tenorio, mediante escrito presentado el uno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta a doscientos setenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos sesenta y seis; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A., sobre Indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 5016-2018 HUÁNUCO

Materia: Reposición laboral. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: De conformidad con la doctrina jurisprudencial contenida en la CASACIÓN Número 21082-2017 CAJAMARCA, los trabajadores que no forman parte de la carrera administrativa, no se encuentran dentro de los alcances del precedente vinculante contenido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC; por lo que corresponde que se ampare la reposición solicitada.

Lima, veintisiete de mayo de dos mil veinte.

VISTA

La causa número cinco mil dieciséis, guion dos mil dieciocho, guion HUÁNUCO, 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 codemandado, Proyecto Especial Alto Huallaga, mediante escrito presentado el doce de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento noventa, contra la Sentencia de Vista del veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y ocho, que confirmó la sentencia apelada de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento uno a ciento nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por Ernesto Campos Rojas, sobre reposición laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecinueve, de fojas sesenta y ocho a setenta y dos del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal Infracción normativa por inaplicación 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

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. Demanda: Como se aprecia del escrito de demanda, de fojas veintitrés a treinta, el actor pretende la reposición a su centro de labores en el cargo de Chofer Obrero o en otro cargo del mismo nivel o categoría, por haber sido objeto de un despido incausado y por haberse desnaturalizado los contratos modales suscritos. El demandante alega, que inició su laboral desde el dieciséis de febrero de dos mil quince, siendo contratado de manera verbal desde el dieciséis de febrero de dos mil quince hasta el ocho de junio de dos mil quince, posteriormente mediante contrato por obra determinada desde el nueve de junio de dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil quince, y por servicio específico desde el uno de enero de dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis; desempeñando el cargo de chofer. Agrega que sus contratos se encuentran desnaturalizados por cuanto la labor desempeñada no es carácter temporal, por el contrario, es de naturaleza permanente y continua; además de ser contratado bajo

diferentes modalidades contractuales para desempeñar la misma función. Finalmente, con relación a la extinción de su contrato de trabajo, señala que fue objeto de un despido incausado, violentándose su derecho al trabajo y al debido proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, declaró fundada la demanda; considerando, que se encuentra acreditado que el demandante fue contratado de manera verbal para que se desempeñe como chofer por el periodo del dieciséis de febrero de dos mil quince al ocho de junio de dos mil dieciséis, por lo que en aplicación del numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley número 29497, se colige la existencia de un contrato de trabajo. Con relación a los contratos de trabajo, señala que estos también se encuentran por cuanto no se han consignado de manera expresa la cláusula de contratación, ya que esta ha sido consignada de manera genérica; además, las funciones que realiza el demandante son de naturaleza permanente; y por cuanto durante la vigencia del contrato de trabajo se realiza la rotación del demandante como chofer de la Dirección ejecutiva. Con relación a la aplicación del precedente vinculante contenido en el Expediente número 5057-2013- PA/TC, se señala que no le corresponde que su aplicación en mérito a lo establecido en la sentencia emitida por el referido órgano constitucional en el expediente número 6681-2013-PA/TC-CRUZ LLAMOS.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Civil de la citada corte Superior de Justicia, resolvió confirmar la sentencia apelada; señalando que el demandante si bien la demandada ha cumplido con establecer las funciones que realizará el demandante, sin embargo, no ha precisado cual es el origen o la justificación de la temporalidad de las labores de chofer, además, las labores del demandante estarían incluidos en el CAP; con relación a la pretensión de reposición, señala que no resulta aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, por cuanto el demandante no ha realizado carrera

administrativa, sino desempeñó labores de obrero – chofer. 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 la dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56° relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Tercero: 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 la reposición del demandante por su condición de obrero, o si por el contrario se requiere que previamente acredite que su ingreso fue por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, de acuerdo a lo establecido en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente número 05057-2013-PA/TC. Sobre el apartamiento del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057-2013-PA/TC Cuarto: En cuanto al aludido pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional, es preciso indicar que la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince es de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”¹, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Quinto: En el fundamento 13 de la referida Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057- 2013-PA/TC, se precisa: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la

¹ La fecha de publicación en el diario oficial El Peruano es el 01 de junio de 2015.

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 vinculantes², se precisa: “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”. Naturaleza Jurídica del precedente vinculante Sexto: Para analizar la causal denunciada referida al precedente vinculante, se debe tener presente que los precedentes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, siendo una regla para todos y frente a todos los poderes públicos, pudiendo los ciudadanos invocarlo ante cualquier autoridad o

funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, pues las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares³. Séptimo: En la Sentencia del diez de octubre de dos mil cinco, expedida en el Expediente número 024-2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Carta Fundamental 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 efecto similar 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”. Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la República sobre los alcances del precedente vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC Octavo: Esta Sala Suprema mediante la CASACIÓN Número 21082-2017-CAJAMARCA, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, respectivamente estableció como principio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, señalando lo siguiente: Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición

2 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.

3 Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 14 de noviembre de 2005, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

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. Noveno: Lo señalado por esta Sala Suprema guarda armonía con lo establecido por el mismo Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 06681-2013-PA/TC, en donde se instituyeron dos reglas jurisprudenciales para determinar la aplicación del precedente "HUATUCO", siendo estas las 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). De lo anotado, se puede concluir con meridiana claridad que el precedente vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, 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 lo señalado Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la citada sentencia, cuando señala: "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 Solución al caso concreto Décimo: El recurrente señala que constituye obligación del demandante acreditar haber ingresado a prestar servicios en una plaza presupuestada, vacante y de duración indeterminada. En ese sentido, esta Sala Suprema procederá a determinar si el demandante se ha desempeñado como obrero (conforme a sido calificado por las instancias de mérito) a fin de poder establecer la aplicación del

precedente constitucional emitido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC. Décimo Primero: Sobre el particular, en el presente caso tenemos que la entidad demandada es el Proyecto Especial Alto Huallaga, el mismo que forma parte del Ministerio de Agricultura y Riego, conforme se aprecia de los medios de prueba que obran en autos, en consecuencia, se verifica que el demandado es un organismo de la Administración Pública, conforme al inciso 7 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; sin embargo, debe establecerse la diferencia que existe entre aquellos trabajadores que realizan carrera administrativa y aquellos que, no obstante formar parte de la función pública, por la naturaleza de sus servicios no forman parte de una carrera administrativa que requiere concurso público y una plaza presupuestada. Décimo Segundo: Así, 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 o de naturaleza civil 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, en la cual solo se puede acceder a través de un concurso público de méritos y que además se encuentre vacante y presupuestada. Décimo Tercero: En ese orden de ideas, queda meridianamente claro que las reglas establecidas en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 6681-2013 "Caso Cruz Llamas" y la CASACIÓN Número 21082-2017-CAJAMARCA, resultan plenamente aplicables al presente caso, que se trata de un trabajador que realizó labores de chofer conforme se aprecia de los contratos de trabajo y boletas de pago, función que es

propia de un OBRERO, por lo tanto, para la procedencia de la reposición solicitada, no resulta exigible que acredite que ingresó por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada. Décimo Cuarto: En conclusión, conforme se ha señalado en los fundamentos precedentes, el accionante al desempeñarse como chofer de la entidad demandada, no se encuentra comprendido dentro la carrera administrativa, por lo tanto, no resulta aplicable lo establecido por el precedente vinculante contenido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, conforme se ha establecido en la doctrina jurisprudencial contenida en la CASACIÓN Número 21082-2017-CAJAMARCA; por lo que el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones y de conformidad con lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Proyecto Especial Alto Huallaga, mediante escrito presentado el doce de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento noventa, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y ocho; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en los seguidos por el demandante, Ernesto Campos Rojas, sobre reposición laboral; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE

