



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

Pandemia y tecnología: El impacto negativo en las negociaciones colectivas

Artículo de Rosa Inés Cabrera Alonzo

Análisis sobre el modelo de huelga vigente en el Perú

Artículo de Elmer Daniel Montes Ríos

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

530

Agosto 2022

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de agosto 2022, con un espíritu fortalecido a uno de los problemas más comunes y preocupantes laborales, puesto que en el año 2021 se registró que, al menos, el 34% de personas han sufrido de acoso y violencia laboral, la cual no solo se limita a tensionar el ambiente laboral, sino que trasciende en su entorno social y familiar de las personas víctimas de ello, puesto que el 70% de personas acosadas, presenta trastornos del sueño y estrés, además de una afectación grave a su dignidad.

Es por ello, que mediante el Decreto Supremo N° 016-2022-RE, se ratificó el compromiso y lucha mediante el "Convenio de la Eliminación de Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo", el cual fue adoptado desde junio del 2019, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la finalidad primigenia de la prevención de estos comportamientos y prácticas, por medio de seguimiento y en concordancia de la legislación nacional relacionada a la violencia y acoso en el mundo laboral, asimismo, se debe garantizar el acceso de vías de recursos o mecanismos para la notificación y solución de estos problemas.

Por otro lado, a partir del 01 de setiembre del presente año hasta el 31 de diciembre del 2024, entra en vigor la Ley 31556,

Ley de promueve medidas de reactivación económica de micro y pequeñas empresas de los rubros de restaurantes, hoteles y alojamientos turísticos, Ley N° 31556, el cual establece una tasa especial y temporal del impuesto general de las ventas, con el propósito de viabilizar las supervivencia y evitar el cierre de estas actividades, recordando que más del 135,000, representado en porcentaje el 48.8% pymes cerraron en los últimos dos años.

Asimismo, dentro de las noticias más destacadas, es preciso puntualizar la representación masiva de la ilegalidad en la modificación que se le realizó a la Ley de Tercerización Laboral, a través del Decreto Supremo 001-2022-TR, dicha simbolización que no es nueva, de hecho, desde que se evitó el plazo de 30 días de publicidad de la modificación,



Fernando Varela Bohórquez
Director

ya se observó procedimientos de transparencia vulnerados, es más desde la forma en la que que se publicó fue totalmente inesperada, puesto que se realizó por medio de edición extraordinaria, evadiendo el adecuado debate frente a la Comisión Nacional del Trabajo.

En otro orden de ideas, en la presente edición contamos con la grata y excelentísima colaboración de los doctores

Rosa Ines Cabrera Alonzo y Elmer Daniel Montes Rios.

En primer lugar, la doctora Cabrera Alonzo, cooperar en esta oportunidad con su artículo denominado "Pandemia y tecnología: el impacto negativo en las negociaciones colectivas", un tema actual, mediante el cual podremos identificar con facilidad los nuevos retos que nos muestra la "nueva realidad", a consecuencia del COVID-19.

El cambio que ha demostrado la adecuación de la población no solo se limita a un solo ámbito, sino que se visualiza tanto en los entornos personales, familiares y profesionales, lo cual va a impactar en la negociación colectiva, con un porcentaje de ventaja, pero también con un vasto porcentaje en el desarrollo

de esta, sobre todo en la utilidad de la tecnología, para lo que muchos especialistas demuestran un quiebre.

En segundo lugar, el abogado Montes Rios, contribuye en la presente revista con el artículo "Análisis sobre el modelo de huelga vigente en el Perú", en el cual el colegiado reflexionará desde el inicio del derecho a la huelga, y que como los trabajadores pueden reunirse mayoritariamente para buscar condiciones de mejoraría en su perfil laboral y cómo actuar frente a abusos contra sus beneficios y derechos.

Finalmente, extendemos nuestros más

sinceros y vastos agradecimientos a nuestros autores en la presente ocasión, por su contribución en el análisis desinteresado plasmado en diversos artículos a favor de nuestros fieles lectores.

Hasta la próxima edición.

Agosto de 2022.

Fernando Varela Bohórquez
Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 Pandemia y tecnología: El impacto negativo en las negociaciones colectivas
Artículo de Rosa Inés Cabrera Alonzo
- 13 Análisis sobre el modelo de huelga vigente en el Perú
Artículo de Elmer Daniel Montes Ríos
- 23 Normas legales
- 102 Jurisprudencia
- 154 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

PANDEMIA Y TECNOLOGÍA

EL IMPACTO NEGATIVO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Rosa Inés Cabrera Alonzo





Rosa Inés Cabrera Alonzo

Bachiller en Derecho y Ciencia Política por la “Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica”, actualmente llevando una Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”.

1. Introducción

El contexto actual de la pandemia debido al COVID-19, nos plantea la necesidad de reflexionar sobre el tratamiento de conflictos de naturaleza colectiva, como es el caso de “la negociación colectiva”. Esta crisis ha traído uno de los mayores retos para las organizaciones sindicales y para los trabajadores, por ello es importante realizar un análisis y descripción de cómo nos encontramos en la actualidad con respecto a las negociaciones colectivas.

La envergadura de esta crisis es tan amplia y tan profunda que es difícil tanto para los sindicatos como para los empleadores, poder comenzar procesos de negociación teniendo en cuenta la implementación de políticas y medidas de carácter sanitario y social como el distanciamiento social, el confinamiento y las cuarentenas conllevaron a la suspensión total de reuniones presenciales.

Hoy en día, comenzar procesos de negociación colectiva con éxito es decir un proceso que pueda dar frutos, es bastante complicado teniendo que el instrumento principal de toda negociación es el diálogo y el contacto físico, en esta nueva realidad solo podemos comunicarnos a través de una pantalla.

Bajo esta modalidad de “reuniones virtuales” las partes deben enfrentarse a una serie de retos, la primera sería contar con las medidas correspondientes es decir (equipos y condiciones necesarias) y la segunda, no menos importante es contar con el conocimiento para poder hacer uso de las herramientas tecnológicas y adaptarse a las nuevas plataformas (zoom, meet, teams). Estas plataformas se han convertido en nuestras aliadas y en la nueva forma que tenemos para relacionarnos en esta pandemia.

Sabemos que normalmente una negociación suele llevarse en un ambiente de tensión, a ello le debemos sumar que nos encontramos con personas que se encuentran adaptándose a esta nueva realidad, estresadas y sobrecargadas emocionalmente, todo lo ello genera más conflictos.

Es por ello que se necesitará fortalecer las habilidades para negociar, ello implica preparación, empatía, creatividad, emplear materiales de apoyo, tener mayor fluidez en las comunicaciones, utilizar un medio virtual amigable y sobre todo paciencia, todo ello con la finalidad arribar en acuerdos sensatos y eficientes.

2. Medidas para facilitar la negociación colectiva en pandemia.

La pandemia no solamente afectó las relaciones individuales de trabajo, sino también a las "relaciones colectivas", es por ello que el gobierno se ha visto en la necesidad de emitir normativa correspondiente para evitar la propagación del COVID-19.

En el presente punto explicaremos el panorama general de aquellas medidas adoptadas, este tema es bastante interesante porque debemos analizar los nuevos desafíos que presentan las negociaciones y las medidas que se han adoptado en estos tiempos, lo que significa como este virus ha impactado en la forma de vida de las personas, en las actividades económicas y sobre todo en las relaciones de trabajo (individuales y colectivas).

Tenemos que ver esta situación de cambios también generan fastidio e incomodidad como ha sido el caso del aislamiento y la cuarentena que vivimos. Siempre hemos vinculado la palabra negociar a aquellas relaciones personales de excelencia en base a la satisfacción de intereses, ahora cuando tú tengas que negociar en este nuevo contexto bajo "la modalidad", debes recordar que detrás de una pantalla hay un ser humano, una expectativa.

Las medidas adoptadas por el tema del distanciamiento social han generado básicamente lo siguiente:

Por ejemplo, se ha establecido diversas Medidas para Garantizar y Fiscalizar la Protección de los Derechos Socio Laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria ¹.

También se ha dispuesto una serie de disposiciones para el desarrollo de las reuniones virtuales que coadyuven a la prevención y solución de conflictos laborales de naturaleza colectiva, en observancia de las normas sanitarias, durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19.

Sus disposiciones son de observancia obligatoria y resultan de aplicación para la realización de:

1. Reuniones virtuales de conciliación en el marco de una negociación colectiva;
2. Reuniones informativas;
3. Reuniones extra-proceso; y
4. Mesas de dialogo

La Autoridad Administrativa de Trabajo competente garantiza la realización de las reuniones virtuales mediante el uso de las herramientas tecnológicas que resulten pertinentes.

Las reuniones virtuales se someten a las mismas reglas que las reuniones presenciales, en cuanto resulte aplicable.

La Autoridad Administrativa de Trabajo competente deberá adoptar las medidas necesarias que permitan acreditar la participación de las partes en las reuniones virtuales, así como la adopción de acuerdo. A dicho efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente se encuentra autorizada para efectuar la grabación solo del acto de la adopción del acuerdo a fin de dejar constancia del mismo.

Con respecto a la adopción de acuerdos, debemos tener en cuenta que las partes deberán expresar su conformidad en la reunión virtual, con cargo a la posterior suscripción del documento correspondiente. Una vez formalizados por escrito dichos acuerdos en tres (3) ejemplares, uno quedará en poder de cada parte, y la restante será presentada a la Autoridad

¹ Decreto Legislativo N°1499

Administrativa de Trabajo competente para su registro y archivo. Debemos remarcar que:

- Las partes deberán contar con los equipos y condiciones necesarios para la realización de las reuniones virtuales.
- Tanto los representantes de la organización sindical y/o a falta de ésta los de los trabajadores, como los representantes de la parte empleadora se sujetarán al deber de confidencialidad sobre lo dicho, informado u ocurrido en las reuniones virtuales convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo².

3. Tecnologías digitales y negociaciones colectivas a raíz de la pandemia

La pandemia ha causado en el mundo laboral una serie de cambios y alguno de ellos llegaron para quedarse. O en otros casos para alterar las prácticas tradicionales y de esta manera sugerir nuevas modalidades y relaciones de trabajo. La gran mayoría considera que el ejemplo más visible de estos cambios tiene que ver con la experiencia de trabajar a distancia, desde el hogar, en lugar de trasladarnos a nuestro centro de trabajo.

Por eso describimos toda esta situación con una sola palabra “cambios” que de una u otra manera propicia miedo, temor y angustia, pero también debemos pensar que los cambios son momentos de grandes oportunidades y sobre todo de aprendizaje.

Los sindicatos también tuvieron que adaptarse a estos cambios, si bien se cancelaron las reuniones presenciales, asambleas, actos de elecciones, entre otros, la vida sindical no ha desaparecido. Pues ahora la incorporación y/o actualización de las tecnologías digitales ha despertado una serie de preguntas y nuevos desafíos para el desenvolvimiento de las organizaciones sindicales.

La transición de lo presencial a la modalidad virtual, ha

presentado retos y ciertos obstáculos teniendo cuenta que no todos cuentan con una formación tecnológica para el uso de estos nuevos dispositivos y plataformas virtuales.

En el presente contexto de la pandemia evidencia la necesidad de (evolucionar tecnológicamente) ello implica contar con conocimientos y ciertas habilidades digitales para poder llevar a cabo una negociación. Si bien el tema de la tecnología digital no es un fenómeno nuevo, debemos mencionar que a diferencia de otros países tecnológicamente, nos encontramos muy atrasados y por ello lógicamente también tenemos dificultad en el uso de herramientas tecnológicas. Es por ello que integrarnos a una nueva modalidad virtual nos cuesta mucho.

Pero es necesario destacar la importancia de las tecnologías digitales en la actualidad, que nos permiten comunicarnos pese al distanciamiento físico, son un elemento facilitador que nos ayuda enfrentar el COVID-19. Una ventaja que debemos resaltar, es la reducción de distancias y sobre todo el tiempo en la comunicación interpersonal, en este caso, por ejemplo, puedes llevar a cabo una reunión sin desplazarte a otro lugar, desde el lugar en el que te encuentres (se elimina el tiempo de desplazamiento y el gasto en traslados).

Pese a todo lo mencionado, se teme que la tecnología traiga consigo, el debilitamiento de los vínculos, afectando directamente las relaciones interpersonales y en este caso el contacto directo es vital en un proceso de negociación.

4. Los retos de las negociaciones virtuales en la actualidad

Al alterar el modelo tradicional de las reuniones presenciales entre empleadores y organizaciones sindicales, tenemos que analizar cuáles son los retos a los que se enfrentan.

Un claro ejemplo en el contexto normal, las personas

² Directiva General N° 001-2020-MTPE/2/14

que estaban acostumbradas a salir en la mañana a desplazarse ir a su centro trabajo ahora van a tener que quedarse en casa y negociar, una nueva forma de relación, las reuniones presenciales, las visitas a la oficina, todo eso ha cambiado. Ahora debemos resolver un conflicto a través de las plataformas que inundan el mercado (zoom, meet, teams) entre otros.

Debemos tener en cuenta que la pandemia también ha golpeado la salud mental de las personas y sus emociones, lo cual se ha visto reflejado en numerosos casos de ansiedad, depresión, impaciencia, etcétera. En este caso el negociador es una persona como cualquier otra con (sentimientos y emociones) que puede estar atravesando por cualquiera de los casos antes mencionados teniendo en consideración que en su mayoría las negociaciones suelen tornarse complicadas. Se necesitará fortalecer las habilidades y mejorar estrategias para negociar teniendo en cuenta que nos encontramos con personas muy estresadas, por la realidad que vivimos. Por todo lo mencionado es importante detallar algunos de los retos a los que se enfrentan las partes en estos tiempos de pandemia:

a. Internet: Se ha convertido en una herramienta imprescindible durante esta pandemia. Lastimosamente la crisis que estamos atravesando refleja los grandes problemas de conectividad a raíz de la inestabilidad de la red, dicho problema en gran parte se ha originado por el incremento en su uso, ya sea por (trabajo, estudio o diversión), ya nadie puede vivir sin internet.

Dichos problemas generan en una negociación virtual, una mala calidad de audio y video, el retraso y congelación de pantalla o en el peor de los casos no puedas ingresar a la plataforma virtual.

Hoy resulta vital contar con un buen servicio de internet de lo contrario será imposible seguir adelante con la negociación.

b. Confianza: Es la base de todo este proceso de negociación, la confianza en este contexto , se

tiene que haber construido previamente, en la actualidad vas a tener limitaciones , ya no vas a tener tal vez una posibilidad de generar una buena impresión .Antes era muy importante cuando ibas a negociar encontrarte con otra persona y generar un momento de conexión y eso lo hacías a través de una buena interacción, por ejemplo, estrecharte la mano, de una u otra manera podías hacer contacto visual con la otra persona. Ahora ya no vas a poder hacerlo, la persona tiene la posibilidad de desactivar la cámara, lo único que vas a poder hacer es ver un pequeño recuadro, en el mejor de los casos con su foto o de lo contrario solo con su nombre. Ya no va existir el contacto visual, dentro de lo que era el primer paso para generar una buena impresión, generar una atmósfera de confianza, un espacio de conexión, donde era importante un cálido saludo, palabras como: que gusto conocerte, muy buenos días, es un placer, adelante, bienvenido entre otras.

Vivir un proceso de negociación siempre va depender de la interacción que tenga (empleador y la organización sindical).

c. Creatividad: La situación actual que atravesamos requiere que los negociadores sean hábiles al momento de hacer uso de dichos dispositivos y familiarizarse con las herramientas que la tecnología nos ofrece al momento de negociar. Es importante saber cómo interactuar con estas nuevas plataformas en cada una de las sesiones de negociación.

Para tener éxito en un proceso de negociación, se requieren, además del conocimiento y experiencia se necesita de la creatividad

Por ejemplo, si necesitaba explicar algo en una negociación tradicional (presencial) podía contar con una pizarra y hacer uso de ella, en un directorio o en esa sala de reuniones y explicar cualquier situación de manera muy didáctica, podías presentar la explicación de una

determinada propuesta y la otra parte podía hacer las preguntas correspondientes, absolver cada una de sus dudas. Ahora lo puedes hacer a través de la plataforma también está la pizarra, pero no puedes ver si los demás participantes están prestándote la debida atención, ya nadie hace preguntas, no puedes interactuar. Sí bien puedes complementar tu explicación con recursos de apoyo según tu creatividad, pueden ser videos, diapositivas, imágenes, etcétera. Estos recursos no te ayudaran a obtener el resultado que buscabas.

d. Comunicación efectiva: La comunicación es una capacidad importante que debe tener todo negociador, en la actualidad, es una habilidad de vital importancia. Al ser las reuniones bajo la modalidad virtual se requiere que los negociadores sean claros y concisos al momento de comunicar sus posiciones.

A todos los retos mencionados podemos añadir algunas habilidades que son clave para un proceso de negociación, estamos hablando de la tolerancia, empatía y paciencia, aprender a escuchar ello permitirá descubrir los intereses de la otra parte, debemos tener en cuenta que la gente está muy tensa, atravesando por problemas (desde económicos hasta emocionales), debemos aprender a ponernos en el lugar de otro. El saber controlar tus emociones jugará un papel muy importante, pues el negociador debe centrar su atención y energía en encontrar soluciones, no en buscar más conflicto.

5. Análisis de la eficacia de las negociaciones virtuales

Nos encontramos ante un momento histórico, originado por el avance de la tecnología y sumado a la situación de pandemia que atraviesa el mundo, nos lleva a meditar sobre la modalidad de trabajo a distancia que años atrás lo veíamos como algo imposible, por las limitaciones tecnológicas o por costumbre.

En el actual contexto se convierte en un desafío la

negociación virtual, pues no solo bastará tener capacidad y habilidad para negociar sino también debemos contar con los conocimientos correspondientes para utilizar adecuadamente las plataformas virtuales. Es así que hoy se suma a todas estas habilidades que debemos tener para negociar, una más importante que es la necesidad de dominar las nuevas tecnologías, con el objetivo de llevar adelante una sesión de negociación.

Ante este nuevo escenario de negociaciones virtuales se genera una gran incertidumbre esto debido a que claramente no contribuye a que los procesos de negociación se lleven a cabo en forma exitosa. Entendiendo el éxito como lo que se ha planteado antes, buscando acuerdos tanto para los trabajadores y los empleadores y en ese sentido porque si bien hay una presión importante por poder realizar estos procesos de negociación colectiva también existen limitaciones. Un claro ejemplo de ello es tener una buena señal de internet y contar con equipos de cómputo en optimo estado.

Antes uno solo se centraba en prepararse en su caso, ahora no basta con ello sino debes estar presente (de manera virtual) mucho antes del tiempo señalado, probar la plataforma digital, asegurarte que el internet ni el audio te puedan fallar. De lo contrario puede resultar un obstáculo para que se pueda llevar a cabo un dialogo efectivo.

Si bien se puede llevar a cabo una negociación desde cualquier lugar donde uno se encuentre, es una de las ventajas que la tecnología nos ofrece, es complicado hablar sobre su efectividad. Pues nada se puede comparar a una negociar a una negociación presencial, el desenvolvimiento de las partes se puede ver afectado por el sencillo hecho de no contar con el conocimiento adecuado para usar una plataforma digital. Lo cual se convierte en un obstáculo más para poder llegar a un acuerdo, generando frustración en las partes, anulando la posibilidad de seguir con el dialogo.

Otro punto importante es que, a la falta de presencia física, una medida de solución es "activar las cámaras",

el poder sentir que detrás de la pantalla alguien te está prestando atención, pero a veces ello tampoco puede ser posible debido a la inestabilidad de la red.

Existe una mayor presión en las negociaciones virtuales lo cual no permite rendir resultados positivos. Es muy importante el espíritu colaborativo de las partes, pero no es suficiente, así es que desde ese punto podemos decir que este nuevo procedimiento genera mayor conflictividad.

6. Conclusiones

Los tiempos han cambiado, la pandemia ha generado que cada uno de nosotros busque la forma de adecuarse a esta “nueva realidad”, en todos los ámbitos de nuestra vida (personal, familiar, profesional).

Con lo que respecta a la negociación, la situación actual exige que todos los negociadores desarrollen y cuenten con capacidades y habilidades que estén a la altura de las actuales exigencias, para lograr, acuerdos justos y beneficiosos, que permitan satisfacer el interés de las partes.

Sabemos que la esencia de una negociación es el dialogo y el contacto directo por ello la modalidad virtual influirá drásticamente. Si bien éramos conscientes que en algún momento empezáramos a desarrollarnos en la era digital, no pensamos que sería de una manera tan abrupta.

El reto de la digitalización nos lleva a reflexionar sobre dejar de lado las formalidades, el lenguaje debe ser coloquial, el poder expresarse con espontaneidad, siempre guardando el respeto y la prudencia del caso. No debemos olvidar que una de las funciones de la negociación colectiva es su faceta dinámica, esto va generar un ambiente de confianza y ayudará a minimizar todas las restricciones virtuales.

La situación que vivimos nos invita a tener una postura menos confrontacional y más colaborativa. Es necesario ponerse en el lugar del otro, una negociación no sólo implica centrarse en la mirada y en los intereses estratégicos que tiene el otro para poder mantener

una negociación, el objetivo de este proceso es que la relación termine de manera adecuada en beneficio ambas partes.

Esta modalidad no es definitiva, pero debemos entender que ante situaciones similares la única solución o aliada que tendremos será la tecnología. Las herramientas tecnológicas que antes era un medio de apoyo, ahora son el único canal que tenemos para comunicarnos.

Por ello debemos estar abiertos a la posibilidad de usar estas herramientas tecnológicas para la solución de conflictos, estar dispuestos a renovarnos y sobre todo adecuarnos a los nuevos cambios. De esta manera las organizaciones sindicales habrán adquirido una experiencia sumamente valiosa sobre esta forma de trabajar distinta de la tradicional, donde las nuevas tecnologías influyen decisivamente en el cómo se negocia, y abren un abanico de cuestiones que deben ser exploradas para garantizar el respeto de los derechos laborales existentes y el desarrollo de nuevos derechos.

Hay que abordar la negociación colectiva con más imaginación que nunca, es un reto importante y se viene trabajando en ello, lo que se espera es poder lograr un mejor resultado. No debemos permitir que el poco conocimiento en el uso de la tecnología ocasione un quiebre de la negociación.

Enfrentar procesos tan complejos a partir de esta nueva realidad, implica establecer ciertos criterios que nos ayuden a navegar en esta incertidumbre como, por ejemplo, establecer objetivos flexibles, comprender la realidad, esto implica (conocimiento, formación, actualización y entendimiento) de la situación que estamos atravesando. Tratar de entender dentro de lo posible a la otra parte, tener una actitud realista acompañada de (sencillez y claridad al momento de hablar) ayudará a las partes a llegar a un acuerdo.

Bibliografía

- #AlertaLaboral | Normas sobre reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria. (2020,

27 mayo). Rubio Leguía Normand. Recuperado 21-12-25, de <https://rubio.pe/publicacionescont/alertalaboral-normas-sobre-reuniones-virtuales-en-el-marco-de-los-conflictos-laborales-de-naturaleza-colectiva-durante-la-emergencia-sanitaria/>

- García, F. (2021, 21 julio). La negociación en tiempos del COVID-19. *Revista de la Facultad de Derecho*, 052, 259–273.
- Goleman, D. (2019). ¿Qué es la empatía? Y por qué es importante. En *Inteligencia emocional. Empatía* (pp. 1-14). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Los gráficos y la pandemia. Reflexiones para la educación científica en tiempos de incertidumbre. (2020). *Revista Educación en Ciencias Biológicas*, 5(1). <https://www.palermo.edu/up-en-los-medios/reflexiones-negociar-tiempos-pandemia.html>
- Luciani, M. P. (2014). El Estado peronista frente a las negociaciones colectivas: de las nuevas herramientas institucionales a la legalización de las convenciones colectivas. *Revista ABRA*, 34(49). <https://doi.org/10.15359/abra.34-49.3>
- Shell, R. (2005). *Negociar con ventaja. Estrategias de negociación para gente razonable*. Barcelona: Antoni Bosch Editor.

ANÁLISIS SOBRE

EL MODELO DE HUELGA VIGENTE EN EL PERÚ

Elmer Daniel Montes Ríos



1. Introducción

Desde el inicio de la historia de la humanidad, el trabajo ha sido considerado como base para la supervivencia del ser humano y de su familia. Es tal la importancia para nuestra sociedad que se encuentra tipificado dentro de nuestra Constitución Política como un derecho y deber.

El trabajador, realiza una prestación de servicios a cambio de una remuneración, dentro de una jornada y horario de trabajo impuesta por el empleador. Es así como nace la denominada relación laboral entre dos partes: empleador y trabajador. Con derechos y obligaciones propias.

Con el transcurso del tiempo, la relación laboral fue regulada por el Estado a través del Poder Legislativo, para la creación de normas que le atribuyan al trabajador beneficios sociales que pueda utilizar a su libre disposición. Asimismo, se crearon normas que regularon distintos tipos de empresas.

De ésta manera, el mercado laboral se volvió muy variado y flexible para la existencia de diferentes tipos de empresas y trabajadores. Sin embargo, a pesar que los trabajadores podrían estar en regímenes laborales diferentes; de forma obligatoria solo pueden laborar ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Sin embargo, para que los trabajadores pudiesen llegar a la obtención de los derechos laborales descritos tuvieron que suceder diversos hechos durante el transcurso de la historia. No solamente en nuestro país, sino en el resto del mundo, los trabajadores tuvieron que unirse con mucha voluntad y fortaleza para poder enfrentar la opresión y el abuso de sus empleadores. Es así como a través de muchos sacrificios lograron el reconocimiento de sus derechos colectivos e individuales a través de la huelga, la cual es la suspensión colectiva, voluntaria, pacífica de los trabajadores con abandono del centro de labores.

Dicha definición es señalada de forma similar en

nuestra legislación laboral. No obstante, considero que el ejercicio del derecho de huelga debería habilitar algunas de sus modalidades consideradas actualmente como irregulares para que pueda ser más flexible, desarrollado y no limitarse a las características explicadas en su definición, las cuales tienen la influencia de un modelo de huelga incompatible con dichos cambios. Es necesario que el derecho a la huelga sea modificado en beneficio de los trabajadores.

2. Marco teórico del derecho de huelga

2.1. Desarrollo histórico

2.1.1. En el mundo

Muchas fueron las revoluciones que ocurrieron a lo largo de la historia universal con relación a los derechos laborales, por ello, considero pertinente señalar como un antecedente la ocurrida en los Estados Unidos, la cual es llamada como “la revuelta de Haymarket”. Dicha revolución ocurrió en Chicago el 01 de mayo de 1886. Por ello, el Día Internacional de los Trabajadores, que se recuerda el 01 de mayo, es una jornada de homenaje a los Mártires de Chicago, Estados Unidos, que fueron sentenciados a muerte por participar en las protestas por la obtención de la jornada laboral de 08 horas diarias. Esa lucha se originó en la huelga iniciada el 01 de mayo de 1866 y su punto álgido, tres días más tarde, el 04 de mayo, en la Plaza Haymarket¹.

De ésta manera, sucedió su etapa más violenta. El 04 de mayo se reunieron en el lugar más de 20,000 personas que fueron detenidas por 180 policías uniformados. Un artefacto explosivo estalló entre los agentes y causó la muerte de uno de ellos y varios heridos. La policía abrió fuego contra el gentío y mató e hirió a un número desconocido de obreros¹.

Es importante señalar que dicha revolución ocurrió en una época en que no se encontraban regulados correctamente los derechos laborales colectivos,

muchos menos los individuales, pero el éxito de su rebelión contra sus empleadores fue el inicio para establecer la jornada de 08 horas en esa ciudad de Estados Unidos. Asimismo, no existía una regulación de lo que conocemos como derecho de huelga, pero considero que marcó un punto de partida para que el mencionado derecho pueda nacer, evolucionar y extenderse en sus diversas formas por el resto del mundo.

2.1.2 En el Perú

Nuestro país no fue ajeno al surgimiento del derecho de huelga. No fue en la misma manera que ocurrió en Estados Unidos, pero sí con el mismo objetivo de conseguir mejores condiciones laborales para todos los trabajadores. De ahí su influencia.

Desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX surgieron más de una huelga en nuestro país. Citando una síntesis sobre ello, en el Perú, la clase obrera acogió las ideas de los obreros europeos, e inspirados por Manuel González Prada y su famoso discurso del Politeama en 1905 iniciaron sus peticiones. El primer triunfo se logró el 04 de enero de 1913, cuando los trabajadores provenientes del Callao obtuvieron para sí la jornada laboral de 08 horas diarias¹. Sin embargo, entre las protestas laborales más importantes destaca la que provocó, en enero de 1919, el establecimiento de la jornada laboral de 08 horas en el Perú, convirtiendo así a nuestro país en uno de los primeros en hacerlo².

Precisamente, el 15 de enero de 1919, hace más de un siglo, se logró la jornada de 08 horas de trabajo gracias a la lucha de los obreros panaderos “Estrella del Perú”, textiles, tejedores, cigarreros, tipógrafos, albañiles, sastres y ferroviarios. A nivel provincial la lucha se dió en varios departamentos como Arequipa, Huacho, Sayán, Pativilca, Trujillo, Talara y Negritos, entre otros lugares. Como resultado de estos heroicos actos de lucha que se iniciaron en el siglo pasado, el presidente

1 El Peruano. (2019). elperuano.pe. Efemérides: La histórica lucha por las 8 horas. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/77983-la-historica-lucha-por-las-8-horas>
2 IEP - Instituto de Estudios Peruanos. (2013). iep.org.pe. Las huelgas que hicieron historia. Recuperado de <https://iep.org.pe/noticias/las-huelgas-que-hicieron-historia/>

José Pardo y Barreda (mediante el Decreto Supremo de fecha 15 de enero de 1919) estableció en el Perú la jornada de las 08 horas diarias de trabajo³.

2.2. Concepto del Derecho de Huelga

Dentro de las definiciones investigadas sobre lo que es el Derecho a la Huelga, puedo mencionar la que indica Zavala Rivera como la suspensión colectiva del trabajo que debe haber sido concertado por la mayoría de los trabajadores por intermedio de una asamblea válidamente convocada, que debe tener la concurrencia de, por lo menos, más de la mitad de los trabajadores en total de la empresa, pues de lo contrario no podrá considerarse que existió el quórum correspondiente; y llevada a cabo de manera pacífica y en forma voluntaria a través del abandono del centro de labores. Cabe señalar que este acuerdo debe ser tomado tanto por los trabajadores sindicalizados como por lo no sindicalizados que laboran en una empresa pues, para efectos legales, la huelga los comprende a todos⁴.

A través de la definición mencionada podemos extraer las características que debe tener una huelga para su configuración. Hasta el momento, si una huelga carece de una de dichas características sería declarada improcedente y de celebrarse en ilegal, siendo las siguientes:

- **Suspensión colectiva** La mayoría de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados dejan de prestar su servicio a la empresa durante el ejercicio de este derecho constitucional.
- **Acuerdo mayoritario** El derecho a la huelga debe ser acordado por la mayoría de trabajadores para su ejecución.
- **Realización voluntaria** El ejercicio del derecho a la huelga es acordado y ejercido de forma voluntaria entre los trabajadores, en ningún caso pueden ser obligados a ello.

- **Realización pacífica** La huelga se realiza sin generar actos de violencia que afecten la integridad de los representantes de la empresa, su centro de trabajo u otros trabajadores.
- **Abandono del centro de trabajo** El grupo de trabajadores deben ejercer su derecho a la huelga fuera de las instalaciones de la empresa en la que prestan servicios.

2.2.1. El modelo estático y dinámico

La definición del derecho de huelga va más allá del tipificado en nuestra legislación laboral; así, en la doctrina se han desarrollado diversos modelos sobre este derecho que es importante mencionar.

De éste modo, Ugaz Olivares nos indica que el concepto del derecho de huelga, así como las características y límites del instituto, nos lleva, en primer lugar, a describir los dos modelos doctrinarios que explican la fundación de la huelga: el estático y el dinámico. El primero define a la huelga como la cesación continua y total de las labores, donde los trabajadores abandonan el centro de trabajo en procura de la defensa de objetivos profesionales. El segundo, en cambio, conceptúa la huelga como toda variación en la forma habitual de prestar la labor y que busca satisfacer intereses que sean de gran importancia de los trabajadores⁵.