MEXICHEM PERU

S.A Y SINDICATO DE

TRABAJADORES OBREROS

DE MEXICHEM PERU S.A.-

STOMPISA



De conformidad con la Directiva General Nro.001-2020-MTPE/2/14 aprobada con Resolución Ministerial Nro.092-2020-TR de 23.5.2020. El día de hoy 23 de noviembre de 2021 siendo las 12:00 p.m., en presencia de la Abogada – Conciliadora REBECA GRACIELA CAMAC NUÑEZ, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, que despacha su Director RICARDO CLEMENTE VÁSQUEZ SUYO, con la asistencia Técnica en la reunión virtual de: la Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, Dra. MANUELA GARCÍA COCHAGNE - Directora, y ALEJANDRO LÍZAR PÉREZ DÁVILA Conciliador, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se deja constancia de la presencia en la reunión virtual de: la Empresa MEXICHEM PERU S.A. representada por el señor Said Ammar Ramírez, identificado con C.E. No 002104884 en calidad de Gerente de Recursos Humanos, Juan Carlos Mazzarri Duque, identificado con C.E. N° 01521842 en calidad de Gerente de Producción, Natalia Berrocal González, identificada con DNI No 43361148 en calidad de representante legal, el señor Juan Carlos Chávarri García, en calidad de Jefe de Remuneraciones, identificado con D.N.I. N° 09959373 y la señora Betzy Cieza Mejía, identificada con D.N.I. N° 09670069 en calidad de Gerente de Logística, a quienes en adelante se le denominará "LA EMPRESA" y, de la otra parte, el SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE MEXICHEM PERU S.A.- STOMPISA, debidamente representada por: integrado por el señor Dante Manuel Ayala Sánchez, identificado con D.N.I. N° 42733645, en calidad de Secretario General, Nelson Nicolas Castro Asmat, identificado con D.N.I. 43616076, en calidad de Sub Secretario General, el señor Luis Alberto Huaytalla Huamán, identificado con D.N.I. N° 42164335, en calidad de Secretario de Organización, el señor Juan Segundo Tenazoa Tananta, identificado con D.N.I. N° 42720895, en calidad de Secretario de Defensa, el señor Adrian Carlos Jimenez Matos, identificado con D.N.I. N° 46004933, en calidad de Secretario de Economía, nombrados como integrantes de la Comisión Negociadora de EL

SINDICATO, a quienes en adelante se le denominará el "SINDICATO", con la finalidad de suscribir el Convenio Colectivo.

Luego de las deliberaciones correspondientes e intercambio de propuestas, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL

LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general sobre el jornal básico de los trabajadores por la suma de S/ 4.70 (Cuatro y 70/100 Soles), aplicable a partir del 1° de agosto de 2021 hasta el 31 de julio de 2022.

CLÁUSULA SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores un incremento de S/0.30 (Cero y 30/100 Soles) diario por concepto de movilidad, aplicable a partir del 1° de agosto de 2021 hasta el 31 de julio de 2022, el monto que se abonará a los trabajadores por este concepto será de S/7.80 (Siete y 80/100 Soles) diarios.

El pago de este beneficio se encuentra sujeto a la asistencia del trabajador al centro de trabajo para prestar sus servicios en los días de labores.

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN ESCOLAR

LA EMPRESA conviene en mantener el concepto de Asignación Escolar por la suma de S/.420.00 (Cuatrocientos Veinte y 00/100 Soles), aplicable a partir del 1° de agosto de 2021 y hasta el 31 de julio del 2022.

Este beneficio se otorgará por cada hijo del trabajador, con edad comprendida entre los 3 (tres) hasta los 23 (veintitrés) años que cursen estudios escolares y/o superiores (Técnicos o Universitarios), previa acreditación por parte del trabajador del cumplimiento de los requisitos previstos en el procedimiento que establezca LA EMPRESA

CLAUSULA CUARTA: PRÉSTAMO POR ESCOLARIDAD

LA EMPRESA otorgará un préstamo por escolaridad equivalente a S/ 1,225.00 (Un Mil Doscientos Veinticinco

y 00/100 Soles) por cada hijo que tenga el trabajador en edad escolar o en etapa técnica o universitaria (entre los 2 y 23 años).

Los préstamos antes señalados se solicitarán hasta el 30 de marzo de cada año y se harán efectivos mediante abono a sus respectivas cuentas, la misma que será descontada en 12 (doce) meses a partir del mes siguiente al del otorgamiento de cada préstamo.

Estos préstamos serán otorgados a los trabajadores que así lo soliciten y siempre que cumplan con los requisitos establecidos para la Asignación Escolar, presentando las evidencias respectivas.

CLÁUSULA QUINTA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA seguirá asumiendo el costo del refrigerio en 80% (Ochenta por ciento) del costo del almuerzo para el primer turno de trabajo y el 100% (Ciento por ciento) para el segundo y tercer turno. En ambos casos, las partes acuerdan considerar un menú del valor de S/. 9.05 Soles.

CLÁUSULA SEXTA: BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

LA EMPRESA conviene en variar los montos que se otorgan por bonificación por quinquenio, como reconocimiento a los trabajadores por su tiempo de servicios, de acuerdo al siguiente detalle:

A partir del 1° de agosto de 2021:

Al Cumplir 5 años de servicios : S/530.00 (Quinientos treinta y 00/100 Soles) 10 años de servicios : S/760.00 (Setecientos sesenta y 00/100 Soles) 15 años de servicios : S/970.00 (Novecientos setenta y 00/100 Soles) 20 años de servicios : S/1,315.00 (Un Mil Trescientos Quince y 00/100 Soles) 25 años de servicios y cada 5 años : S/1,520.00 (Un Mil Quinientos Veinte y 00/100 Soles)

Teniendo en cuenta la fecha de suscripción del presente Convenio, la EMPRESA reintegrará la diferencia del monto pagado a los trabajadores que hayan cumplido con los años de servicio antes señalados, entre el 1° de agosto de 2021 y el 31 de julio de 2022.

CLÁUSULA SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR CIERRE

LA EMPRESA conviene en otorgar el monto de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco y 00/100 Soles) a cada trabajador obrero como bonificación extraordinaria.

Para percibir este beneficio, es indispensable contar con contrato de trabajo vigente en la fecha de pago.

CLÁUSULA OCTAVA: LICENCIA POR MATRIMONIO

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores licencia por matrimonio hasta por cinco (5) días hábiles.

Se otorga dicha licencia por matrimonio civil o religioso, cualquiera de ellas a elección del trabajador, conforme al procedimiento que establecerá LA EMPRESA y se comunicará al SINDICATO.

CLÁUSULA NOVENA: BONO POR TURNO

LA EMPRESA conviene en seguir otorgando, como bonificación variable y complementaria, un bono por el segundo turno de 2.5% del jornal básico y por el tercer turno un bono de 35% del jornal básico. El presente beneficio se otorgará también cuando el trabajador realice labores en los días feriados no laborables y en los días de descanso semanal obligatorio.

En aquellos casos en que, por razones operativas, LA EMPRESA decida cambiar del tercer al segundo turno o primer turno al trabajador en una determinada oportunidad, LA EMPRESA reconocerá, por dicha oportunidad únicamente, la bonificación prevista para el tercer turno. LA EMPRESA establecerá el procedimiento administrativo correspondiente para hacer viable el otorgamiento de este beneficio, el mismo que deberá ser cumplido por los trabajadores a quienes este le sea aplicable.