El modelo dinámico, señala el autor, admite – complementando al interés profesional– otros intereses sociales (tales como los solidarios, políticos, etc.). En esta última situación, solo se excluiría la huelga desarrollada solo con fines estrictamente no profesionales. Un ejemplo de este tipo sería el de una huelga política dirigida a alterar y/o desordenar las elecciones en un determinado proceso electoral⁵.

Asimismo, el autor señala que el artículo 73.a de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo acepta que la huelga que tenga por objeto la defensa de los derechos

3 SUTEP. (2019). sutep.org. 100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú. Recuperado de <https://sutep.org/opiniones/100-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-de-trabajo-en-el-peru/>

4 Zavala Rivera, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral (1ra ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú. Página 79.

5 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2013). Homenaje aniversario de la SPDTSS. Lima, Perú. Página 413.

e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. De esa forma, señala, las huelgas que tenga con intereses puramente socioeconómicos o profesionales, o que combinaran estos con los políticos o solidarios serían factibles de desarrollar⁵.

Sobre las definiciones señaladas en los párrafos anteriores, se comprende que ambos modelos presentan características totalmente diferentes de lo que significa el derecho de huelga. El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR adopta uno de ellos, el estático, señalando la siguiente definición:

“Artículo 72º.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.”

Ugaz Olivares indica que, como puede percibirse, la adopción de algún modelo doctrinario por parte del ordenamiento jurídico será de gran importancia para diseñar un concepto de la huelga. Asimismo, en esa línea el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida correspondiente al Expediente 008-2005-PI/TC, ha señalado que este *“derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo”*⁵.

2.2.2. Modalidades irregulares

Sobre lo explicado en el sub numeral anterior sobre que el modelo adoptado por el estado peruano es el estático, se entiende que es necesario que las características

señaladas en el artículo 72º de dicha la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo deben ser cumplidas al momento de ejercerse el derecho de huelga para su configuración legal.

De éste modo, si la huelga se realiza careciendo alguna de las características descritas puede encajar dentro de lo que se considera como una modalidad irregular, las cuales no están amparadas por norma legal como un ejercicio correcto del derecho de huelga, ello según se indica en el artículo 81º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR, que señala lo siguiente:

“Artículo 81º.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.”

En nuestro país, señala Ugaz Olivares, por el hecho que se adoptara un modelo estático de huelga, se encuentran prohibidas todas aquellas medidas que no encajen con la definición legal del instituto. De este modo, estarían impedidas de ejercer el derecho de huelga en los casos que no supusieran paralización sino alteración del trabajo habitual (huelga de bajo rendimiento), o que conllevaran una paralización que afectara solo a un determinado grupo de trabajadores (huelga neurálgica), o que no se materializaran con abandono del centro de labores (huelga de brazos caídos)⁵.

El artículo señalado anteriormente guarda relación con lo indicado en el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo 003-97-TR, el cual regula como faltas graves la paralización intempestiva, disminución deliberada y reiterada en el

⁵ Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2013). Homenaje aniversario de la SPDTSS. Lima, Perú. Página 414 y 420.

rendimiento siendo, por tanto, una uniformidad sobre dichas modalidades irregulares.

2.3. Legislación nacional

De forma concisa, dentro de la legislación nacional el derecho de huelga se encuentra regulado primero a nivel constitucional como un derecho colectivo del trabajador, indicándose en el artículo 28° lo siguiente:

“Artículo 28°.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. *Garantiza la libertad sindical.*
2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*
3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”*

Como se puede apreciar, el artículo señalado no nos presenta una definición de lo que significa el derecho de huelga, siendo ello plasmado en el artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Asimismo, no señala expresamente cual es el modelo establecido en nuestra legislación, sin embargo, por las características señaladas en la mencionada Ley y como lo he referido antes, el modelo aplicable es el estático.

El artículo 42° y 153° tratan, principalmente, sobre las prohibiciones en el ejercicio del derecho de huelga, indicándose lo siguiente:

“Artículo 42°.- Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios

del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Artículo 153°.- Prohibición a Jueces y Fiscales Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.”

De ésta manera, la Constitución Política del Perú otorgó al legislador el parámetro para la creación de la vigente Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula el derecho a la huelga, siendo sus principales artículos mencionados en los sub numerales anteriores.

2.4. Tratados internacionales sobre el derecho de huelga

Sobre los tratados internacionales Salguero Aguilar indica que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no regula una definición de huelga que nos pueda hacer deducir sobre las modalidades que este organismo acepta como regulares o permitidos, sin embargo, el Comité de Libertad sindical ha indicado en el fundamento 496 que *“en cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica”*; asimismo, en el fundamento 397 señaló que *“al examinar alegatos según los cuales las modalidades irregulares de huelga, tales como la paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc., no están amparados por la legislación, el Comité ha considerado que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica”⁶.*

Considero que lo indicado en ambos fundamentos es muy interesante ya que no declaran una prohibición a estas modalidades las cuales se encuentran como irregulares actualmente en nuestra legislación nacional,

6 Salguero Aguilar, S. (s.f.). trabajo.gob.pe. Boletín 63: Huelga: modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia. Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>

siendo la única condición para su no utilización cuando la huelga ya no tiene la característica de ser pacífica. Si ello se aplicase en nuestro país podría ser uno de los puntos de inicio para una modernización del derecho de huelga.

Agrega el autor mencionado que la Comisión ha opinado que no deberían existir limitaciones en las formas de ejercicio de huelga, pudiendo ésta expresarse o ejercerse en diversas modalidades tipificadas en la legislación; y, que sólo podría determinarse o considerarse ilegal a un ejercicio de huelga, de cualquier modalidad, cuando ésta no se llegara a ejercerse de forma pacífica⁶.

Sobre ello, actualmente el artículo 81º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR no ampara la aplicación de las modalidades irregulares al considerarlas en contravención al modelo estático vigente en nuestro país.

3. El modelo de huelga en el Perú

En base a lo explicado en el punto anterior sobre lo recopilado como marco teórico, considero que el actual modelo de huelga en el Perú, denominado estático, ha tenido el acierto de los legisladores al momento de tipificarse, ya que reúne las condiciones para que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga de forma voluntaria y pacífica y mediante el abandono de trabajo para que no se pueda alterar, dañar o incluso destruir las instalaciones de la empresa.

Sin embargo, desde la fecha en que se emitió el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo tengo la apreciación que el ambiente en el que se desarrollan las relaciones de trabajo han cambiado a través del tiempo. Por ello, el sistema estático considero fue un buen inicio que se ha mantenido por muchos años, pero es el momento que el derecho de huelga tenga una actualización ante una sociedad cambiante.

Como primer punto puedo tratar viene a ser la vinculación

entre el trabajo y la informalidad. No pretendo con ello alejarme del tema del presente ensayo. Según el diario La Gestión la tasa de informalidad entre junio del año 2020 a junio del año 2021 a nivel nacional ha sido del 78.1%⁷. De éste modo, evidentemente, aparte de afectar los derechos laborales, beneficios sociales y otras condiciones de los trabajadores dentro de la empresa, considero que ello desincentiva el hecho que puedan constituirse futuros sindicatos. Debido a que, para un trabajador que no está en planilla, no tiene la calidad de estable en una empresa, dudo mucho que pueda surgir en su persona el interés de formar parte de un sindicato en sus distintas modalidades. La consecuencia final sería la que se está viviendo actualmente, un trabajador vulnerado en sus derechos laborales y sin el interés de formar parte de un tipo de sindicato.

A modo de referencia, en el año 2010 participé en un proyecto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para visitar y verificar distintas empresas en el sector de Lima Metropolitana, entrevistando a trabajadores sobre su situación laboral. Más del 60% de los entrevistados no se encontraban en planilla en esa época. Por ello, lo indicado por el diario Gestión tiene credibilidad con relación a la informalidad desbordada.

El problema de la informalidad mencionado en los párrafos anteriores, ampliamente pueden ser parte de una prioridad del Estado a través de políticas para su reducción y posible erradicación progresiva; sin embargo, su efecto actual es que sean menos las personas las que pertenezcan a un sindicato en sus diversos tipos. De ésta forma, ante este problema actual, considero que una actualización sobre el derecho de huelga y las modalidades para su aplicación sería idóneo para la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Como segundo punto, puedo enfocarme en los actuales tipos de sindicatos. Para ello, el artículo 05º del Texto

6 Salguero Aguilar, S. (s.f.). trabajo.gob.pe. Boletín 63: Huelga: modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia. Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>

7 Gestión. (2021). gestion.pe. Informalidad desbordada. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/editorial/editorial-de-gestion-informalidad-desbordada-empleo-in-ei-economia-noticia/>

Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR, nos indica que existen 04 tipos de sindicatos en nuestra legislación vigente: de empresa (prestan servicio para un mismo empleador), de actividad (de diferentes empresas, pero misma actividad), de gremio (de diferente empresa y actividad pero misma profesión) y de oficios varios (cuando el número de trabajadores no alcance el mínimo legal para constituir sindicatos de otro tipo). Agregando a ello, el artículo 14º señala como requisito para el primer tipo de sindicato mencionado el número de 20 trabajadores para su constitución y 50 en los demás casos.

De éste modo, uno de los requisitos para su constitución en los diversos tipos mencionados se encuentra en el número de trabajadores. Sobre ello, considero existe un problema con relación a las empresas que se encuentran inscritas en el registro nacional de la micro y pequeña empresa (REMYPE). Si bien actualmente una de las condiciones para su registro es que no superen de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en el caso de la microempresa y 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en el caso de la pequeña empresa; lo cierto es que los empleadores situados en el régimen especial de la microempresa continúan manteniendo en muchos casos el tope anteriormente regulado sobre el número de trabajadores, que era de máximo 10. Considero por ello, que el hecho mencionado supone una afectación para dichos trabajadores debido a que difícilmente podrían constituir un sindicato. Según un informe estadístico del Ministerio de la Producción, hasta a finales del año 2020, del 99.5% de empresas peruanas el 95.2% son microempresas⁸. Ello significa que ese gran porcentaje posiblemente no forme parte de un sindicato hasta el día de hoy.

En tercer lugar, puedo tratar la diferencia entre el modelo estático y el dinámico. Como expliqué anteriormente,

en nuestro país se encuentra regulado solo el modelo estático, el cual contiene las características que configuran la definición descrita en el artículo 72º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR. De éste modo, si bien nuestra legislación menciona otros tipos de huelgas, al ser consideradas contrarias al modelo estático, se les denomina irregulares.

Otro aspecto con relación al párrafo anterior viene a ser los límites en el derecho de huelga. En ese orden, se encuentran los límites internos y externos. Vidal Salazar señala que los límites internos se diseñan de acuerdo a la evaluación político-social que se realizó en su momento y por la modalidad en que se ejerce el derecho de huelga⁹. De éste modo, los límites internos van a seguir los mismo lineamientos definidos y establecidos por el modelo estático.

Por otro lado, se encuentran los límites externos, los cuales son derechos protegidos ante el ejercicio de la huelga y que pudiesen ser afectados. Según Ugaz Olivares, el modelo dinámico solo admite los límites externos, los cuales son indispensables para la sociedad, mientras que el estático admite ambos⁵. Por ello, si en nuestra legislación se optara por utilizar el modelo dinámico sin que afecte los derechos de terceros, considero que el derecho a la huelga podría tener una evolución que pudiese ser aplicada en otros países del mundo. No se trata de considerar de forma antojadiza que existan otras formas legales de huelga que ahora son consideradas irregulares, sino de buscar el inicio de una evolución la cual puede ser de forma progresiva, a través de estudios los beneficios de su inclusión.

De ésta manera, ante lo explicado, es importante reflexionar si el actual modelo estático es realmente eficiente en nuestra legislación laboral o si por el contrario convendría que en nuestro país se encuentre regulado el modelo dinámico, el cual acepta como

8 Ministerio de la Producción. ogeiee.produce.gob.pe. Micro, Pequeña y Mediana Empresas (MIPYME).

Recuperado de <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme>

9 Vidal Salazar, M. (s.f.). revistas.pucp.edu.pe. Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336/18579>

5 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2013). Homenaje aniversario de la SPDTSS. Lima, Perú. Página 421.

ejercicio del derecho de huelga aquella que altere la labor cotidiana del trabajador.

4. Proposiciones sobre reforma legislativa

Con relación a lo explicado en puntos precedentes, considero que en nuestro país se necesita una reforma legislativa con relación a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR sobre el modelo estático, el cual influencia la definición plasmada en el artículo 72º. De ésta manera, si se adopta el modelo dinámico la definición señalada tendría un sentido más amplio, teniendo en cuenta solo los límites externos mencionados anteriormente y no los límites internos que actualmente reconoce el modelo estático, vigente en nuestra legislación.

Considero por ello importante mencionar nuevamente lo indicado por el Comité de Libertad sindical el cual señaló en el fundamento 496 sobre las modalidades del derecho de huelga que actualmente se tipifican en nuestra legislación como irregulares, dicho Comité concluyó que la limitación (señalada en el artículo 81º) solo se defendería cuando ya no tenga la característica de ser pacífica. Asimismo, la señalada en el fundamento 397, que sigue el mismo sentido con relación a la obligatoriedad de que sea pacífica al momento de ejercerse, siendo proscrita en caso solo carezca de ella.

De éste modo, la definición de huelga ya no sería tan estricta, la cual incluye como requisito esencial el abandono del centro de trabajo, debido a que, si se permite la utilización de las modalidades de huelga actualmente irregulares, dicha definición será modificada. El grupo de trabajadores podrían estar habilitados para utilizar una de las modalidades de huelga que actualmente no pueden ser utilizadas dentro de su centro de trabajo. Lo que si considero, tal como se mencionó en el párrafo anterior, es con relación a que su ejercicio de forma pacífica, para que de ésta manera no se afecten derechos esenciales y/o fundamentales tanto de la empresa, de otros trabajadores o de terceros que pudiesen verse dañados.

En consecuencia, las modalidades de huelga tales como trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento podrían ser utilizadas por los trabajadores como una nueva forma legal de huelga; tal como indiqué, respetando evidentemente los derechos de terceros, de la sociedad y principalmente que su derecho de huelga sea realizado de forma pacífica sin necesidad que exista un abandono del trabajo y/o paralización absoluta de sus labores. Se trata de modificar un derecho que pueda ser beneficioso para los trabajadores.

5. Conclusiones

1) El derecho de huelga surgió de forma necesaria frente al abuso que generaban los empleadores sobre la jornada de trabajo y privaciones de diversas condiciones de trabajo, desarrollándose en el mundo y en el Perú como un derecho fundamental. De ésta manera, los trabajadores tuvieron que unirse mayoritariamente para hacer frente ante dichos abusos. Como consecuencia, sucedieron hechos que lograron de forma progresiva el reconocimiento de los derechos laborales colectivos e individuales a través del ejercicio del derecho de huelga, los cuales tenemos hoy en día.

2) El derecho a la huelga regulado en nuestro país recoge los lineamientos señalados en el modelo estático. De ésta manera, debe realizarse con una suspensión colectiva, voluntaria, pacífica y con abandono del centro de labores. Sin embargo, en base a las observaciones hechas sobre dicho modelo, considero que el estado peruano debería adoptar el modelo dinámico, el cual acepta como huelga aquello que altere el desarrollo de la actividad empresarial; ello con el fin de actualizar y mejorar el derecho de huelga en diversas modalidades.

3) Con la aceptación del modelo dinámico, la definición del derecho de huelga y su regulación legal sería más amplia, debido a que ya no se considerarían como irregulares modalidades de huelga tales como trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento y sobretodo el requisito del abandono de trabajo. Si, considero que la forma pacífica debe ser mantenida como requisito del ejercicio correcto

del derecho de huelga y ello sumados a los cambios que pudiese aportar el modelo dinámico, generarán que este derecho pueda tener una modificación positiva y más extensa que la ofrecida en el modelo estático, vigente actualmente.

6. Referencias

1) El Peruano. (2019). elperuano.pe. *Efemérides: La histórica lucha por las 8 horas*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/77983-la-historica-lucha-por-las-8-horas>

2) IEP–Instituto de Estudios Peruanos. (2013). iep.org.pe. *Las huelgas que hicieron historia*. Recuperado de <https://iep.org.pe/noticias/las-huelgas-que-hicieron-historia/>

3) SUTEP. (2019). sutep.org. *100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú*. Recuperado de <https://sutep.org/opiniones/100-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-de-trabajo-en-el-peru/>

4) Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral (Ira ed.)*. Editorial San Marcos. Lima, Perú. Página 79.

5) Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2013). *Homenaje aniversario de la SPDTSS*. Lima, Perú. Página 413, 414, 420 y 421.

6) Salguero Aguilar, S. (s.f.). trabajo.gob.pe. *Boletín 63: Huelga: modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia*. Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>

7) Gestión. (2021). gestion.pe. *Informalidad desbordada*. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/editorial/editorial-de-gestion-informalidad-desbordada-empleo-inei-economia-noticia/?ref=gesr>

8) Ministerio de la Producción. ogeiee.produce.gob.pe. *Micro, Pequeña y Mediana Empresas (MIPYME)*. Recuperado de <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-mipyme>

9) Vidal Salazar, M. (s.f.). revistas.pucp.edu.pe. *Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano*. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336/18579>

10) Pasión por el derecho. (2021). lpderecho.pe. *La huelga, concepto, modalidades, límites, efectos*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/la-huelga-concepto-modalidades-limites-efectos/>

A dark blue, semi-transparent overlay covers the entire image. In the background, a person wearing a dark suit jacket and a light-colored shirt is visible. They are looking down at a laptop screen. Their right hand is resting on the laptop, and a silver-toned metal link watch is visible on their wrist. The overall scene suggests a professional or legal setting.

NORMAS LEGALES

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de noventa y dos (92) convenios

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 202-2022-TR

Lima, 3 de agosto de 2022

VISTOS

Los Informes N° 172-2022-LP/DE/UAPI-CFATEP y N° 176-2022-LP/DE/UAPI-CFATEP, de la Unidad de Articulación y Promoción de Intervenciones; los Informes N° 2244-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP y N° 02283-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, de la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización; el Informe N° 387-2022-LP/DE/UAJ, de la Unidad de Asesoría Jurídica; el Oficio N° 1785-2022-MTPE/3/24.1, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando N° 0525-2022-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 0607-2022-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N° 004-2012-TR, N° 006-2017-TR, N° 004-2020-TR, y la Ley N° 31153, se crea el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” (en adelante, el Programa “Trabaja Perú”) con el objetivo de generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, de acuerdo a la información que

proporcione el organismo competente, y a las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico;

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación de Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” por el de Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” y modifica el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, modifica la denominación del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, en adelante el Programa;

Que, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 002-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” por el de Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” y modifica el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, establece que, toda referencia en normas, documentos de gestión, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” se entiende, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”;

Que, los literales a), b), c), y d) del artículo 5 del Decreto

Supremo N° 004-2020-TR, norma que aprueba la reestructuración del Programa “Trabaja Perú”, ahora “Lurawi Perú”, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2022-TR, establecen que son funciones generales del Programa: a) Promover la generación de empleo temporal en el ámbito de la focalización geográfica aplicable al Programa y/o en el ámbito priorizado por el Programa, considerando las políticas sectoriales vigentes, en favor de la población vulnerable en situación de desempleo, pobreza, pobreza extrema o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC) con pertinencia social; b) Brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”; c) Supervisar y monitorear la ejecución física, financiera, y el bienestar del participante por proyecto de inversión y/o actividad de intervención inmediata intensiva en MONC, generadora de empleo temporal, a cargo de los gobiernos locales o regionales; y, d) Implementar estrategias de difusión, transparencia y rendición de cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa “Trabaja Perú”, ahora “Lurawi Perú”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 226-2012-TR, modificado, entre otras, por la Resolución Ministerial N° 182-2020-TR, establece que dicho Programa tiene por finalidad contribuir temporalmente en la mejora de los ingresos de la población en edad de trabajar a partir de 18 años en situación de desempleo o afectada por una emergencia o desastre natural;

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual establece como función general del Programa “Trabaja Perú”, ahora “Lurawi Perú”, la de promover la generación de empleo temporal para la población en situación de pobreza, pobreza extrema y afectada

parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada (MONC);

Que, el literal c) del inciso 16.1 del artículo 16 de la Ley N° 31365, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, autoriza, de manera excepcional, la realización de diversas transferencias financieras entre entidades, las que incluyen a aquellas referidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, ahora “Lurawi Perú”, a favor de gobiernos regionales y gobiernos locales, estableciendo el inciso 16.2 del citado artículo, que dichas transferencias financieras autorizadas se realizan, en el caso de las entidades del Gobierno Nacional, mediante resolución del titular del pliego, requiriéndose el informe previo favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, y que, dicha resolución se publica en el Diario Oficial El Peruano;

Que, mediante Resolución Directoral N° 001-2021-TP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa “Trabaja Perú”, ahora “Lurawi Perú”, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de Intervención 2- Por emergencias o desastres naturales, lo siguiente: “Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de desempleo por emergencias o desastres naturales, tiene por finalidad ejecutar acciones inmediatas en la zona de interés permitiendo mejorar las condiciones de las personas damnificadas o afectadas por una emergencia o desastre natural, que no cuentan temporalmente con capacidades socioeconómicas disponibles para recuperarse. Para ello, se ejecutarán proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC)”;

Que, a través de la Resolución Directoral N° 011-2022-TP/DE, modificada con las Resoluciones Directorales N° 012-2022-TP/DE y N° 066-2022-LP/DE, se aprueba la segunda versión actualizada de la “Guía para la Presentación de Fichas Técnicas de Actividades de Intervención Inmediata (AII) dirigida a los Organismos Proponentes”, conforme al Anexo N° 02 que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el artículo 2 de la Resolución Directoral N° 024-2022-TP/DE, que aprueba la “Focalización Geográfica Distrital 2022”, dispone, aplicar, excepcionalmente, la “Focalización Geográfica Distrital 2022”, en el año 2022, a la Modalidad de intervención 2: Intervención por emergencias o desastres naturales; sin perjuicio, de otros distritos comprendidos en la norma pertinente que declara la respectiva emergencia;

Que, con Resolución Directoral N° 053-2022-TP/DE, y su modificatoria, se aprueba la Directiva N° 001-2022-TP/DE, denominada “Directiva sobre el Procedimiento a seguir para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata, en el marco de la Modalidad de Intervención 2–Por emergencias o desastres naturales–Tercera Convocatoria 2022”, en adelante la Directiva N° 001-2022-TP/DE;

Que, el artículo 1 de la Resolución Directoral N° 111-2022-LP/D, aprueba el desarrollo de la segunda convocatoria complementaria para los organismos proponentes rezagados del Primer y Segundo Grupo de la Tercera Convocatoria 2022, que presentaron fichas técnicas y no lograron la declaratoria de elegibilidad, por tener saldos deudores y/o no haber subsanado las observaciones técnicas notificadas por las respectivas unidades zonales, conforme al numeral 7.1 de la Directiva N° 001-2022-TP/DE;

Que, el artículo 2 de la Resolución Directoral N° 111-2022-LP/DE, aprueba el Cronograma de Actividades de la Segunda Convocatoria Complementaria del Grupo de Rezagados–Tercera Convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, en adelante el Cronograma;

Que, mediante Resolución Directoral N° 129-2022-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-31), de la Segunda Convocatoria Complementaria para el Grupo de Rezagados de la Tercera Convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan noventa y dos (92) actividades de intervención inmediata elegibles (AII-31), con un Aporte Total del Programa ascendente a S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles) que podrían generar un estimado de cinco mil setenta y cinco (5 075) empleos temporales;

Que, mediante Informe N° 172-2022-LP/DE/UAPI-CFATEP, la Unidad de Articulación y Promoción de Intervenciones remite la solicitud de Certificación de Crédito Presupuestal con la finalidad de proseguir con el trámite para la aprobación de la transferencia financiera que permita financiar noventa y dos (92) actividades de intervención inmediata (AII-31), de la Segunda Convocatoria Complementaria para el Grupo de Rezagados de la Tercera Convocatoria 2022, cuyo Aporte Total del Programa asciende a S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles);

Que, con Informe N° 2244-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización informa sobre la aprobación de la Certificación de Crédito Presupuestario N° 2144, por el monto total de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), a fin de financiar el Aporte Total del Programa para las noventa y dos (92) actividades de intervención inmediata antes mencionadas;

Que, a través del Informe N° 176-2022-LP/DE/UAPI-CFATEP, la Unidad de Articulación y Promoción de Intervenciones informa que, en cumplimiento al Cronograma de Actividades aprobado por el Programa, se suscribieron noventa y dos (92) convenios respecto a la misma cantidad de actividades de intervención inmediata, los cuales han sido remitidos

por las Unidades Zonales de Amazonas, Ancash, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco-Madre De Dios, Huancavelica, Huánuco-Pasco-Ucayali, Junín, La Libertad-Ancash Noroeste, Lambayeque-Piura-Tumbes, Lima Norte – Callao, Lima Sur – Este, Loreto, Puno y San Martín, siendo el Aporte Total del Programa el importe de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once con 00/100 Soles);

Que, adicionalmente, la mencionada Unidad de línea señala que, ha verificado el cumplimiento del Cronograma, los procedimientos y actividades correspondientes para la aprobación de la transferencia financiera, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente de la materia; por lo que, solicita se inicie el trámite de emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera a los organismos ejecutores con los cuales se han suscrito noventa y dos (92) convenios, por el importe total de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), para la ejecución de actividades de intervención inmediata (AII-31), en los departamentos de Amazonas (3), Ancash (4), Apurímac (1), Ayacucho (15), Cajamarca (3), Huancavelica (6), Huánuco (8), Junín (20), La Libertad (3), Lima (4), Loreto (3); Madre de Dios (2), Pasco (3), Piura (3), Puno (11) y San Martín (3), que podrían generar un estimado de cinco mil setenta y cinco (5 075) empleos temporales;

Que, por su parte, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización, a través del Informe N° 02283-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, señala que, el financiamiento de noventa y dos (92) actividades de intervención inmediata (AII-31), por el importe total de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), contribuye al objetivo del Programa, a través de la generación de un estimado de cinco mil setenta y cinco (5 075) empleos temporales, importe que cuenta con los créditos presupuestarios suficientes, definidos en la Certificación de Crédito Presupuestario N° 2144 aprobada por el importe total de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), garantizando el crédito presupuestario

disponible y libre de afectación para la ejecución del gasto en el marco de la normativa vigente, según lo establecido en los numerales 41.1 y 41.2 del artículo 41 del Decreto Legislativo N° 1440;

Que, en razón a lo expuesto, la mencionada unidad de asesoramiento considera procedente que se efectúe la transferencia financiera para el pago del Aporte Total del Programa de noventa y dos (92) convenios suscritos con los organismos ejecutores, en el marco de Segunda Convocatoria Complementaria del Grupo de Rezagados-Tercera Convocatoria 2022, cuyo importe total asciende a S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), para lo cual se requiere la emisión de la Resolución Ministerial, conforme a lo dispuesto en el literal c) del inciso 16.1 y el inciso 16.2 del artículo 16 de la Ley N° 31365, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022;

Que, mediante Informe N° 387-2022-LP/DE/UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa considera procedente la emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera antes descrita;

Que, asimismo, mediante Memorando N° 0525-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° 0330-2022-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto que contiene la opinión favorable en materia presupuestaria;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que se acompañan a la presente, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina mediante Informe N° 607-2022-MTPE/4/8, sobre la procedencia de la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, 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 8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el literal c) del numeral 16.1 y el numeral 16.2 del artículo 16 de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022; 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. Aprobar la transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de noventa y dos (92) convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de intervención inmediata (AII-31), en el marco de la Segunda Convocatoria Complementaria del Grupo de Rezagados – Tercera Convocatoria 2022, por el importe total de S/ 10 182 911,00 (Diez Millones Ciento Ochenta y Dos Mil Novecientos Once y 00/100 Soles), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2. Disponer que el Anexo a que se refiere el artículo precedente se publique en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial “El Peruano”, siendo responsable de dicha acción 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

2092210-1

Reconocen representante de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 204-2022-TR

Lima, 5 de agosto de 2022

VISTOS

La Carta N° 060622-01-CENAJUPE/CDN de la Central Nacional de Jubilados y Pensionistas del Perú, el Memorando N° 0952-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, y el Informe N° 0606-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, establecen que el Consejo Directivo de este organismo está integrado, entre otros, por tres representantes de los asegurados, uno de los cuales representa a los asegurados pensionistas; y, que los mandatos son ejercidos por dos años, pudiendo ser renovados por una sola vez por un periodo igual;

Que, el artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR, prescribe, entre otros, que el reconocimiento de los miembros del Consejo Directivo que representan a los asegurados y a los empleadores se efectuará mediante Resolución Ministerial del Sector entre las propuestas alcanzadas por cada una de las organizaciones representativas;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 152-2018-TR publicada en el diario oficial El Peruano el 05 de junio de 2018, se reconoce a la señora María Lourdes Bastidas Alfaro, como representante de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social

de Salud – ESSALUD, reconocimiento que se renueva a través de la Resolución Ministerial N° 0107-2020-TR, publicada en el diario oficial El Peruano el 11 de junio de 2020, por dos años adicionales, el cual a la fecha ha vencido;

Que, mediante documento de vistos, la Central Nacional de Jubilados y Pensionistas del Perú, propone al representante de los trabajadores de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD;

Que, conforme a lo señalado en el Informe de vistos, así como de la documentación adjunta al mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha recibido cartas, de las organizaciones representativas de pensionistas, con las propuestas de candidatos para la evaluación de la designación del representante de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD;

Que, al ser atribución del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reconocer al miembro del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD, que representa a los asegurados pensionistas entre las propuestas alcanzadas por las organizaciones representativas, es que corresponde, según el marco normativo antes señalado, emitir el acto de administración para dicho reconocimiento;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Recursos Humanos, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD; y, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, 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. Dar por concluido el reconocimiento concedido, en virtud de las Resoluciones Ministeriales N° 152-2018-TR y N° 0107-2020-TR, a la señora MARÍA LOURDES BASTIDAS ALFARO, como representante de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2. Reconocer al señor OSCAR ALARCÓN DELGADO, como representante de los asegurados pensionistas ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

Artículo 3. Remitir copia de la presente resolución ministerial al Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, para su conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Conforman la Red de Integridad del sector Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 203-2022-TR

Lima, 5 de agosto de 2022

VISTOS

El Informe N° 0046-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, el Memorando N° 0468-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 0610-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 4 de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece, entre otros, 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;

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción que es de cumplimiento obligatorio para las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la citada norma;

Que, la citada Política Nacional se organiza en tres ejes de intervención, en atención a las etapas de actuación en materia de integridad y lucha contra la corrupción: i) capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción, ii) identificación y gestión de riesgos, y iii) capacidad sancionadora del Estado frente a los actos

de corrupción;

Que, el artículo 6 del precitado Decreto Supremo establece que: "La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción cuenta con un Plan Nacional que se actualiza periódicamente cada 4 años, desarrollada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y aprobada por Decreto Supremo. El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción desarrolla los objetivos de la política, precisando las acciones, metas, indicadores, plazos y entidades responsables para la implementación de los objetivos y lineamientos contenidos en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.";

Que, con el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual en su numeral IV (Estrategia de Implementación), entre otros puntos, señala que "(...) para efectos de facilitar a las entidades públicas la implementación de una estructura de prevención de la corrupción, se plantea un modelo de integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción. (...)";

Que, en el citado Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, se establece la Tabla N° 11 denominada "Modelo de Integridad para las entidades del sector público", la cual se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional y Lucha contra la Corrupción, conforme se establece en la Única

Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción;

Que, la Secretaría de Integridad Pública, en su calidad de órgano rector de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, realiza seguimiento a la implementación de los instrumentos normativos y mecanismos vinculados a la implementación del Modelo de Integridad, habiendo creado para tal efecto, de conformidad con el artículo 3 de la Resolución de Secretaría de Integridad N° 002-2021-PCM-SIP, el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, con la finalidad de “fortalecer la respuesta coordinada de todas las entidades pertenecientes al Poder Ejecutivo, para asegurar el cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y la implementación del Modelo de Integridad para las entidades del sector público. Asimismo, asegurar la buena marcha de las entidades del Poder Ejecutivo, a través de la mitigación de riesgos que afectan la integridad pública y que dan paso a la ocurrencia de posibles actos de corrupción, así como de faltas administrativas y prácticas cuestionables.”;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución del Secretario General N° 005-2020-TR/SG, se delega “(...) al/a la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, las funciones de Oficial de Integridad señaladas en el

numeral 6.3.6 de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración Pública”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP. (...);

Que, mediante Oficio Múltiple N° D000020-2022-PCM-SIP, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otros, que “(...) Entre los aspectos evaluados en el Índice de Capacidad Preventiva, se establece la conformación de una Red de integridad del sector, ello en concordancia con la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción (Decreto Supremo N° 180-2021-PCM). Para el cumplimiento de dicho aspecto, se requiere la aprobación (...) a través de una Resolución (...)”, por lo que exhorta que se brinde las facilidades para que el órgano a cargo de la función de integridad cuente con el apoyo de las unidades orgánicas involucradas en el trámite de conformación y aprobación de la red de integridad sectorial a fin de concretar dicha acción;

Que, mediante Informe N° 0046-2022-MTPE/4/12, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Oficial de Integridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, propone la conformación de la Red de Integridad del sector Trabajo y Promoción del Empleo, integrada por los Oficiales de Integridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus entidades adscritas, cuyo objetivo se encuentra orientado en asegurar una eficiente implementación de la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, a nivel sectorial;

Que, en ese sentido, resulta necesario conformar la Red de Integridad del sector Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de asegurar una eficiente implementación de la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción;

Con las visaciones de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; el Decreto Supremo N° 0180-2021-PCM Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción; 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. Conformer la Red de Integridad del sector Trabajo y Promoción del Empleo, integrada por los oficiales de integridad de las entidades del sector que se detallan a continuación: i) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien la preside; ii) Seguro Social de Salud (EsSalud); ii) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil); iii) Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; y iv) Programa Nacional para la Empleabilidad, cuya finalidad es establecer un espacio para fortalecer la cultura de integridad en el sector de Trabajo y Promoción del Empleo en el marco de las disposiciones normativas vigentes.