CLÁUSULA DÉCIMA: PERMISO Y ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

LA EMPRESA conviene en otorgar, a partir del 1° de agosto de 2021, a los herederos legales del trabajador, una Asignación por Fallecimiento de este, ascendente a 3.50 Unidades Impositivas Tributarias – UIT. En caso de fallecimiento de familiares directos del trabajador (padres, cónyuge o conviviente e hijos), LA EMPRESA

otorgará 2.5 de Unidad Impositiva Tributaria – UIT.

En todos los casos, LA EMPRESA, podrá requerir la debida acreditación (certificado de defunción, documento que acredite parentesco, entre otros), la cual deberá ser presentada en el plazo máximo de treinta (30) días desde la fecha de pago de la Asignación. De no acreditarse el derecho, LA EMPRESA podrá iniciar las acciones correspondientes contra el trabajador para la recuperación del monto entregado en calidad de Asignación, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

La Unidad Impositiva Tributaria – UIT que se tomará en cuenta para efectos de estos beneficios será la vigente a la fecha de fallecimiento del trabajador o de los familiares antes señalados.

Teniendo en cuenta la fecha de suscripción del presente Convenio, la EMPRESA reintegrará la diferencia del monto pagado a los trabajadores cuyos familiares hayan fallecido entre el 1° de agosto de 2021 y el 31 de julio de 2022.

LA EMPRESA conviene otorgar permiso remunerado por fallecimiento de un familiar directo del trabajador. Se entenderá como familiar directo a los padres, conviviente o cónyuge, hijos y abuelos. El permiso se otorgará bajo las siguientes condiciones:

- a. Cuando el fallecimiento ocurra en Lima Callao, la empresa otorgará un permiso de cinco (5) días calendario, contados a partir del día siguiente de ocurrido el deceso.
- b. Cuando el fallecimiento ocurra en otra región del país, distinta a Lima y Callao, la empresa otorgará un permiso de cinco (5) días calendarios, contados a partir del día siguiente de ocurrido el deceso.
- c. Si el trabajador ingresó a laborar en la fecha del deceso, el permiso del fallecimiento se computará a partir del día siguiente en que se produce el deceso.
- d. Si el deceso ocurre antes que el trabajador haya ingresado a su turno de trabajo se otorgará la

licencia desde el mismo día.

Este beneficio no aplicará para los trabajadores que se encuentren con permiso de trabajo, licencia o vacaciones.

CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR ONOMÁSTICO

LA EMPRESA conviene en otorgar, con ocasión del onomástico del trabajador, un monto ascendente a la suma de S/240.00 (Doscientos Cuarenta y 00/100 Soles).

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: AGUINALDO NAVIDEÑO

Se otorgará el contenido de la canasta navideña del Convenio Colectivo 2021-2022:

Las partes convienen en continuar otorgando un aguinaldo navideño: vale por 1 pavo de 10 kg canjeable por su equivalente en cerdo, 2 panetones de la marca D'Onofrio de 900 gr., 1 botella de vino Tabernero Rose de 750 ml., 2 kilos de azúcar rubia, 1 (un) chocolate de pasta pura de la marca Sol del Cusco de 100 gr., seis (06) latas de leche evaporada de la marca Gloria, un (1) tarro de conserva de durazno de la marca Aconcagua y dos galletas surtidas navideñas de 150 gramos marca Colombina.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: PERMISO POR 15° ANIVERSARIO DEL SINDICATO

LA EMPRESA otorgará a los afiliados al SINDICATO el día 18 de junio de 2022 como día libre y remunerado por motivo de la celebración de 15avo aniversario del SINDICATO.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: LICENCIA SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar un máximo de 170 (ciento setenta) días de Licencia Sindical al año para que sean utilizados según su criterio entre los miembros de la junta directiva.

Para el goce de este beneficio, la licencia deberá ser solicitada por escrito y con una anticipación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas, salvo excepciones y/o casos especiales debidamente acreditados donde

podrá solicitarse con una menor anticipación, previa evaluación de LA EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: CONFORMACIÓN DE COMITÉ PARITARIO

La empresa y la Organización Sindical se comprometen a formar un comité de seguimiento del Convenio Colectivo y otros temas derivados de la relación laboral, las reuniones se realizarán de manera mensual.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: CONDICIONES DE ESTUDIOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

LA EMPRESA asignará recursos para que los hijos de los trabajadores estudien su carrera en SENATI, conforme al aporte económico que por ley otorga a dicha institución. LA EMPRESA analizará cada solicitud en particular previa aprobación de la gerencia general de LA EMPRESA, la gerencia de Recursos Humanos y la disponibilidad de cupos otorgada por SENATI.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: BENEFICIOS LABORALES ANTERIORES

LA EMPRESA seguirá otorgando aquellos beneficios laborales que fueron establecidos en pactos anteriores o por costumbre, que no hayan sido modificados o regulados en el presente convenio colectivo.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA

Exoneración: se condonará el 50% de la deuda que mantienen los trabajadores vulnerables que se encontraban en el grupo de riesgo derivado de la propagación del COVID 19, que no pudieron asistir por tal motivo a laborar a la empresa y que a la fecha se encuentran aislados.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un (1) año, computado desde el 01° de agosto de 2021 al 31 de julio de 2022.

Las partes reconocen que, a la firma del presente convenio, la organización sindical es mayoritaria,

razón por la cual el presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores sujetos al mismo y con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del presente convenio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: REINTEGROS

LA EMPRESA pagará a más tardar entre el 13 y el 17 diciembre de 2021 los reintegros correspondientes a los trabajadores con vínculo laboral vigente y que se hubiesen generado a la fecha de la suscripción del presente acuerdo.

Con la suscripción del presente acuerdo, las partes dan por solucionada de forma definitiva la negociación colectiva por el período 2021-2022, dejando sin efecto todo pedido del Pliego de Reclamos, que no haya sido incluido dentro del presente Convenio y comprometiéndose EL SINDICATO a presentarlo a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas para su registro y archivo correspondiente.

Siendo las 17:00 horas las partes suscriben el presente Convenio Colectivo en señal de plena conformidad.

REBECA GRACIELA CAMAC NUÑEZ

ABOGADA - CONCILIADORA

Reg. CAL N° 30117- Reg. MINJUS N° 16503

ALEJANDRO LIZAR PEREZ DAVILA

Conciliador Extrajudicial

Registro N° 26621

DANTE MANUEL AYALA SÁNCHEZ

SINDICATO

SAID AMMAR RAMÍREZ

MEXICHEM PERÚ S.A.

ADRIÁN CARLOS JIMÉNEZ MATOS

SINDICATO

JUAN CARLOS CHAVARRI GARCÍA

MEXICHEM PERU S.A.

LUIS ALBERTO HUAYTALLA HUAMÁN

SINDICATO

NATALIA BERROCAL GONZÁLEZ

MEXICHEM PERU S.A.

JUAN SEGUNDO TENAZOA TANANTA

SINDICATO

JUAN CARLOS MAZZARI DUQUE

MEXICHEM PERU S.A.