Artículo 2. Encargar a el/la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de oficial de integridad, la notificación de la presente resolución a los integrantes de la Red de Integridad del sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3. Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha 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

2093080-1

Designan Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 011-2022-MTPE/3

Lima, 5 de agosto de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0924-2022-MTPE/3 del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Oficio N° 0394-2022-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 15° del Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Empleabilidad, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 044-2021-TR, establece, entre otros, que la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad está a cargo de un/a Gerente designado/a por Resolución Viceministerial del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, a propuesta de la Dirección Ejecutiva;

Que, mediante Resolución Directoral N° 0040-2022-MTPE/3/24.2, rectificadas con Resolución Directoral N° 0045-2022-MTPE/3/24.2, se aprueba el Manual de Clasificador de Cargos del Programa Nacional para la Empleabilidad, el mismo que describe los requisitos mínimos, entre otros, para desempeñar el cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad;

Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 197-2022-TR, se aprueba el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) del Programa

Nacional para la Empleabilidad, que contiene los cargos definidos y aprobados del citado Programa;

Que, mediante Informe N° 0112-2022-MTPE/24.2.1.1, emitido por la Unidad de Asesoría Legal del Programa Nacional para la Empleabilidad, se señala que “con la finalidad de velar el correcto funcionamiento y la continuidad de los servicios de este Programa y dentro del marco de las funciones de la Dirección Ejecutiva, resulta conveniente proponer la designación del Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad”, agregándose que “se considera viable la propuesta de designación del señor JULIO CESAR POLO GUEVARA al cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad a partir de 08 de agosto de 2022”;

Que, asimismo, mediante Informe N° 0380-2022-MTPE/24.2.1.3.2, emitido por el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración del Programa Nacional para la Empleabilidad se señala que “el Sr. JULIO CESAR POLO GUEVARA CUMPLE con los requisitos para ser designado GERENTE DE LA UGTP DEL PNPE”;

Que, en tal contexto, a través del documento de vistos, la Dirección Ejecutiva del citado Programa eleva al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral “la propuesta de designación a partir del 08 de agosto de 2022, del señor JULIO CÉSAR POLO GUEVARA al cargo de Gerente de la Unidad de

Gestión Técnica para la Empleabilidad”;

Con las visaciones de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad; de la Oficina General de Recursos Humanos; de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo 26° 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 literal b) del artículo 11° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR; y, el artículo 15° del Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Empleabilidad aprobado por Resolución Ministerial N° 044-2021-TR;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar, con efectividad al 08 de agosto de 2022, al señor JULIO CESAR POLO GUEVARA en el cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ADOLFO EMILIO VIZCARRA KUSIEN

Viceministro de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2093259-1

Modifican el Clasificador de Cargos, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL 067-2022-TR/SG

Lima, 9 de agosto de 2022

VISTOS

El Informe N° 0055-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, el Memorando N° 539-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 0625-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 122-2010-TR se aprueba el Clasificador de Cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificado mediante Resolución Ministerial N° 151-2012-TR, Resolución Ministerial N° 063-2014-TR, Resolución Ministerial N° 336-2016-TR, Resolución del Secretario General N° 017-2018-TR/SG, Resolución del Secretario General N° 021-2018-TR/SG, Resolución del Secretario General N° 061-2019-TR/SG y Resolución del Secretario General N° 058-2020-TR/SG;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2019-SERVIR/PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil declara iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR se aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Este instrumento de gestión contiene una organización actualizada y acorde con la normatividad vigente, así como con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, a través de la cual se prevé reducir las deficiencias en el desempeño que impactan en el público objetivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en la competitividad del sector y busca orientar a que las entidades de los tres niveles de gobierno actúen de manera articulada y consistente en dirección de mejorar el desempeño del Sector;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", cuya finalidad es que las entidades públicas cuenten con reglas que les permitan elaborar el Manual de Clasificador de Cargos y el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, y administrar los cargos y las posiciones consignadas en el documento de gestión de carácter temporal de recursos humanos;

Que, de conformidad con el literal c) del numeral 5.1. Definiciones del acápite 5. Disposiciones Generales de la mencionada directiva, el Manual de Clasificador de Cargos es el documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el

ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad;

Que, los párrafos 6.1.7 y 6.1.10 de la citada directiva establecen que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe elevar la propuesta de modificación del Manual de Clasificador de Cargos al titular de la entidad, entendido como la máxima autoridad administrativa de la misma, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces, en lo concerniente al ámbito de sus competencias. De obtener la validación, el titular de la entidad aprueba el Manual de Clasificador de Cargos y gestiona la publicación de la resolución en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano, en el Portal Institucional, en el Portal de Transparencia, y/o en el diario encargado de las publicaciones judiciales de la jurisdicción, o en otro medio que asegure de manera ineludible su publicidad;

Que, mediante documentos de vistos, la Oficina General de Recursos Humanos remite para aprobación, la propuesta de modificación del Clasificador de Cargos, la misma que cuenta con la opinión favorable de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de acuerdo a lo establecido en el inciso i) del artículo 30 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas, resulta necesario aprobar la modificación del Clasificador de Cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en concordancia con su estructura orgánica vigente;

Con las visaciones de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias, la Directiva

N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, 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.- Modificar el Clasificador de Cargos, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 122-2010-TR y modificatorias, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la presente resolución y su anexo, se publiquen en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtp), en la misma fecha de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ADOLFO EMILIO VIZCARRA KUSIEN

Secretario General (e)

2094166-1

Designan Director General de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 208-2022-TR

Lima, 8 de agosto de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0980-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe N° 622-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias, determina y regula el ámbito de competencias, las funciones y la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, conforme al Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP, aprobado por la Resolución de Secretaría General N° 001-2020-TR/SG, y actualizado por Resolución Directoral N° 000184-2022-MTPE/4/12, el cargo de Director General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra clasificado como empleado de confianza;

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a General, Nivel F-5, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

Con las visaciones la Oficina General de Recursos Humanos, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, 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 Único.- Designar al señor JUAN RAMÓN LIRA LOAYZA, en el cargo de Director General, Nivel F-5, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2093595-1

Ley 31550

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE NORMAS PARA LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer los requisitos para acceder a una pensión de jubilación por parte de los trabajadores del régimen especial de construcción civil.

Artículo 2. Requisitos

Para acceder a una pensión de jubilación, los trabajadores de construcción civil deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad.
- b) Acreditar ciento ochenta (180) meses de prestación de servicios con aportes a un sistema de pensiones, de los cuales, por lo menos, setenta y dos (72) meses deben haber sido prestados en la actividad de construcción civil.

Artículo 3. Monto de la pensión de jubilación

3.1. Para efectos del cálculo del monto pensionario de jubilación se consideran las sesenta (60) últimas remuneraciones o ingresos asegurables percibidos. El monto de la pensión de jubilación es calculado según el régimen previsional que corresponda.

3.2. Los trabajadores perciben todos los beneficios que correspondan a cada régimen previsional, sea público o privado.

3.3. No resulta aplicable a los trabajadores pertenecientes al Sistema Nacional de Pensiones la reducción de la pensión a que se refiere el artículo 44 del Decreto Ley 19990, Decreto Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, ni menoscabo alguno

en el derecho de los trabajadores afiliados al régimen del Sistema Privado de Pensiones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la implementación de la presente ley dentro de un plazo de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su entrada en vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de julio de dos mil veintidós.

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta encargada de la Presidencia del Congreso de la República

ENRIQUE WONG PUJADA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2094621-1

Modifican la Resolución de Superintendencia 159-2015-SUNAFIL, sobre declaración de la cuarta semana del mes de noviembre de cada año como la “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”, y dictan otras disposiciones

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 397-2022-SUNAFIL

Lima, 8 de agosto de 2022

VISTOS

El Informe N° 717-2022-SUNAFIL/GG/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el Memorandum N° 1375-2022-SUNAFIL/GG/OAD, de la Oficina de Administración; el Informe N° 531-2022-SUNAFIL/GG/OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 05 de agosto 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 asesoría técnica, realizar investigaciones y promover 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, según el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Única Disposición Complementaria modificatoria de la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares son los servidores públicos, organizados por niveles, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la citada ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos;

Que, el artículo 34 del Decreto Supremo N° 021-2007-TR, que aprueba el Reglamento de la Carrera del Inspector

del Trabajo, establece que anualmente se realizará una premiación en la que se reconocerá al servidor o grupo de trabajo que haya realizado actos meritorios dentro del servicio, innovando en los métodos de trabajo, o que hubiera elaborado artículos, libros o cualquier otra producción intelectual o de investigación significativa para el Sistema de Inspección del Trabajo, premiación de ámbito nacional que será llevada a cabo el día 25 de noviembre como Día del Inspector del Trabajo;

Que, el artículo 11 de la Ley N° 29981, Ley de creación de la SUNAFIL, concordante con el artículo 12 y el inciso p) del artículo 13 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado con Decreto Supremo N° 010-2022-TR, establece que el Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función emitir las resoluciones en el ámbito de sus funciones;

Que, a través del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 159-2015-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04 de octubre de 2015, se resuelve declarar la cuarta semana del mes de noviembre de cada año como la “Semana del Inspector del Trabajo”, semana que deberá comprender al día 25 como día central. En caso el día central de la celebración de la “Semana del Inspector del Trabajo” fuera día inhábil o no esté comprendido dentro de dicha semana, este despacho dispondrá lo pertinente mediante Resolución de Superintendencia;

Que, mediante el Informe N° 717-2022-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos propone modificar el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 159-2015-SUNAFIL, respecto a la denominación allí consignada como “Semana del Inspector del Trabajo”, debiendo ser “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”, ello con la finalidad de que todos los servidores civiles de la SUNAFIL participen en la celebración anual, en un espacio de integración que propicie el fortalecimiento del clima laboral, entre otros, como es el caso del reconocimiento a la labor inspectiva; señalando, asimismo, que resulta necesario

designar a los integrantes de la Comisión que estará encargada de las actividades conmemorativas;

Que, con el Memorandum N° 1375-2022-SUNAFIL/GG/OAD, la Oficina de Administración emite opinión favorable sobre la propuesta de la Oficina de Recursos Humanos, señalando, además, que resulta necesario que se conforme la Comisión Organizadora a cargo de las actividades del evento institucional, proponiendo como integrantes al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien la presidirá, al representante de Superintendencia y al representante de la Gerencia General, en calidad de miembros;

Que, a través del Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre la propuesta presentada por la Oficina de Recursos Humanos para la modificación del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 159-2015-SUNAFIL; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, de la Jefa de la Oficina de Administración; del Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y sus modificatorias; y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- De la modificación del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 159-2015-SUNAFIL

Modificar el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 159-2015-SUNAFIL, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1.- Declarar la cuarta semana del mes de noviembre de cada año como la “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”,

que comprende el día 25 como día central. En caso el día central fuera día inhábil o no esté comprendido dentro de dicha semana, deberá entenderse como tal a la última semana del mes de noviembre de cada año”.

Artículo 2.- De la Comisión Organizadora de la “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”

Establecer que la ejecución e implementación de las actividades con motivo de la “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo” está a cargo de la Comisión Organizadora, la cual queda integrada de la siguiente manera:

- El/la Jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, quien presidirá la Comisión Organizadora.
- El/la Representante de la Superintendencia, en calidad de miembro.
- El/ la Representante de la Gerencia General, en calidad de miembro.

Artículo 3.- Del apoyo de las Unidades de Organización

Disponer que las unidades de organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, brinden el apoyo necesario para el desarrollo de las actividades con ocasión de la “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”.

Artículo 4.- De la publicación

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.

VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO

Superintendente

2094152-1

Ley 31552

LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) DE LOS DOCENTES CONTRATADOS, AUXILIARES DE EDUCACIÓN NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, ESTABLECIDOS EN LAS LEYES 31278 Y 30493

Artículo 1. Modificación de la Ley 31278, Ley que modifica el artículo 2 de la Ley 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones

Se modifica el literal h) del inciso 2.1 y el inciso 2.2 del artículo único de la Ley 31278, y que modifica el artículo 2 de la Ley 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, el que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 2. Derechos y beneficios

2.1. El profesorado contratado en el marco del Contrato de Servicio Docente, perciben los siguientes conceptos:

[...]

h) Compensación por tiempo de servicios. El profesor contratado recibe una compensación por tiempo de servicios (CTS), la que se otorga al finalizar su vínculo laboral, a razón del 100 % de su remuneración íntegra mensual (RIM), por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios trabajados.

2.2. Los montos, criterios y condiciones correspondientes a los conceptos señalados en los literales a), b), f) y g) se aprueban por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de

Educación, a propuesta de este último.

[...]”.

Artículo 2. Modificación del literal f.3. del artículo 2 y del literal f.2. del artículo 3 de la Ley 30493

2.1. Se modifica el literal f.3. del artículo 2 de la Ley 30493, en los siguientes términos:

“Artículo 2. Política remunerativa del auxiliar de educación nombrado

[...]

f.3. Compensación por tiempo de servicios: Se otorga al momento de su cese, a razón de cien por ciento (100 %) de su remuneración mensual (RM), por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales”.

2.2. Se modifica el literal f.2. del artículo 3 de la Ley 30493, en los siguientes términos:

“Artículo 3. Política remunerativa del auxiliar de educación contratado

[...]

f.2. Compensación por tiempo de servicios: Se otorga al momento de la finalización de su vínculo laboral, a razón del cien por ciento (100 %) de su remuneración mensual (RM), por año o de la totalidad de los meses y días de servicios trabajados”.

Artículo 3. Financiamiento

Lo establecido en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación y de los gobiernos regionales, sin demandar recursos al

tesoro público. Se implementa de forma progresiva, en el marco de la Ley de responsabilidad y transparencia fiscal y las reglas macrofiscales.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los trece días del mes de julio 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

No habiendo sido promulgada dentro del plazo constitucional por el señor Presidente de la República, en cumplimiento de los artículos 108 de la Constitución Política del Perú y 80 del Reglamento del Congreso de la República, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diez días del mes de agosto de dos mil veintidós.

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Presidenta del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

2094622-1

Ley 31556

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROMUEVE MEDIDAS DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE LOS RUBROS DE RESTAURANTES, HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer una tasa especial y temporal de impuesto general a las ventas (IGV), denominado "8% del IGV para Rescatar el Empleo", para las micro y pequeñas empresas dedicadas a las actividades de restaurantes, hoteles, alojamientos turísticos, servicios de catering y concesionarios de alimentos, con la finalidad de apoyar la reactivación económica de este gran segmento económico empresarial, que ha sufrido un impacto devastador como consecuencia de la pandemia por covid-19, con la finalidad de viabilizar la supervivencia y evitar el cierre de estas actividades.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1. Los alcances de la presente ley son aplicables a las personas naturales o jurídicas receptoras de rentas de la actividad empresarial y que tengan como actividad principal: restaurantes, hoteles, alojamientos turísticos.

2.2. La actividad principal para los fines de la presente ley comprende a los sujetos de las actividades señaladas en el párrafo anterior cuyos ingresos por ventas o prestación de servicios de dichas actividades representan, por lo menos, el setenta por ciento (70 %) de sus ingresos.

2.3. Acceden a los beneficios de la presente ley solo las

micro y pequeñas empresas afectas al IGV, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo al Crecimiento Empresarial. Y que se encuentren afectas al IGV.

2.4. No están comprendidas en la presente ley las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en el presente artículo, conformen grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros.

Artículo 3. Tasa del impuesto

Las operaciones de venta de bienes y servicios que realicen los sujetos señalados en el artículo 2 de la presente ley están gravadas excepcionalmente con la tasa del impuesto general a las ventas (IGV) de ocho por ciento (8 %).

Artículo 4. Vigencia

La tasa del impuesto general a las ventas (IGV) del ocho por ciento (8 %), establecida en la presente ley, está vigente desde el primer día del mes siguiente al de la publicación de la presente ley hasta el 31 de diciembre del 2024.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Se faculta al Poder Ejecutivo a emitir las normas reglamentarias de la presente ley, en un plazo no mayor a sesenta (60) días.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de julio de dos mil veintidós.

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta encargada de la
Presidencia del Congreso de la República

ENRIQUE WONG PUJADA

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2095516-2

Crean el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza temporal, denominado “Mesa de Trabajo encargada de proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 229-2022-TR

Lima, 12 de agosto de 2022

VISTOS

La Hoja de Elevación N° 0665-2022-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0547-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 0643-2022-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, respectivamente, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo; y, en el marco de una economía social de mercado, orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente, entre otras, en el área de promoción del empleo;

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

Que, el artículo 35 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias, establece que se puede encargar a los Grupos de Trabajo, las funciones que no correspondan a una comisión del Poder Ejecutivo, es decir, aquellas funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que deben servir de base para las decisiones de otras entidades;

Que, de conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, el Decreto Supremo N° 064-2021-PCM, y el Decreto Supremo N° 097-2021-PCM, “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. Sus conclusiones carecen de efectos jurídicos sobre terceros”;

Que, asimismo, el numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos refiere que los grupos de trabajo: “Pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende. Corresponde a la Oficina General de Asesoría

Jurídica o la que haga sus veces y a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, validar la legalidad y sustento técnico para su creación, respectivamente. En el caso de los grupos de trabajo con una vigencia mayor a dos (2) años su creación requiere de la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública. (...).”;

Que, la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada por el Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, se desarrolla sobre diez (10) ejes, que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país, los cuales cuentan con lineamientos y líneas de intervención que orientan las acciones de las entidades públicas; entre ellos, el Eje 2: “Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural” contiene el lineamiento 2.1 referido a “Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo”;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por el Decreto Supremo N° 013-2021-TR, está orientada a enfrentar el problema público del déficit de empleo decente en el país; y, tiene como objetivo que, en el año 2030, uno de cada cinco peruanos y peruanas cuente con un empleo decente; asimismo, establece seis (06) objetivos prioritarios, entre los cuales se encuentra el Objetivo Prioritario 3 “Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas” que contiene, entre otros, el lineamiento L.3.3: “Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de las y los conductores de unidades productivas y emprendimientos (incluye a las y los autoempleados)”;

Que, mediante la Hoja de Elevación N° 0665-2022-MTPE/3/17, la Dirección General de Promoción del Empleo adjunta el Informe N° 0474-2022-MTPE/3/17.1, a través del cual la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo señala que el autoempleo en Perú tiene altas tasas de pobreza, desigualdad, e informalidad; a

partir de lo cual, propone la necesidad de conformar un Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objeto de proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo;

Que, mediante el Memorando N° 0547-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° 0296-2022-MTPE/4/9.3, a través del cual la Oficina de Organización y Modernización emite opinión favorable a la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Sectorial propuesto por la Dirección General de Promoción del Empleo;

Que, a través de la Carta N° 025-CEN CUT PERÚ, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT manifiesta su conformidad para conformar el citado Grupo de Trabajo;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta necesario crear un Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo encargada de proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente”, que tiene por objeto proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente;

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

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

Créase el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo encargada de proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente” (en adelante, el Grupo de Trabajo).

Artículo 2.- Objeto

El Grupo de Trabajo tiene por objeto proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente.

Artículo 3.- Conformación

3.1 El Grupo de Trabajo está conformado por:

- a) El/la Director/a General de la Dirección General de Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) El/la Director/a General de la Dirección General de Trabajo.
- c) El/la Director/a General de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo.
- d) Tres representantes de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT, acreditados, mediante oficio dirigido a la Secretaría Técnica, dentro de los tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución.

3.2 Cada integrante del Grupo de Trabajo cuenta con una representación alterno/a, quien asiste a las reuniones en caso de ausencia del titular.

3.3 Los miembros del Grupo de Trabajo ejercen su

función ad honórem.

Artículo 4.- Designación de representantes

Los/las representantes que conforman el Grupo de Trabajo señalados en el artículo precedente, se acreditan ante la Secretaría Técnica, mediante comunicación escrita, en un plazo que no excede de tres días hábiles contados a partir de la fecha de la publicación de la presente resolución.

Artículo 5.- Funciones

El Grupo de Trabajo tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar un plan de trabajo.
- b) Elaborar un informe que contenga la propuesta de mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo.
- c) Participar de la elaboración de lineamientos de política y propuesta de modelo de servicio que apoyen el autoempleo productivo.
- d) Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de su objeto.

Artículo 6.- Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo está a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo, quien brinda asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 7.- Instalación

El Grupo de Trabajo se instala en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”.

Artículo 8.- Vigencia

El Grupo de Trabajo tiene una vigencia de noventa días hábiles a partir de su instalación, debiendo presentar al Despacho Ministerial el informe a que se refiere el literal b) del artículo 5 precedente, en un plazo no mayor

de tres días hábiles de concluida su vigencia.

Artículo 9.- Participación de otras entidades o personas

El Grupo de Trabajo 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 10.- Financiamiento

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

Artículo 11.- Publicación

Dispónese la publicación de la presente resolución 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.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2095451-1

Ley 31564

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES EN EL ACCESO Y SALIDA DE PERSONAL DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO I

OBJETO, FINALIDAD Y ALCANCE

Artículo 1. Objeto y fin de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer obligaciones e impedimentos aplicables a determinadas personas en el sector público y privado durante su actividad laboral o contractual y al término de esta, con la finalidad de fortalecer la lucha contra la corrupción a través de la prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.

Artículo 2. Alcances

Se encuentran comprendidos en los alcances de la presente ley:

2.1. Como sujetos del sector público, independientemente del vínculo laboral o contractual que mantengan con la entidad pública:

a) Los directores, titulares y altos funcionarios de las entidades públicas, así como los miembros de los consejos directivos, consultivos, tribunales administrativos, comisiones y otros órganos colegiados de dichas entidades que cumplan una función pública o encargo del Estado.

b) Los directores de empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas o no en la actividad empresarial del Estado; o representantes de estas en

directorios.

c) Los funcionarios y servidores públicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, han accedido a información privilegiada o relevante y cuya opinión hubiera sido determinante en la toma de decisiones, respecto de las empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública o vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad.

2.2. Como sujetos del sector privado, independientemente del vínculo laboral o contractual que mantengan con la empresa o institución privada:

a) Los titulares de más del 1% de acciones o participaciones de las personas jurídicas comprendidas en la Ley 26887, Ley General de Sociedades, y en el Decreto Ley 21621, Ley que norma la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad pública, aun cuando dichas empresas o instituciones fuesen administradas por terceros a través de fiduciarias o similares.

b) Los directores, representantes legales o apoderados, gerentes, asesores o consultores de las empresas o instituciones privadas a las que se refiere el literal a) del presente numeral, así como de las empresas o entidades a las que estas estén vinculadas, que se encuentren en ejercicio del cargo o que hayan dejado de ocuparlo con una antigüedad no mayor de un año.

c) Los miembros de los órganos de dirección o de administración de las sociedades civiles u otras personas jurídicas sin fines de lucro vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad

pública, que se encuentren en ejercicio del cargo o que hubieran dejado de ocuparlo con una antigüedad no mayor de un año.

2.3. En el reglamento de la presente ley, se detallan, según corresponda, los sujetos obligados a que se refieren los numerales 2.1. y 2.2. Sin perjuicio de ello, están incluidos, de manera enunciativa y no excluyente, como sujetos del sector público bajo los alcances de la ley los siguientes:

- a) Presidente y vicepresidentes de la República.
- b) Congresistas de la República, funcionarios del servicio parlamentario y asesores.
- c) Ministros y viceministros.
- d) Presidente y miembros del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y jefe de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial.
- e) Fiscal de la Nación y jefe de la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público.
- f) Defensor del Pueblo y sus adjuntos; contralor general de la República y sus vicecontralores; magistrados del Tribunal Constitucional; miembros de la Junta Nacional de Justicia y del Jurado Nacional de Elecciones; jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus adjuntos; superintendente nacional de Registros Públicos y sus adjuntos; superintendente nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y sus adjuntos; y presidente del Banco Central de Reserva y sus directores.
- g) Gobernadores regionales y vicegobernadores, así como miembros de los consejos regionales y gerentes regionales.
- h) Alcaldes y regidores de los gobiernos locales y gerentes municipales.
- i) Miembros del Consejo Directivo de la Procuraduría General del Estado.

j) Titulares de las entidades, organismos públicos, programas y proyectos especiales.

k) Secretarios generales, o quien haga sus veces, de entidades públicas.

l) Directores generales, gerentes generales, jefes, coordinadores, asesores, supervisores y demás funcionarios que ejerzan cargos de confianza y que mantengan vínculo laboral o contractual con la alta dirección y órganos de línea.

m) Servidores encargados de la formulación, aprobación o supervisión de normas y funciones sustantivas.

2.4. Las entidades del sector público, bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa de las mismas, están obligadas a publicar y actualizar, en sus respectivos portales institucionales, la lista de sujetos obligados comprendidos en la presente norma.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES, IMPEDIMENTOS Y SANCIONES

Artículo 3. Obligaciones de los sujetos del sector público

Son obligaciones de los sujetos del sector público comprendidos en la presente ley, las siguientes:

a) Guardar secreto, reserva o confidencialidad de los asuntos o información que, por ley expresa, tengan dicho carácter. Esta obligación se extiende aun cuando el vínculo laboral o contractual con la entidad pública se hubiera extinguido y mientras la información mantenga su carácter de secreta, reservada o confidencial.

b) No divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros, o en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros.

Artículo 4. Impedimentos de los sujetos del sector público

4.1. Los sujetos del sector público señalados en el artículo

2, respecto a las empresas o instituciones privadas que resultaron beneficiarias con un acto administrativo, o empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública o vinculadas a las actividades materia de competencia de la entidad pública con las que estos mantengan vínculo laboral o contractual, tienen los siguientes impedimentos:

- a) Prestar servicios bajo cualquier modalidad laboral o contractual en dichas empresas o instituciones privadas.
- b) Aceptar representaciones remuneradas o ad honorem en dichas empresas o instituciones privadas.
- c) Formar parte del directorio u ocupar un cargo gerencial en dichas empresas o instituciones privadas, así como de las empresas o entidades a las que estas estén vinculadas.
- d) Adquirir directa o indirectamente acciones o participaciones de dichas empresas o instituciones privadas, de sus subsidiarias o las que pudieran tener vinculación económica.
- e) Celebrar contratos civiles o mercantiles con dichas empresas o instituciones privadas.
- f) Intervenir como abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en los procesos que tengan pendientes con la misma repartición del Estado en la cual prestaron sus servicios, mientras ejerzan el cargo o cumplan el encargo conferido, salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores.
- g) Efectuar gestiones de intereses para dichas empresas o instituciones privadas.

4.2. Los impedimentos se extienden hasta un año posterior a la extinción del vínculo laboral o contractual con la entidad pública, salvo el caso del literal f) del numeral 4.1., cuyo impedimento subsiste permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieran participado directamente.

Artículo 5. Impedimentos de los sujetos del sector privado

5.1. Salvo disposición expresa en normas especiales con rango de ley que establezcan otros impedimentos, los sujetos del sector privado señalados en el artículo 2, respecto de las entidades públicas cuyo ámbito específico de función comprendan a las empresas o entidades privadas a las que estos estuvieron vinculados laboral o contractualmente, están impedidos de:

- a) Intervenir como parte integrante del consejo directivo, consultivo, tribunales administrativos, comisiones y otros órganos colegiados con capacidad de decisión en dichas entidades públicas respecto de los pedidos, solicitudes, causas, expedientes, trámites o cualquier procedimiento que involucre a la empresa o institución privada con la que mantuvo relación laboral o contractual previa a su vínculo con la entidad pública.
- b) Intervenir como funcionario con capacidad de decisión pública en dichas entidades públicas cuando deba pronunciarse respecto de cualquier asunto que involucre a la empresa o institución privada con la que mantuvo relación laboral o contractual previa a su vínculo con la entidad pública.
- c) Intervenir como consultor o asesor en dichas entidades públicas respecto de los pedidos, solicitudes, causas, expedientes, trámites o cualquier procedimiento pendiente de decisión que involucre a la empresa o institución privada con la que mantuvo relación laboral o contractual previa a su vínculo con la entidad pública.
- d) Intervenir como abogado, apoderado, asesor, patrocinador, perito o árbitro de dichas entidades públicas, en los procesos que tengan pendientes con las empresas o instituciones privadas con la que mantuvo relación laboral o contractual previa a su vínculo con la entidad pública.

5.2. Los impedimentos se extienden hasta tres años posteriores a la extinción del vínculo laboral o contractual con la empresa o institución privada, salvo el caso del literal d) del numeral 5.1., cuyo impedimento

se extiende hasta la conclusión del proceso.

5.3. En el caso de los sujetos comprendidos en el literal a) del numeral 2.2. del artículo 2, y mientras mantengan tal condición, los impedimentos de acceso a la totalidad de los cargos referidos en el numeral 5.1. son permanentes. Una vez cesada dicha condición le son aplicables los plazos establecidos en el numeral 5.2. Para tal efecto, se entienden comprendidos en la causal de impedimento, los supuestos de administración de dichas acciones o participaciones por terceros a través de fiduciarias o similares.

Artículo 6. Funcionarios y representantes legales

Los funcionarios responsables de los informes que emitan las empresas con las que las entidades del Estado suscriban convenios o contratos para que, en representación de estas o por delegación de funciones, cumplan con alguna función o encargo del Estado, así como los representantes legales de las mismas, son considerados como funcionarios públicos para efectos de lo establecido en el artículo 425 del Código Penal.

Artículo 7. Faltas y sanciones

7.1. El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley constituye falta de carácter disciplinario y es sancionada según su gravedad.

7.2. Constituyen infracciones leves las siguientes conductas:

- a) No solicitar la presentación de la declaración jurada sobre prohibiciones e incompatibilidades.
- b) No implementar las acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses.

7.3. Constituye infracción grave la siguiente conducta:

- a) Presentar la declaración jurada a que se hace referencia en el artículo 8 con información inexacta o falsa.

7.4. Constituyen infracciones muy graves las siguientes conductas:

a) El incumplimiento, por parte de los sujetos del sector público a que se hace referencia en el artículo 2.1. del artículo 2, de las obligaciones consignadas en el artículo 3.

b) El incumplimiento, por parte de los sujetos del sector público a que se hace referencia en el numeral 2.1. del artículo 2, de los impedimentos consignados en el artículo 4.

c) El incumplimiento, por parte de los sujetos del sector privado a que se hace referencia en el numeral 2.2. del artículo 2, de los impedimentos consignados en el artículo 5.