NELSON CASTRO ASMAT

SINDICATO

BETZY CIEZA MEJIA

MEXICHEM PERU S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE

**COMPAÑIA MINERA ARGENTUM
S.A. Y SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES MINEROS
METALURGICOS DE LA CIA. MINERA
ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE
PANAMERICAN SILVER PERÚ S.A.C.-
MOROCCOCHA**



En la ciudad de Huancayo, siendo las 11:00 a.m. del día 03 de diciembre de 2021, estando presentes de manera virtual en la plataforma GOOGLE MEET con el enlace meet.google.com/yzt-siuc-jto en conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 092-2020-TR, que aprueba la Directiva General N° 001- 2020-MTPE/2/14, "Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" se procede a llevar a cabo la reunión virtual, donde se hacen presentes ante el Director de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, Abog. SERAPIO ROBERTO ROMERO ARROYO identificado con DNI N° 19802354; con la asistencia técnica en la reunión virtual de la Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, DRA. MANUELA GARCÍA COCHAGNE identificada con DNI N° 08798981 y de los conciliadores JONATHAN CHRISTIAN LOPEZ NORIEGA identificado con DNI N° 43703590, IVAN LUCIANO ANAYA RAMIREZ identificado con DNI N° 07211435 y ALEJANDRO LIZAR PEREZ DAVILA identificado con DNI N° 40997669 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE; estando presentes en el acto por parte de la empresa COMPAÑIA MINERA ARGENTUM S.A con N° de RUC 20507845500, HUGO PERLACIOS SUELDO identificado con DNI N° 07759034, en calidad de Superintendente de Recursos Humanos y Administración, NORLY CHAVEZ DE LA CRUZ identificada con DNI N° 43193258, en calidad de Abogado Senior; JAMBILICO PACORA AGUILAR identificado con DNI N° 07222360, en calidad de Gerente de Relaciones Laborales y Planificación Recursos Humanos, VERÓNICA MILAGROS RAMÍREZ DÍAZ identificada con DNI N° 15764349, en calidad de Trabajadora Social; y de la otra parte el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA CIA. MINERA ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PANAMERICAN SILVER PERÚ S.A.C.- MOROCOCHA, representado por los señores: JOSE LUIS PARIONA

ANCIETA identificado con DNI N° 42528510, en calidad de Secretario General, ROLY CIPRIANO PRIETO HUAMAN identificado con DNI N° 20105577, en calidad de Secretario General Adjunto, ROLANDO VICTOR JERÓNIMO OCHOA identificado con DNI N° 22892377, en calidad de Secretario de Defensa, LENIN HUAROC LLACTA identificado con DNI N° 41830810, en calidad de Secretario de Economía, NOEMÍ AMANDA GASPAR AYRE identificada con DNI N° 40654606, en calidad N° 19960884, en calidad de Secretario de Seguridad Salud y Medio Ambiente, HERNÁN TOMAS LAURA CCENTE identificado con DNI N° 43831182, en calidad de Secretario de Actas y Archivos, JUAN CARLOS LOPEZ TORRES identificado con DNI N° 41831350, en calidad de Secretario de Organización, NILTON ALEJANDRO VALVERDE VALVERDE identificado con DNI N° 42458100, en calidad de Delegado de Base, WILLIAMS RICHARD MENDOZA RAMOS identificado con DNI N° 43697367, en calidad de Delegado de Base; siendo asesorados por los señores: ALEJANDRO BERAMENDI SOTO identificado con DNI N° 23703160, en calidad de Secretario General de la FENTECAMP y FIDEL REGINALDO ENRRIQUEZ identificado con DNI N° 21283205, en calidad de Secretario de Organización de la FENTECAMP, quiénes han sido convocados el día de hoy a Reunión Extraproceso Virtual sobre Pliego Petitorio 2021-2022.

Iniciada la diligencia y después de las deliberaciones, para resolver el presente pliego petitorio, las partes estando conformes y premunidas de las facultades legales suficientes, deciden suscribir la solución total y definitiva del Pliego 2021- 2022, y llegan a los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1.-ÁMBITO DEL CONVENIO:

Los beneficios del presente convenio colectivo son de aplicación para todos los trabajadores representados por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA COMPAÑIA MINERA

ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PAN AMERICAN SILVER PERÚ S.A.C, el convenio no se aplica a trabajadores de dirección.

El presente convenio no se extenderá a trabajadores afiliados de otro Sindicato, hasta que se cuente con la decisión final que emita la autoridad administrativa de trabajo-SUNAFIL, sobre la determinación de la organización sindical más representativa.

Si el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PAN AMERICAN SILVER PERÚ S.A.C. fuera determinado por SUNAFIL, como minoritario, no impide a la Empresa hacer extensivos parcial o totalmente sus beneficios a trabajadores no afiliados al Sindicato, respetando a la equidad interna de las remuneraciones.

CAPÍTULO II

PRESTACIONES GENERALES DE TRABAJO SINDICALES Y SEGURIDAD

2.1.- GASTOS DE SEPELIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:

La empresa conviene en incrementar de S/ 4,850.00 soles (CUATRO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES) a S/ 4,905.00 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCO Y 00/100 SOLES) por concepto de gastos de sepelio, al trabajador, por fallecimiento de padres, esposa, hijos e hijastros debidamente

censados. En el caso de 02 trabajadores o más que sean familiares directos beneficiarios, este beneficio se otorgará al trabajador que presente los documentos referentes al fallecimiento de los padres censados (partida de defunción), a las oficinas de Bienestar Laboral, siendo el único beneficiario por los familiares fallecidos.

CAPÍTULO III

BENEFICIOS COLECTIVOS

3.1.- ASIGNACIÓN POR EL 1RO. DE MAYO:

La empresa se reserva el derecho de solicitar al trabajador si desea o no trabajar el día 1º de mayo, respetando su decisión. Así mismo, la empresa otorgará un apoyo económico al Sindicato por la suma de S/ 35,500 soles (TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES), previa presentación de la solicitud de dicha organización sindical.

3.2.- ASIGNACIÓN POR EL 5 DE DICIEMBRE:

La empresa otorgará un apoyo económico al Sindicato por la suma de S/ 35,500 soles (TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES), previa presentación de la solicitud de dicha organización sindical.

3.3.- ASIGNACIÓN POR ANIVERSARIO SINDICAL:

La empresa otorgará al Sindicato previa solicitud, por el aniversario del Sindicato la suma de S/ 28,800 soles (VEINTIOCHO MIL OCHOCIENTOS Y 00/100 SOLES). Dicho monto será depositado antes del 15 de abril de cada año.

3.4.- PRESENTE NAVIDEÑO:

La empresa ha convenido dar un presente navideño consistente en: 01 Kilo de azúcar, 1 Kilo de arroz, 02 latas de atún, adicionalmente a: 01 Panetón de buena calidad, 02 Tarros de Leche tamaño grande, 02 Tabletas de Chocolate, 01 Bolsa de Caramelos, 02 Latas de Conservas y 01 Litro de Aceite de Buena Calidad.

CAPÍTULO IV

SALARIOS, ASIGNACIONES U OTROS

4.1.- AUMENTO GENERAL:

La empresa conviene en otorgar por concepto de Aumento General un incremento de S/ 4.20 soles (CUATRO y 20/100 SOLES) diarios a partir del periodo comprendido del 23 de Julio de 2021 al 22 de Julio de 2022, a todos los trabajadores sindicalizados, y que cuenten con una antigüedad no menor de tres meses al inicio de la vigencia del presente convenio, y con contrato vigente a la fecha.

4.2.- REINTEGRO REMUNERACIONES:

La empresa procederá abonar el reintegrar de las remuneraciones correspondientes a los incrementos pactados en el presente convenio colectivo, en el cancelo correspondiente al mes de diciembre de 2021.

4.3.- ASIGNACIÓN POR SUBSUELO:

La empresa acuerda el incremento sobre la Asignación por Trabajo en Subsuelo, de S/ 1.50 soles (UNO y 50/100 SOLES) diarios a S/ 1.65 (UNO y 65/100 SOLES) diarios, para aquellos trabajadores que les corresponde por jornada real y efectivamente trabajada de la Cía. Minera Argentum-S.A.

4.4.- ASIGNACIÓN POR JORNADA NOCTURNA:

La empresa acuerda el incremento sobre la Asignación por Jornada Nocturna de S/. 0.95 soles (CERO Y 95/100 SOLES) diarios a S/ 1.10 soles (UNO Y 10/100 SOLES) diarios, por Jornada Nocturna Atípica real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de la Cía. Minera Argentum-S.A.