7.5. El procedimiento administrativo disciplinario está a cargo de cada entidad. Se inicia de oficio por parte de la autoridad competente o como consecuencia de la petición motivada de la Oficina de Integridad Institucional, o por denuncia de una persona natural o jurídica.

7.6. Las fases del procedimiento, las autoridades a cargo de este y las sanciones son las establecidas por las normas que regulan el régimen que corresponda a cada sujeto obligado, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, de ser el caso.

7.7. Sin perjuicio de lo establecido en el numeral 7.6., el incumplimiento de los impedimentos señalados en el numeral 4.2. del artículo 4 es sancionado con la inhabilitación por cinco años para contratar o prestar servicios al Estado, bajo cualquier modalidad, de las personas y las empresas o instituciones privadas involucradas en dicho incumplimiento, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar. Para tal efecto, la extinción del vínculo laboral o contractual con la entidad pública de los sujetos a que se hace referencia en el artículo 4 es publicado en la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público creada mediante el Decreto Supremo 185-2021-PCM.

7.8. El incumplimiento de los impedimentos señalados en el artículo 5 por parte de los sujetos obligados con vínculo contractual no laboral es sancionado con la

inhabilitación por cinco años para contratar o prestar servicios al Estado, bajo cualquier modalidad.

7.9. Detectado el incumplimiento a que se hace referencia en los numerales 7.7. y 7.8., de oficio por parte de la entidad pública, o por denuncia de una persona natural o jurídica, la máxima autoridad administrativa de la entidad pública en la que el sujeto infractor mantuvo o mantiene vínculo laboral o contractual, según sea el caso, notifica a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para su inclusión en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), o al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) para su inclusión en la relación de proveedores inhabilitados para contratar con el Estado.

Artículo 8. Cláusula de cumplimiento

Los contratos de locación de servicios, términos de referencia o similares, incluyendo los contratos bajo el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) y de personal altamente calificado (PAC), que celebren las entidades con los sujetos del sector privado, contienen la siguiente cláusula:

“Son causales de resolución de contrato la presentación con información inexacta o falsa de la Declaración Jurada de Prohibiciones e Incompatibilidades a que se hace referencia en la Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público. Asimismo, en caso se incumpla con los impedimentos señalados en el artículo 5 de dicha ley se aplicará la inhabilitación por cinco años para contratar o prestar servicios al Estado, bajo cualquier modalidad”.

CAPÍTULO III

SUPERVISIÓN, CONTROL Y PREVENCIÓN

Artículo 9. Declaración jurada

9.1. Para contratar con las entidades públicas se requiere presentar, previamente, una declaración jurada sobre prohibiciones e incompatibilidades ante la Oficina de Recursos Humanos o la Oficina de Logística, o las que

hagan sus veces, según corresponda.

Dicha obligación es cumplida sin perjuicio de la presentación, en cuanto corresponda, de la declaración jurada de intereses a que hace referencia la Ley 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.

9.2. La declaración jurada es de carácter público y es fiscalizada por la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, conforme a lo establecido en la Directiva 001-2019-PCM/SIP aprobada mediante la Resolución 001-2019-PCM/SIP.

9.3. El formato de la declaración jurada se aprueba en el reglamento de la presente ley.

Artículo 10. Supervisión

La máxima autoridad administrativa, con el apoyo de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, supervisa el cumplimiento de la presente ley, sin perjuicio de la labor supervisora o fiscalizadora que le corresponda efectuar a las entidades que por norma expresa tienen dicha competencia.

Artículo 11. Control gubernamental

El control gubernamental se ejerce por la Contraloría General de la República, en el marco de sus funciones y competencias establecidas por ley.

Artículo 12. Acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses

La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, implementa las acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses, estando sujeta a los lineamientos y disposiciones de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

DISPOSICIONES

COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

La presente ley entra en vigor a partir del día siguiente de la publicación de su reglamento, con excepción de la segunda disposición complementaria final, la cual entra en vigor a partir del día siguiente de la publicación de la ley.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de sesenta días hábiles contados desde el día siguiente de su publicación.

TERCERA. Supletoriedad de la Ley 27444

En aquellos casos que corresponda se aplica de manera supletoria los alcances de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

DISPOSICIÓN

COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Ley 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, y se deja sin efecto su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 019-2002-PCM.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinticinco días del mes de julio 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 dieciséis días del mes de agosto del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2096431-2

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

DECRETO SUPREMO 015-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

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

Que, mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR se aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que desarrolla las normas establecidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo;

Que, la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, establece los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación

empresarial;

Que, a través del Decreto Supremo N° 001-2022-TR se modifican los artículos 1, 2, 5, 8 y 9 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización;

Que, es necesario emitir un decreto supremo que modifique e incorpore disposiciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, considerando las modificaciones realizadas por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR;

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

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar e incorporar disposiciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en el marco de las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N°

001-2022-TR.

Artículo 2.- Modificación del numeral 34.7 del artículo 34 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Modifícase el numeral 34.7 del artículo 34 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 34.- Infracciones muy graves en materia de intermediación y tercerización laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

34.7 Usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio conforme a la definición del artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR”.

Artículo 3.- Incorporación de los numerales 33.5 y 33.6 al artículo 33, de los numerales 34.8 y 34.9 al artículo 34 y, de la Undécima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Incorpóranse los numerales 33.5 y 33.6 al artículo 33, los numerales 34.8 y 34.9 al artículo 34 y la Undécima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 33.- Infracciones graves en materia de intermediación y tercerización laboral

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

33.5 El incumplimiento respecto del contenido que

debe ser incluido en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa tercerizadora, según lo previsto en el artículo 4 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, y el artículo 8 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

33.6 El incumplimiento respecto de la obligación de informar, prevista en el artículo 6 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, y el artículo 8 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización, por parte de la empresa tercerizadora o la empresa principal, según corresponda”.

“Artículo 34.- Infracciones muy graves en materia de intermediación y tercerización laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

34.8 Usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades distintas a las actividades principales conforme a las definiciones del artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR.

34.9 Usar la figura de tercerización laboral como simple provisión de personal, incumpliendo los requisitos indicados en los artículos 2 y 3 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización”.

“Undécima.- Infracción muy grave en el marco de la vigencia de la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR

Es infracción muy grave en el marco de la vigencia de la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades

que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores, desde la entrada en vigencia del dispositivo que incorpora la presente disposición hasta el 21 de agosto de 2022”.

Artículo 4.- Publicación

El presente decreto supremo se publica 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”.

Artículo 5.- 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 dieciséis días del mes de agosto del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2096430-8

Modifican el Reglamento de Requerimientos Patrimoniales de las Empresas de Seguros y Reaseguros

RESOLUCIÓN SBS 02571-2022

Lima, 17 de agosto de 2022

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

CONSIDERANDO

Que, la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702 y modificaciones, en adelante Ley General, señala en sus artículos 298° y siguientes los requerimientos patrimoniales mínimos que deben cumplir las empresas de seguros y reaseguros;

Que el Reglamento de Requerimientos Patrimoniales de las Empresas de Seguros y Reaseguros, aprobado mediante Resolución SBS N° 1124-2006 y normas modificatorias, establece, entre otros aspectos, la metodología de cálculo del margen de solvencia que deben seguir las empresas de seguros y reaseguros;

Que, resulta necesario modificar el citado Reglamento de Requerimientos Patrimoniales, a fin de actualizar el cálculo del margen de solvencia de Seguros Previsionales en base a siniestros de cartera run-off, para que dicha estimación esté acorde con el comportamiento de los siniestros en el horizonte temporal evaluado para el cálculo;

Que, a efectos de recoger las opiniones del público en general respecto a la propuesta de modificación de la normativa antes señalada, se dispuso la prepublicación del proyecto de resolución sobre la materia en el portal electrónico de la Superintendencia, al amparo de lo dispuesto en la Trigésima Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley General y el Decreto Supremo

N° 001-2009-JUS;

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

En uso de las atribuciones conferidas en los numerales 7, 9 y 13 el artículo 349 de la Ley General;

RESUELVE

Artículo Primero.- Modificar el Reglamento de Requerimientos Patrimoniales de las Empresas de Seguros y Reaseguros, aprobado por Resolución N° 1124-2006 y normas modificatorias, de acuerdo con lo siguiente:

1. Modificar el numeral 6.4.1 "Seguros Previsionales" del artículo 6° "Procedimiento de Cálculo" en los términos siguientes:

"6.4.1 Seguros Previsionales

El margen de solvencia por operaciones de seguros previsionales - invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio- del Sistema Privado de Pensiones (Ley N° 25897 y modificaciones), se determina de la siguiente manera:

(...)

Cartera run off

Incluye los contratos de administración de riesgos anteriores y los contratos colectivos (SISCO) anteriores al SISCO vigente.

Se debe realizar el cálculo del margen de solvencia

por separado para cada contrato SISCO y para toda la cartera run off previa al SISCO.

El margen de solvencia se calcula sobre la base de la información contenida en los estados financieros y es igual al resultado de aplicar el siguiente procedimiento:

a) En función de los siniestros de los últimos doce (12) meses (Cuadro N° 8.1):

a.1) Se calculará el importe de los siniestros de seguros y reaseguros aceptados de los últimos doce (12) meses, netos de anulaciones.

a.2) Se obtendrá el 14.5% de a.1).

a.3) El monto obtenido en a.2) se multiplicará por la relación de retención, la cual se obtendrá del contrato de reaseguro correspondiente. Esta relación de retención no podrá ser menor de 0,30.

El margen de solvencia del seguro previsional es igual a la suma del resultado obtenido en la cartera vigente y en las carteras run off, no pudiendo ser ninguno de estos valores menores a cero.”

2. Modificar los formatos de los Cuadros N° 8 y N° 10 del Anexo ES-7C “Información del margen de solvencia”, de acuerdo con el anexo adjunto a la presente resolución, el cual se publica en el Portal Institucional (www.sbs.gob.pe) conforme con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS.

Artículo Segundo.- La presente Resolución entra en vigencia a partir del 01 de enero de 2023.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARIA DEL SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y AFP

2096551-1

Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 190

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo

del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización

del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por

objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y

actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso

en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y

riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de

violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de

Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

2096249-1

Entrada en vigor del “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”

El “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”, adoptado en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, aprobado mediante la Resolución Legislativa N° 31415, de 11 de febrero de 2022, y ratificado mediante el Decreto Supremo N° 016-2022-RE, de 31 de marzo de 2022, entrará en vigor el 8 de junio de 2023.

2096251-1

Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

DECRETO SUPREMO 103-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

Que, la Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional: “Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado”, establece el compromiso por construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos; así como el compromiso de que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales y en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala 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, según lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 19 de la citada Ley, al Presidente del Consejo de Ministros le corresponde formular, aprobar y ejecutar las políticas nacionales de modernización de la administración

pública y las relacionadas con la estructura y organización del Estado, así como coordinar y dirigir la modernización del Estado;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, señala que los objetivos y contenidos principales del proceso de modernización de la gestión pública se desarrollan en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, cuya conducción recae en la Presidencia del Consejo de Ministros y requiere la intervención articulada de todas las entidades públicas;

Que, con Decreto Supremo N° 029-2018-PCM se aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, en cuyo numeral 10.2 del artículo 10, se establece que las políticas nacionales, previa opinión técnica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), se aprueban por decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y el refrendo de el/la titular del sector o sectores competentes;

Que, el numeral 6 de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del citado Reglamento, establece que las políticas nacionales vigentes se adecúan a sus disposiciones y para dicho fin, cada Ministerio aprueba mediante resolución de su titular la lista sectorial de políticas nacionales bajo su rectoría o conducción;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 248-2019-PCM se aprueba la lista sectorial de las Políticas Nacionales bajo la rectoría de la Presidencia del Consejo de

Ministros en la que se incluye a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM;

Que, a través del Decreto Supremo N° 164-2021-PCM se aprueba la Política General de Gobierno para el período 2021-2026, la cual contempla como uno de sus lineamientos, fortalecer los sistemas de la administración pública y del servicio civil;

Que, el artículo 59 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM, establece que la Secretaría de Gestión Pública es el órgano rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública y responsable de proponer, articular, implementar y evaluar la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y, de la coordinación y dirección del proceso de modernización de la gestión del Estado;

Que, bajo dicho marco normativo, la Secretaría de Gestión Pública propone y sustenta la necesidad de aprobar la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030;

Que, mediante Oficios N° D00029-2022-CEPLAN-PCD y N° D00045-2022-CEPLAN-PCD, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) remite los Informes Técnicos N° D000007-2022-CEPLAN-DNCPN y N° D000012-2022-CEPLAN-DNCPN, respectivamente, mediante los cuales emite opinión técnica favorable sobre la citada propuesta de Política Nacional, señalando que la misma se encuentra acorde con lo dispuesto en el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado mediante Decreto Supremo N° 029-2018-PCM;

De conformidad con lo dispuesto en Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales; el Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo

de Modernización de la Gestión Pública; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA

Artículo 1.- Aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

Apruébase la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

2.1 La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, es de cumplimiento obligatorio y aplica a todas las entidades de la Administración Pública, señaladas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

2.2 En el caso de las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado, su aplicación se da solo en aquello que le resulte aplicable.

Artículo 3.- Conducción de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

La conducción de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 está a cargo de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gestión Pública, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

Artículo 4.- Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

Las entidades de la administración pública implementan la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, en el marco de sus funciones y competencias, a través de los diferentes planes

del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN.

Para tal efecto, dichas entidades coordinan con la Presidencia del Consejo de Ministros, la implementación de los servicios identificados y otras acciones a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Artículo 5.- Articulación, seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gestión Pública, lidera el proceso de articulación, seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Artículo 6. - Financiamiento

La implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, se efectúa con cargo al Presupuesto Institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7. - Publicación

El presente Decreto Supremo y su Anexo se publican 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), el mismo día de la publicación de la presente norma y del Resumen Ejecutivo de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 8. - Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente de Consejo de Ministros.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

Primera.- Aprobación del instrumento que contiene los servicios administrativos e indicadores de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

En un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, contado a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública, aprueba el instrumento que contiene los servicios administrativos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 y sus indicadores, debiendo contar, previamente, con la opinión técnica favorable del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). Para la elaboración del citado instrumento se considera la participación y coordinación con entidades de los tres niveles de gobierno.

Segunda.- Normas complementarias para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprueba, mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública, las normas complementarias necesarias para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

Resumen Ejecutivo Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la visión y los compromisos que establecen las políticas de Estado de construir un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas, es posible identificar un conjunto de hitos que han marcado (y siguen marcando) la trayectoria e institucionalidad del proceso de modernización de la gestión pública en el Perú, dentro de los cuales se encuentra la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (en adelante PNMGP), aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013- PCM, luego de transcurridos casi 10 años, persiste la importancia de que el Perú cuente con una política como principal instrumento orientador en materia de modernización, para lo cual se ha estimado una temporalidad hasta el año 2030, en ese marco la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM mediante Resolución Ministerial N° 248-2019-PCM, aprobó la lista sectorial de las políticas nacionales bajo la rectoría de la PCM, entre las cuales se encuentra la PNMGP al 2030.

En el Perú los esfuerzos por modernizar se circunscriben en la Política 24 del Acuerdo Nacional, la cual establece el compromiso por “construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos”. Así, se busca un Estado que “atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno”¹. En esa línea, la modernización de la gestión pública se articula con los cinco ejes de la Visión Perú al 2050, al proponer un Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás, por cuanto la PNMGP al 2030 tiene

como centro a las personas y busca que las mismas alcancen su potencial en igualdad de oportunidades y sin discriminación para gozar de una vida plena, dentro de una sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia, siendo uno de sus principios la sostenibilidad ambiental.

Hoy nos enfrentamos a una crisis económica y sanitaria en el Perú y en el mundo, nos encontramos ante un escenario altamente dinámico e incierto en el cual las entidades públicas tendrán que trabajar fuera de los confines de las estructuras tradicionales para intentar abordajes más flexibles en la planificación e implementación de políticas, que sean más adaptativos, ágiles y – sobre todo resilientes. La pandemia del COVID – 19, no solo ha tenido y tiene un impacto negativo considerable sobre la economía peruana, por el esfuerzo fiscal que implican las medidas que se están impulsando desde el Estado, sino también sobre los niveles de desigualdad y pobreza en nuestro país. De acuerdo a una encuesta de Ipsos (2020), realizada en el mes de marzo de 2020, un 25% de la población encuestada, se ha quedado sin trabajo, debido a la situación excepcional producida por la Emergencia Sanitaria. Ello incrementa de manera importante el grupo de la población en situación de vulnerabilidad social.