4.5.- BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN ALTURA:

La empresa conviene en otorgar el incremento sobre Bonificación por Trabajo en Altura de S/ 0.65 soles (CERO Y 65/100 SOLES) diarios a S/ 0.80 soles (CERO Y 80/100 SOLES) diarios por jornada efectiva de trabajo a todo su personal que realiza trabajos en altura (No se considera como altitud geográfica).

4.6.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:

La empresa otorgará por única vez a cada trabajador que continúe laborando y tenga más de tres meses de servicio al 23 de Julio de 2021, UNA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE S/ 900.00 soles (NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES). Dicha bonificación se cancelará en el cancelo del mes de diciembre de 2021.

CAPÍTULO V

PRODUCTIVIDAD

5.1.- PRODUCTIVIDAD LABORAL:

Las partes declaran su propósito y voluntad en

desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, la Empresa respetará los derechos laborales y la libertad sindical de los trabajadores.

5.2.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS:

Las partes se comprometen a solucionar mediante el diálogo los conflictos y controversias que puedan surgir, reconociendo que el trato directo constituye el medio más eficaz de mantener y acrecentar las buenas relaciones laborales y solucionar los conflictos laborales que se susciten.

5.3.- RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS OTORGADOS:

Quedan establecidos que todos los beneficios otorgados o reconocidos al trabajador a la fecha, que no son incluidos en el presente convenio colectivo se mantendrán vigente y en las mismas condiciones.

5.4.- VIGENCIA DEL CONVENIO:

El presente convenio tendrá una vigencia de un año contado a partir del 23 de julio de 2021 hasta el 22 de julio de 2022.

5.5.- FOLLETIZACIÓN:

La Empresa se encargará de imprimir y folletizar el presente convenio para su distribución a todos los trabajadores sindicalizados, teniendo en consideración que el Folleto esté impreso con letra legible y nítida, en un plazo de 30 días calendarios, luego de haber sido aprobado por la autoridad administrativa de trabajo correspondiente.

Siendo las 10:00 p.m. se da por concluida la reunión emitiéndose el acta de acuerdo correspondiente para fines pertinentes.

CONVENIO COLECTIVO A NIVEL CENTRALIZADO
2022-2023 SUSCRITO ENTRE

**LA REPRESENTACIÓN
EMPLEADORA DEL ESTADO
PERUANO Y LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL INTEGRADA POR LAS
CONFEDERACIONES ESTATALES
CITE-CTE-UNASSE EN LA COMISIÓN
NEGOCIADORA ENCARGADA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL
CENTRALIZADO**



En Lima, siendo las 16:30 horas del día 30 de Junio de 2022, se reunieron los representantes que integran la Comisión Negociadora encargada de la Negociación Colectiva a Nivel Centralizado en el periodo 2022, conformada a mérito de los establecido en la Resolución Ministerial N° 034-2022-PCM, modificada por la Resolución Ministerial N° 059-2022-PCM, Resolución Ministerial N° 069-2022-PCM y Resolución Ministerial N° 084-2022-PCM, conformada por los siguientes miembros:

REPRESENTANTES TITULARES:

1. MAURICIO LUIS GONZALES ANGULO, Asesor II del Despacho de la Presidencia del Consejo de Ministros, quien preside la representación empleadora.
2. El/la Asesor II de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo de Ministros.
3. WILLY ARTURO OLIVERA ABSI, Consultor de la Secretaría Administrativa de la Presidencia del Consejo de Ministros.
4. El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros, quién actúa como Secretario/a Técnico/a.
5. JOSE DEMETRIO REATEGUI BARDALES, representante de la Secretaria de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros.
6. GLADYS GAGO JIMENEZ, representante de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros.
7. JEANETTE PATRICIA RUBIO MENDOZA, Consultora de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros.
8. El/La Director/a General de la Dirección General de la Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.
9. El/la directora/a General de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

10. El /La directora/a de la Dirección de Normatividad de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

11. PEGGY MILAGROS ALCON OCAÑA, Consultora de la Dirección de Normatividad de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

12. El/la Director/a de la Dirección de Gestión de Personal Activo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

13. El/la Presidente/a de la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE).

14. JORGE REATEGUI REATEGUI, representante de la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE).

15. El/la Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

16. El/la Director/a de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

17. ROSA PETRONILA VARILLAS ORDOÑEZ, Ejecutiva Adjunta I del Ministerio de Salud.

18. El/la Secretario/a General del Ministerio del Interior.

19. El/la Jefe/a de la Oficina de Diálogo del Ministerio de Educación.

20. El/la Presidente/a de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

21. MACISTE ALEJANDRO DIAZ ABAD, representante de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

REPRESENTANTES ALTERNOS:

1. SANDRA KATHERYNE HUAMANI BURGOS, representante de la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE).

2. El/la Directora/a General de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

3. JENIFER WENDY APESTEGUI HERMENEGILDO, Asesora II del Despacho Viceministerial de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4. MONICA ALARCON ANTEZANA, Jefa de Equipo del Ministerio de Salud.

5. El/la Director/a de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior.

6. El/la Director/a General de la Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación.

De acuerdo con el Oficio N° 019-2022-CGTP-CITE-CTE-UNASSE de fecha 11 de noviembre de 2021, actualizando mediante Oficio N° 019-2022-CGTP-CITE-CTE-UNASSE de fecha 10 de marzo de 2022, Oficio N° 012-2022-CEN-CITE de fecha 29 de junio de 2022 y Oficio N° 054-CEN-CTE-2022, de las Confederaciones integrantes de la Unidad Estatal en calidad de miembros de la Representación Sindical para la negociación colectiva a nivel centralizado período 2022, se presentaron los siguientes:

UNASSE

1. José Miguel Delgado Bautista
2. Carlos Anselmo Ortega Sotelo
3. Juan José Barriga Borda
4. Jorge Augusto Villa García Ángeles
5. Humberto Miguel Ñique Merino
6. Amelia Mercedes Alegría Moran
7. Elizabeth Consuelo Pérez Zuñiga

CTE

1. Patricia Graciela Reymer Flores,
2. Nancy Ivonne Luyo Risso,

3. Óscar Alberto Plasencia Amoros,

4. Guillermo Sandro Huaman Llacsahuanga,

5. David Alfredo Flores Ramos,

6. Luis Butron Castillo,

7. José Elbert Soto Ojeda,

CITE

1. Winston Clemente Huamán Henríquez

2. Félix Alberto Campos Cáceres

3. Ibis Violeta Fernández Honores

4. Alejandro Lázaro Sabino

5. Ermenegildo Justino Anampa Huayhuapuma

6. Lucio Avelino Castro Chipana

7. Enrique Domingo Chalco Ruiz

Asimismo, participaron en calidad de asesores los señores Domingo Antonio Cabrera Toro con DNI N° 04085488 y Jesús Jeanpiere Mendieta Portocarrero con DNI N° 74891657.

Luego de las deliberaciones y evaluación de las cláusulas contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo para el período 2022 presentado con Oficio N° 012-2021-CGTP-CITE-CTE-UNASSE de fecha 11 de noviembre de 2021, durante las sesiones en el Trato Directo, LA COMISIÓN NEGOCIADORA arribó por consenso a los acuerdos que a continuación se detallan:

CLÁUSULA PRIMERA: VIGENCIA

Las partes convienen que el presente Convenio Colectivo rige desde el 01 de enero del año 2023 al 31 de diciembre del año 2023; salvo, las cláusulas sin incidencia presupuestaria, las cuales rigen a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo, y aquellas que expresamente señalen su vigencia.

CLÁUSULA SEGUNDA: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las partes convienen que el ámbito de aplicación del

presente convenio colectivo es el previsto en el literal a) del artículo 5 concordante con el artículo 2 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que a la letra señalan lo siguiente:

"Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley. (...)"

"Artículo 2. Ámbito de aplicación

Le Ley es aplicable de las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento.

Le Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga".

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo no es de aplicación al personal de carreras especiales del Sector Salud y Educación.

CLÁUSULA TERCERA: NATURALEZA DE LOS ACUERDOS

Las partes convienen, que las cláusulas del presente Convenio Colectivo son permanentes, salvo las que se acuerden con carácter temporal según lo previsto en el numeral 17.5 del artículo 17 (Convenio Colectivo) de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

CLÁUSULA CUARTA: EXCEPCIONES PRESUPUESTALES

Las partes convienen que las entidades públicas respectivas en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas proponen anualmente las excepciones a las medidas en materia de ingresos del personal y a las medidas en austeridad, disciplina y calidad en gasto público que limiten la ejecución de los convenios colectivos suscritos, para su inclusión en las Leyes anuales de presupuesto respectivas.

CLÁUSULA QUINTA: CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

Las partes convienen, que la Secretaría de Gestión Social y Diálogo, en el marco de sus funciones previstas en el literal h) del artículo 94 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM, conformará un grupo de trabajo, integrado por la representación sindical y empleadora, para que evalúe al momento de la creación de un espacio consultivo (no vinculante) en materia de empleo público. Dicho grupo de trabajo estará presidido por la Presidencia del Consejo de Ministros, quien designará también a la Secretaría Técnica.

CLÁUSULA SEXTA: PROBLEMÁTICA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Las partes convienen, que la problemática y propuestas de solución relacionadas con los regímenes laborales existentes en el sector público, podrán ser consideradas en el espacio consultivo a que se refiere la Cláusula Quinta.

CLÁUSULA SEPTIMA: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes convienen, que la problemática y propuestas de solución relacionadas con la igualdad y no discriminación en los regímenes laborales existentes en el sector público, podrán ser consideradas en el espacio consultivo a que se refiere la Cláusula Quinta.

CLÁUSULA OCTAVA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo se compromete a promover se continúe con la implementación progresiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por niveles de gobierno y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada pliego, a fin que las entidades públicas como mínimo, conformen su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaboren la Línea Base, aprueben la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, RISST, e implementen acciones para promover la alimentación saludable.

CLÁUSULA NOVENA: CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL

Las partes convienen, que la problemática y propuestas de solución relacionadas con el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad y salud en el trabajo en las entidades del sector público, podrán ser consideradas en el espacio consultivo a que se refiere la Cláusula Quinta.

CLÁUSULA DÉCIMA: SOBRE EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo, a través de las entidades competentes, coordinará con el Congreso de la República con el fin de generar una Ley de Teletrabajo en el sector público.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: PROBLEMÁTICA DE LOS DÍAS DE LICENCIA CON GOCE DE HABER NO COMPENSADOS

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo, a través de las entidades competentes, evaluará la problemática de los días de licencia con goce de haber no compensados

otorgados durante la pandemia por COVID-19 y de ser el caso planteará una propuesta normativa sobre la materia.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: POLÍTICAS DE GÉNERO

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo promoverá se continúe con la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo en las entidades públicas, para la Igualdad de Género de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, así como la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: NOMBRAMIENTOS

Las partes convienen, que la problemática de nombramientos de los trabajadores en condición de contratados en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, será evaluada por la entidad respectiva del Poder Ejecutivo a efectos de proponer las medidas que permitan viabilizar los nombramientos en las entidades de los tres niveles de gobiernos, para su incorporación en el Proyecto de Ley de Presupuesto, de corresponder.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo promoverá que las entidades públicas implementen los Planes de Desarrollo de las Personas – PDP con cargo al presupuesto institucional asignado a cada una de ellas. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR publicará semestralmente el avance del cumplimiento de los PDP de las entidades públicas.

Las partes convienen en proponer a SERVIR que a través de la Escuela Nacional de Administración Pública desarrolle cursos, capacitaciones y/o talleres sobre temas relacionados a la Negociación Colectiva en el Sector Público.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: LICENCIA SINDICALES

Las partes convienen, que las Juntas Directivas de las Confederaciones y Federaciones de Trabajadores tienen derecho a una licencia sindical con goce de remuneración, que abarca el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos de la negociación colectiva centralizada, hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Esto se aplica salvo convenio colectivo o costumbre más favorable.

Además, las Juntas Directivas mencionados en el párrafo anterior dispondrán de veinte (20) días adicionales de licencia con goce de haber, que podrán ser utilizados a lo largo del año. Esto se aplica salvo convenio colectivo o costumbre más favorables.

Se acuerda que en aquellos años que no haya negociación colectiva centralizada, las Juntas Directivas de Confederaciones y Federaciones de Trabajadores accederán a una licencia sindical de ciento veinte (120) días – cuatro (4) meses – goce de haber.

Las licencias sindicales para los dirigentes a nivel de sindicato de entidad se negocian a nivel descentralizado.

Es incompatible la licencia sindical que se otorgue en a la negociación colectiva centralizada con aquella otorgada en al descentralizada, en cuyo acaso aplica licencia más favorable para el dirigente sindical.

Esta cláusula es de carácter temporal.

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: LICENCIA SINDICALES

Las partes convienen, que en mérito al derecho de libertad sindical, las organizaciones sindicales pueden afiliarse a organizaciones sindicales de grado superior. En ese sentido, mediante el presente convenio se acuerda que, previa autorización expresa de parte de las organizaciones sindicales ante las correspondientes entidades públicas, se deduzca sobre el monto total de las cuotas sindicales recaudadas, el monto o porcentaje correspondiente para la organización sindical de grado superior (Federaciones y/o Confederaciones)

respectiva, con a la finalidad de que dicha sima sea transferida a sus cuentas bancarias.

En la autorización expresa mencionada, que debe ser presentada por escrito por a la organización sindical a la entidad pública correspondiente, se debe señalar el monto o porcentaje acordado para que sea transferido, el nombre y el número de cuenta bancaria de la organización sindical de grado superior, y se debe adjuntar copia del acta y/o estatuto que acredita el acuerdo respectivo.

Adicionalmente, las partes convienen en proponer al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT (para la gestión operativa) la inclusión en la planilla electrónica de los campos que permitan identificar el sindicato, la Federación y la Confederación a los que está afiliado cada servidor público, con el fin de facilitar el control del pago de la cuota sindical y la fiscalización laboral; así como para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, según el respectivo marco normativo.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: APOORTE SOLIDARIO POR CIERRA DE CONVENIO COLECTIVO

A propuesta de las Confederaciones Sindicales, se acuerda que los trabajadores no sindicalizados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, abonen, por única vez, una suma como compensación a los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva, fijándose un aporte económico del 0.5% de la remuneración mensual de dichos trabajadores. Los aportes totales serán distribuidos, equitativamente, en favor de las confederaciones sindicales que suscriben el presente convenio colectivo.

Asimismo, los trabajadores afiliados a las confederaciones que suscriben el presente convenio colectivo abonarán, por única vez, a sus respectivas confederaciones el 0.2% de su remuneración mensual como compensación a los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva; siempre que sus

estatus lo permitan.

Para cumplir con lo señalado en los párrafos anteriores, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces recibirá, desde la suscripción del presente convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2022, por escrito, las solicitudes de los trabajadores que expresen su negativa a contribuir con dicho descuento. La retención de los aportes económicos de los trabajadores se realizará hasta el 31 de enero de 2013 para su abono, en las cuentas del sistema financiero señaladas por las confederaciones, en la primera semana de febrero de 2023.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: FRANJA DE DIFUSIÓN DE DERECHOS LABORALES

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo, a través de la entidad competente, consultará la viabilidad de crear un espacio de difusión de los derechos laborales (individuales y colectivos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las partes convienen, que el Poder Ejecutivo, a la entidad competente, la elaboración de Lineamientos para la Representación Empleadora que participe en las comisiones de seguimiento en el proceso de implementación de los convenios que proceden de la negociación centralizada y descentralizada, con el fin de cautelar la continuidad del proceso y un manejo ordenado del mismo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

De acuerdo con el artículo 19 de la Ley N° 3118, el laudo tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo y se rige conforme a las reglas previstas en el artículo 17 de dicha Ley; por lo que se su cumplimiento y ejecución se sujeta a lo previsto en la mencionada Ley y los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 3118, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados con Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

Las resoluciones de controversias se sujetan a lo previsto en la Ley N° 31188 y los Lineamientos antes mencionadas (artículo 39 y siguientes).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: CONVENIOS Y PROTOCOLOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT

Las solicitudes de la representación trabajadora respecto a la ratificación de los convenios OIT, vinculados a materias de empleo público, podrán ser evaluadas en el espacio consultivo a que se refiere la Cláusula Quinta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: INCENTIVO ÚNICO DEL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTÍMULO-CAFAE

Las partes convienen que, en el proceso de negociación colectiva de 2022, a nivel centralizado y/o a nivel descentralizado, no se negocia el incremento del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo-CAFAE y/o de la Escala Base del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo-CAFAE. Asimismo, la representación de la parte sindical se compromete a que durante el periodo 2022 y 2023 no presentará ninguna propuesta normativa con rango de ley, a través de las instancias que correspondan, para la aprobación del incremento del Incentivo Único . CAFAE y/o de la Escala Base del Incentivo Único CAFAE.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: INCREMENTO DEL MONTO ÚNICO CONSOLIDADO A FAVOR DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA

Las partes convienen en incrementar el Monto único Consolidado (MUC) en S/ 130,80 (CIENTO TREINTA Y 80/100 SOLES) mensuales, a favor de los servidores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que pertenecen a los grupos ocupacionales de profesional, técnico y auxiliar.

Adicionalmente, las partes convienen en otorgar

un incremento del 13% sobre el MUC incrementado, conforme lo acordado en el párrafo anterior, a favor de los servidores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que pertenecen a los grupos ocupacionales de profesional, técnico y auxiliar.

La nueva escala del MUC se encuentra 100% (CIEN POR CIENTO) afecta a cargas sociales y es de naturaleza pensionable, tiene carácter remunerativo, y constituye base de cálculo para los beneficios laborales que correspondan, es aplicable de forma permanente, a partir del mes de enero del año 2023, y queda establecida en números enteros de la siguiente manera:

Grupo Ocupacional	Nivel Remunerativo	MUC vigente DS 420-2019-EF	Nueva Escala del MUC
Profesional	SPA	698,59	937
	SPB	673,65	909
	SPC	648,77	881
	SPD	623,88	853
	SPE	598,98	825
	SPF	575,93	799
	STA	574,93	797
Técnico	STB	567,17	789
	STC	559,39	780
	STC	554,68	775
	STE	553,68	773
	STF	552,68	772
	SAA	551,68	771
	SAB	543,90	762
Auxiliar	SAC	536,12	754
	SAD	528,34	745
	SAE	520,56	736
	SAF	512,80	727

El ingreso mensual total de cada servidor beneficiario no debe superar el monto de S/ 15. 600,0 (QUINCE MIL SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES), conforme a la normatividad vigente.

En el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, para percibir la nueva escala del MUC, los servidores deben encontrarse registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRSHP) del Ministerio de Economía y Finanzas.

La nueva escala del MUC, para el caso de las entidades

del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, se financia con cargo a la disponibilidad presupuestal detallada en el informe elaborado por la Representación Empleadora. En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Gobiernos Locales, y los Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Locales, en caso corresponda, el gasto que irroque la aplicación de la presente cláusula se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: INCREMENTO MENSUAL PARA LOS SERVIDORES DE LOS REGÍMENES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, LEY N° 30057, LEY N° 29709 Y LA LEY N° 28091, SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA

Las partes convienen en otorgar un incremento mensual en el ingreso de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091, a partir del mes de enero del año 2023, el mismo que es aplicable de forma permanente, conforme al detalle siguiente:

Régimen	Incremento Mensual S/
D. Leg. N° 728}	51,11
D. Leg. N° 1057	64,19
Ley N° 30057	52,21
Ley N° 29709	55,67
Ley N° 28091	55,67

El incremento mensual establecido en la presente cláusula está afecto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable, tiene carácter remunerativo, y carácter remunerativo, y constituye base de cálculo para los beneficios laborales que correspondan. El costo total anual de cada servidor beneficiario de la presente cláusula no debe exceder el monto de S/ 840.00 (OCHOCIENTOS CUARENTA Y 00/100 SOLES); y el ingreso mensual total de cada servidor no debe superar el monto de S/ 15.600,00 (QUINCE MIL SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES), conforme a la normatividad vigente.

En el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, para percibir la nueva escala del MUC, los servidores deben encontrarse registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRSHP) del Ministerio de Economía y Finanzas.

El incremento mensual, para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, se financia con cargo a la disponibilidad presupuestal detallada en el informe elaborado por la Representación Empleadora. En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Pliegos de los Gobiernos Locales, los organismos públicos descentralizados de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, el Seguro Social de Salud - Essalud, el Banco Central de Reserva, y la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP, en caso corresponda, el gasto que irrogue la aplicación de la presente cláusula se financia con carga a sus respectivo presupuestos institucionales.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: OTORGAMIENTO DE UN BONO EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ

Las partes convienen en otorgar un bono excepcional de S/550.00 (QUINIENTOS CINCUENTA Y 00/100) cuya entrega se efectúa de manera excepcional y por única vez en el mes de diciembre de 2022, a favor de los servidores del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091; del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales. El referido bono no tiene carácter remunerativo, no está afecta a cargas sociales y no es de naturaleza pensionable, y no forma parte del cálculo de beneficios sociales.

Para el pago del bono excepcional, el personal beneficiario debe cumplir las siguientes condiciones:

- Para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, el personal beneficiario

debe cumplir de manera conjunta lo siguiente: contar con vínculo laboral vigente al mes de diciembre 2022 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas.

- En el caso de los Gobiernos Locales, el personal beneficiario debe cumplir de manera conjunta lo siguiente: contar con vínculo laboral vigente al mes de diciembre de 2022 y encontrarse registrado en el PDT PLAME en el mes de septiembre de 2022.

El Bono excepcional para el caso de las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, se financia con cargo a los saldos disponibles según la proyección al cierre del año fiscal 2022, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, y utilizando de ser necesario, el procedimiento establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Excepcionalmente, en caso corresponda, los Gobiernos Locales pueden financiar el referido bono, con cargo a su presupuesto institucional. En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72 del Decreto Legislativo N° 1440, el gasto que irrogue la aplicación de la presente cláusula se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales.

Leído el presente documento, ambas partes lo suscriben en tres (03) ejemplares en señal de conformidad, siendo las 19:00 horas del 30 de junio del 2022.

ANEXO 1

CLÁUSULAS SIN ACUERDO EN TRATO DIRECTO

Seguidamente, se listan aquellas cláusulas del Proyecto de Convenio Colectivo 2022 presentado por la representación sindical, respecto de las cuales la Comisión Negociadora no arribó a acuerdos:

ARTICULACIONES DE LAS MATERIAS NEGOCIABLES.

“Queda entendido que la presente negociación colectiva centralizada no impide que las organizaciones sindicales de grado inferior ejerzan adicionalmente su derecho de negociar en forma descentralizada teniendo en cuenta sus particulares condiciones de empleo y de trabajo.

En tal virtud las materias objeto del presente convenio colectivo, no excluye que a nivel descentralizado puedan ser objeto de acuerdo complementario o supletorio”.

PENSIÓN MÍNIMA

“El Gobierno conviene con la representación sindical que la pensión mínima no será menor a una RMV, siendo ésta la base pensionable del DL 19990 de los trabajadores del Decreto Legislativo 276 y 20530”.

RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LA RENTA DEL TRABAJO

“Las partes acuerdan la conformación de una mesa técnica vinculante que proponga la modificación de la Ley del Impuesto a la Renta, tomando en consideración lo siguiente:

El impuesto a la renta grave la rentabilidad de las rentas del trabajo, no los ingresos. Las rentas de trabajo podrán deducir todos los gastos y costos necesarios para producir dicha renta a efectos de establecer la renta neta sobre la que se impone la alícuota tributaria.

El impuesto a la renta a pagar por los montos por reintegros por cumplimiento de sentencias, será la que le hubiera correspondido si fuese trabajador activo, en labor normal, por cada mes que duró el despido o cese”.

ARTÍCULO 1° DEL D.U, N° 037

“El Gobierno conviene con pagar el beneficio previsto en el artículo 1° del Decreto de Urgencia N° 037 a todo el personal del Decreto Legislativo N° 276”.

DEROGATORIA DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL 30057

“El Gobierno conviene en elaborar un Proyecto de Ley que deroga la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la desactivación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; absorbiendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las competencias y funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil”.

TIEMPO DE SERVICIOS

“El Gobierno conviene con la representación sindical, en reconocer el tiempo de servicios acumulable, bajo cualquier modalidad de contrato temporal a efectos del proceso de incorporación voluntaria a la carrera pública”.

RECONOCIMIENTO DE TIEMPO DE SERVICIOS E IMPLEMENTACIÓN DE LEYES 27803/30484/31218.

“El Gobierno conviene con la representación sindical en reconocer como tiempo de servicios acumulable para el cálculo de beneficios sociales, progresividad, homologación y adecuación, los años de aporte pensionario a los que se refiere el art. 13° de la ley 27803.

Asimismo, conviene en reconocer la vigencia del art. 4° de la ley 30484 y garantizar la reincorporación y reubicación de los beneficiarios de las leyes 27803, 30484 y 31218, del mismo modo impulsar ante el Congreso de la República la aprobación del Proyecto de Ley 3176-2018-CR.”

CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL Y DE LÍNEA DE CARRERA.

“El Gobierno conviene en promover un proceso de cambio de grupo ocupacional previa evaluación de méritos junto al cambio de línea de carrera y un proceso de promoción y ascenso para los trabajadores de la administración pública”.

ADJUDICACIÓN DE TERRENOS CON FINES HABITACIONALES Y PRODUCTIVOS.

“El Gobierno conviene con la representación sindical en considerar prioritario propiciar la adjudicación de terrenos del estado con fines agrícolas y llevar adelante un programa masivo de viviendas de interés social para los trabajadores que se organicen, para tal fin expedirá las medidas y normas para viabilizar el presente acuerdo.”

MESAS DE TRABAJO SECTORIAL

“Se conviene en instalar una Mesa de Trabajo, conformando una subcomisión que busque llegar a soluciones concretas y efectivas a las problemáticas Sectoriales de la Unidad Estatal. Los temas a tratar sectoriales están adjuntos al Convenio Colectivo y serán sustentados por la unidad estatal y la organización sindical del respectivo sector, dependiendo el caso. Así mismo, aquellos temas sectoriales que se presenten a la Sub Comisión”.

TEMAS SECTORIALES: EXCLUSIÓN O INAPLICACIÓN DEL D.U. N° 038-2019 Y DS N° 420-2019-EF A LOS SERVIDORES MUNICIPALES

“El gobierno conviene con la representación sindical, la exclusión o inaplicación del D.U. N° 038- 2019 y D.S. N° 420-2019-EF de los servidores del régimen laboral 276 de las Municipalidades del Perú que hayan hecho uso del derecho constitucional de la Negociación Colectiva”.

MODIFICACIÓN DEL D.S. N° 041 DE/CCFFA

“El Gobierno conviene con la representación sindical, en promover ante el MINDEF y Ministerio del Interior a expedir el dispositivo legal, actualizando el Decreto Supremo N° 041 DE/CCFFA del 25 de junio de 1997, marco legal del Fondo de Cesación del Personal Civil del Sector Defensa y Sector Interior, elevándolo a jerarquía de ley, para corregir la discriminación, liberando los topes existentes entre las servidoras y los servidores Civiles; a fin de ser considerados en la liquidación final por los años aportados, incluyendo los intereses generados por colocaciones financieras”.

RECONOCIMIENTO COMO PARTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

“El Gobierno conviene con la representación sindical, promover la modificación del artículo 18 de la actual Constitución Política del Perú de considerar a los trabajadores no docentes de las universidades del Perú, como parte de la comunidad universitaria o estamento universitario.

Así como, el gobierno conviene con la Representación sindical promover la reforma de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; y se incorpore la participación proporcional de los trabajadores en la elección de las autoridades universitarias, así como, con voz y voto en los órganos de gobierno.”

PAGO DEL 30% POR PREPARACIÓN DE CLASES.

“El gobierno conviene con la representación sindical, implementar el pago del 30% de preparación de clases sin proceso de judicialización a los docentes del magisterio nacional”.

EL PASE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL D.LEG. N° 1153.

“El gobierno conviene con la representación sindical a modificar la D.leg. N° 1153 a fin de emitir el pase del Personal Administrativo a dicha ley, tan igual como los compañeros trabajadores asistenciales”.

CUMPLIMIENTO EN OTORGAR EL PRESUPUESTO NECESARIO PARA EL SECTOR EDUCACIÓN Y SALUD.

“El Gobierno conviene garantizar para el 2022, la aplicación de la Ley 31097 que reforma la Constitución, presupuestando no menos del 6% del PBI, a fin de brindar una educación pública universal y de calidad. Así mismo conviene en elevar el porcentaje al 10% del PBI.

Del mismo modo también garantizar el 6% del PBI para el Sector Salud. Se propondrá elevar el presupuesto hasta el 10% del Producto Bruto Interno PBI a fin de cubrir las demandas de atención en los establecimientos de primero, segundo y tercer nivel de atención”.

ANEXO 2

Detalle de la estimación del costo anual del servidor público sujeto a la implementación de la cláusula denominada "INCREMENTO MENSUAL PARA LOS SERVIDORES DE LOS RÉGIMENES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY N° 30057, LEY N° 29709 Y LA LEY N° 28091, SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA".

Régimen	Incremento Mensual
D. Leg. 726	51,11
D. Leg. 1057	54,19
Ley 30057	52,21
Ley 29709	55,67
Ley 28091	55,67

Cálculo del costo estimado del incremento mensual e incidencia en otros conceptos según Régimen

Incremento Mensual (a)	Carga Social (b)	Gratíf/Aguin. F. Patrias y Navidad (c)	Bonif. Ext. Julio y Diciembre (d)	CTS (e)	Costo Total Anual estimado $T=[(a+b) \times 12] + c + d + e$
51,11	4,60	102,22	9,20	59,63	840
64,19	5,78				840
52,21	4,70	104,42		52,31	840
55,67	5,01	111,34			840
55,67	5,01	111,34			840



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