En este contexto, la PNMGP al 2030 establece como problema público “Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público”, siendo la variable central los bienes, servicios y regulaciones, toda vez que estos constituyen la “bisagra” entre las personas (naturales y jurídicas) y la administración pública y, por su posición estratégica en la generación de resultados para las personas, ejercen un elevado

impacto, no solo en la satisfacción de sus necesidades, sino en la valoración de las personas con relación a la actuación del Estado en su conjunto, siendo la situación futura deseada la siguiente; “Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en evidencia y que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente”.

Así, la PNMGP constituye el principal instrumento orientador que guiará el proceso de modernización de la gestión pública en el Perú por los siguientes años, estableciendo que la gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano; en la cual los funcionarios calificados y motivados se preocupan - en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno- por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades como los de soporte, con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos. El modelo conceptual planteado en la PNMGP representó un cambio decisivo que implica superar el tradicional enfoque de organizar los servicios por la oferta, aquello que el Estado estima que puede proveer, por un enfoque de demanda, que considera lo que la ciudadanía estima como necesario (Pasco, 2015)2.

El proceso de actualización de la PNMGP recoge las lecciones aprendidas de los últimos años, las cuales han evidenciado con claridad que el logro de una gestión pública moderna solo puede efectuarse si es que se posiciona en el centro de la actuación del Estado a las personas, son ellas quienes sustentan y orientan nuestra razón de ser. Por ello, hoy corresponde acercarnos, conocer y responder a las personas desde nuestras intervenciones, seleccionando los mejores medios que se encuentren bajo nuestro alcance para responder a sus necesidades y expectativas.

2. BASE NORMATIVA

2.1 Referentes normativos nacionales

- Constitución Política del Perú.
- Acuerdo Nacional.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE).
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo N° 1446, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, que aprueba el Reglamento del Sistema de Modernización de la gestión pública.
- Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros
- Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el período 2021-2026.
- Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales y su modificatoria.
- Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2019-PCM-SGP, que aprueban los Lineamientos N° 001-2019-SGP “Principios de actuación para la modernización de la gestión pública”.

2.2 Referentes normativos internacionales

- Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de

Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003.

- Código Iberoamericano de Buen Gobierno, suscrita el 23 de junio de 2006 en Montevideo.

- Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico, aprobada por la IX Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Pucón, Chile, 31 de mayo y 1º de junio de 2007.

- Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, aprobada por la X Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado San Salvador, El Salvador, 26 y 27 de junio de 2008.

- Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana, aprobada por la XI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Lisboa, Portugal, 25 y 26 de junio de 2009.

- Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública, aprobada por el Consejo Directivo del CLAD en reunión presencial-virtual celebrada desde Caracas el 10 de octubre de 2013.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Enunciado del problema público

La PNMGP al 2030 define como problema público el siguiente enunciado:

Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor

público"

La modernización de la gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público. En dicho marco, se crea valor público cuando: (i) las intervenciones públicas, que adoptan la forma de bienes, servicios o regulaciones, satisfacen las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad y, (ii) se optimiza la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos, para, directa o indirectamente, satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad.

La variable central del enunciado del problema público se refleja en los bienes, servicios y regulaciones, toda vez que estos constituyen la "bisagra" entre las personas (naturales y jurídicas) y la administración pública y, por su posición estratégica en la generación de resultados para las personas, ejercen un elevado impacto, no solo en la satisfacción de sus necesidades, sino en la valoración de las personas con relación a la actuación del Estado en su conjunto.

3.2 Conceptos clave

El modelo del problema público es organizado sobre los factores asociados a este. En el siguiente cuadro se sintetizan algunos de los conceptos clave considerados y basados en la literatura especializada y normativa sobre la materia. Véase el cuadro 1:

Cuadro N° 1.- Conceptos clave

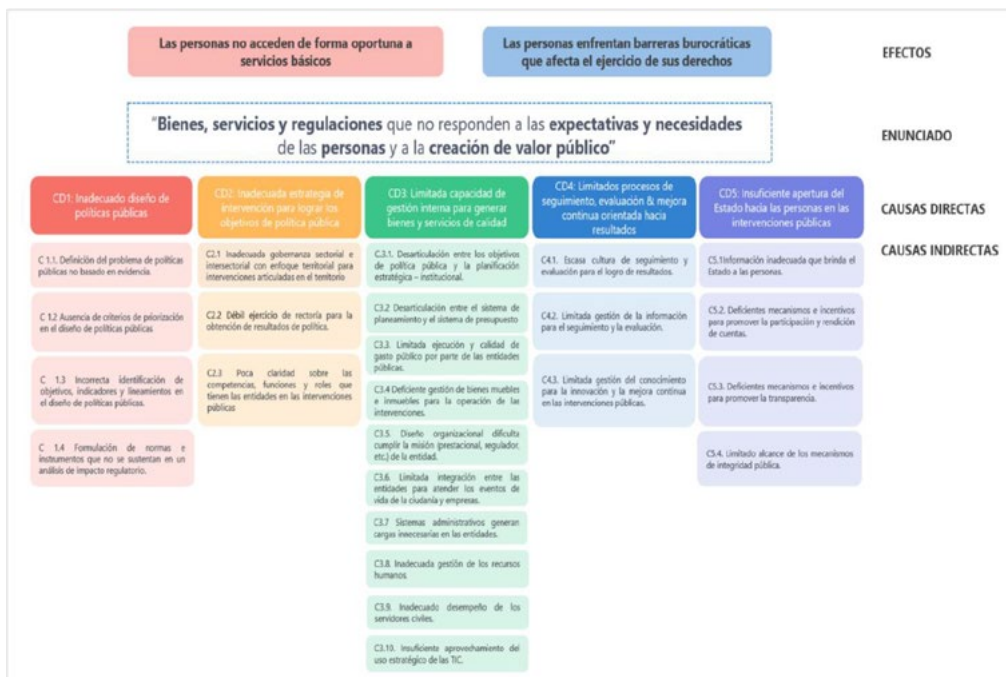
N°	Término	Concepto clave
1	Bienes	Son los productos tangibles que responden a las necesidades de las personas y que son entregadas por las entidades públicas, en cumplimiento de sus funciones (p.e. desayuno escolar, tablets, bono, DNI, pasaporte, medicina, libros, vacunas, etc). Para la provisión de bienes se podría requerir de servicios para asegurar su adecuada entrega
2	Bienes, servicios y regulaciones	Constituyen el conjunto de intervenciones a través de los cuales las entidades públicas, en el marco de sus competencias, promueven, producen o generan condiciones para obtener un cambio en la sociedad (PCM, 2019).
3	Brechas	Es la diferencia entre la oferta disponible optimizada de infraestructura (la cual incluye la infraestructura natural) y/o acceso a servicios públicos y la demanda, a una fecha determinada y ámbito geográfico determinado. Puede ser expresada en términos de cantidad y/o calidad (CEPLAN, 2019).

4	Cadena de trámites	Consiste en la relación que existe entre procedimientos administrativos o servicios prestados en exclusividad en función a los requisitos exigidos para su realización, que tiene como objetivo final la emisión de un pronunciamiento que recae sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados, y que deben realizarse en más de una entidad para su culminación (PCM, 2018).
5	Calidad de las intervenciones públicas	Está entendida como la medida en que las intervenciones (bienes, servicios y regulaciones) brindados por el Estado resuelven el problema público y responden a las necesidades y expectativas de las personas. (PCM, 2019).
6	Innovación pública	La innovación pública es un proceso inclusivo e iterativo para definir problemas públicos, co crear, prototipar e implementar soluciones viables, que modernicen al Estado y agreguen valor a las personas.
7	Modernización	La modernización de la gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público (PCM, 2019).
8	Necesidades y expectativas	Se identifican a partir de las brechas de acceso a bienes y servicios a nivel departamental, provincial y distrital. Estas brechas permitirán comprender cómo viven las personas en sus territorios, sus medios de vida y su nivel de bienestar; y a partir de ello, poder diseñar intervenciones reflejados en políticas y planes que permitan identificar las necesidades reales de la población y aprovechar las oportunidades (CEPLAN, 2017).
9	Participación ciudadana	Conjunto de actividades voluntarias mediante las cuales las personas se involucran activamente en el ciclo de las políticas públicas y en la provisión de bienes, servicios y regulaciones (OECD, 2016).
10	Personas	Conjunto de sujetos de derecho, ya sean personas naturales o jurídicas, que acceden a un bien o servicio brindado por las entidades públicas (PCM, 2018).
11	Política Pública	Las políticas públicas son las opciones, los modelos, o formas de organizar las relaciones económicas, sociales, u otras que a través del tiempo va eligiendo una sociedad. Dada su naturaleza dinámica y cambiante en el tiempo, reflejan inevitablemente un juicio de valor sobre "en qué" y "cómo" debe actuar el Estado para cumplir sus fines ("el norte") (adaptación sobre la base de Idea Internacional, 2008; PCM, 2020). Cabe precisar que una política pública puede expresarse a través de: i) normas específicas que definen la acción del estado para servicios específicos (seguro materno infantil); ii) bloques normativos (conjunto de normas) que regulan los límites de la actividad de los individuos o grupos de individuos (regulación de servicios de telefonía, código penal); iii) acciones que adopta o que deja de ejecutar un Estado (desregulación de los mercados competitivos), políticas nacionales sectoriales y multisectoriales, entre otras intervenciones públicas.
12	Público objetivo	En el caso de la PNMGP, el público objetivo son las entidades públicas. Desde esta política se busca generar condiciones adecuadas que permitan que las entidades públicas, a través de su gestión interna e intervenciones públicas, respondan a las necesidades de las personas (naturales o jurídicas).
13	Regulaciones	Las regulaciones, en tanto instrumentos que desarrollan los contenidos de las políticas públicas, son un conjunto de reglas creadas por el Estado dirigidas a mejorar la eficiencia de los mercados, generar bienestar social, u optimizar el funcionamiento de la administración pública (PCM, 2019; Sotelo, 2012).
14	Rendición de cuentas	La rendición de cuentas es el acto mediante el cual las autoridades y funcionarios/as de los tres niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, se dirigen a la ciudadanía para mostrar los avances, dificultades y resultados de su gestión sobre los logros de los objetivos de política pública (SGP, 2015).
15	Servicio	Son los productos intangibles entregados por las entidades públicas a las personas, en el marco de sus competencias y funciones sustantivas que, al satisfacer sus necesidades y expectativas, generan valor público.
16	Servicio Administrativo	Son los productos intangibles que generan las entidades, entregados a otras entidades públicas, como un medio o soporte para la optimización de su gestión interna o la prestación eficiente y de calidad de los bienes y servicios que prestan.
17	Servicios integrados	Aquellos servicios que se brindan por más de una entidad pública, a través de un único punto de contacto y que pueden articularse a través de cadena de trámites y eventos de vida, con la finalidad de facilitar y mejorar el acceso, articulación y la calidad de los servicios que brinda el Estado a las personas naturales y jurídicas (PCM, 2018).
18	Valor público	El valor público debe ser entendido como el cambio que acontece en las variables sociales. El valor público se crea cuando a) las intervenciones públicas, que adoptan la forma de bienes, servicios o regulaciones, satisfacen las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad y, b) se optimiza la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos, para, directa o indirectamente, satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad (PCM, 2018).

3.3 Modelo del problema público

El modelo conceptual sobre el cual se basa la PNMGP al 2030 está sustentado en el paradigma de la nueva gobernanza pública, el cual parte de la premisa que las personas deben adquirir un rol central en la co – producción de políticas y provisión de bienes, servicios y regulaciones. Dicho ello, la relación Estado- personas se concibe como un vínculo colaborativo, sustentado sobre la base de los valores de la eficacia y eficiencia, pero, sobre todo, en los valores de la democracia. En este enfoque, las personas asumen un rol más activo como parte de la solución de los problemas públicos y la co - creación de políticas públicas. El énfasis se realiza, entonces, en la creación de valor público, a través de intervenciones que aborden los problemas públicos de manera efectiva y útil para las personas (Bryson, 2014; PNUD, 2015). A continuación, se muestra el árbol de problemas.

Gráfico N° 1: Árbol de problemas de la PNMGP al 2030



Fuente: Secretaría de Gestión Pública

En el marco del paradigma de la nueva gobernanza, la PNMGP al 2030 plantea un modelo conceptual basado en la lógica de la cadena de valor público, el cual facilita contar con una aproximación holística para comprender las decisiones de política y estrategias de intervención que se adoptan desde el Estado para resolver un determinado problema público; el funcionamiento de las entidades públicas (en términos de su gestión interna), los productos que generan (en términos de los bienes, servicios y regulaciones) y los resultados que permitirán generar los cambios esperados en el bienestar de las personas y de la sociedad. Del mismo modo, a través de dicho enfoque, se busca transmitir que las intervenciones públicas en el territorio no son solo el resultado del rol preponderante que asume una entidad pública, sino que resulta – sobre todo – de los distintos procesos de gobernanza que se establezcan entre entidades públicas, organizaciones del sector privado y las personas (PNUD, 2015). Véase gráfico N° 2:

Gráfico N° 2: Modelo conceptual de la PNMGP al 2030



Fuente: Secretaría de Gestión Pública

Componentes del modelo conceptual

(i) Política pública y regulación

Es el primer componente del modelo conceptual, orientado a la solución de los problemas públicos para lo cual requiere:

El diseño de políticas públicas con criterios de priorización, basadas en evidencia que sustente la toma de decisiones y que establezcan las entidades que deben participar para la solución del problema público identificado, y

La formulación de normas basadas en el análisis de impacto regulatorio. La evidencia debe estar sustentada en datos ciertos, en donde la primera fuente de información es la persona misma y las brechas por cubrir. Como política pública, debe comprenderse a las políticas nacionales, las normas de creación de una entidad y cualquier otro mecanismo o instrumento que determine una decisión pública orientada a solucionar un problema público identificado.

(ii) Estrategia de Intervención

Es el segundo componente del modelo, está orientado

a establecer la estrategia de intervención para lograr los objetivos de política pública, a través de una óptima gobernanza sectorial, intersectorial e intergubernamental, en la que las entidades de los tres niveles de gobierno tengan claridad sobre sus roles, competencias, y funciones para la ejecución de las intervenciones públicas con enfoque territorial.

(iii) Bienes y servicios

En este componente se definen y diseñan los bienes y servicios a ser entregados a las personas para la atención de sus necesidades y el cierre de brechas, para lo cual se debe considerar, entre otros, la diversidad cultural, geográfica, socioeconómica, de género y de sostenibilidad ambiental. Los bienes y servicios definidos deben responder a los criterios de priorización establecidos en las Políticas públicas y regulaciones; sus atributos y cantidad deben estar basados en la evidencia de necesidades y de brechas a cubrir según el territorio; también se deben considerar los recursos disponibles por sector y nivel de gobierno a ser destinados bajo un enfoque de eficiencia, eficacia y de sostenibilidad ambiental que significa contemplar en el diseño de servicios el uso racional y sostenible de los recursos naturales, por cada región.

(iv) Gestión interna

En este componente se debe abordar la capacidad de la gestión interna de las entidades, así como el funcionamiento articulado de todos los sistemas administrativos para la provisión de bienes, servicios y regulaciones de calidad; comprende la ejecución de todas las actividades y procesos tanto estratégicos, de apoyo como los operativos o misionales de las entidades.

A través de este componente, se implementan las decisiones adoptadas en los componentes de políticas públicas y regulación, estrategia y de bienes y servicios; para lo cual se asignan los recursos necesarios para la generación de bienes y servicios según lo planificado y se ejecutan los procesos.

(v) Resultados

Este componente está orientado a medir los resultados e impactos logrados a través de la entrega de bienes, servicios y regulaciones, comprende la evaluación de todos los componentes:

En el componente de políticas públicas y regulación, a través de indicadores que reflejen los resultados y el impacto logrado, el alcance de objetivos y el grado en el que se han solucionado los problemas públicos.

En el componente de estrategia, a través de indicadores que reflejen cobertura y efectividad en la provisión.

En el componente de bienes y servicios, a través de indicadores que midan principalmente si los bienes y servicios son los indicados para solucionar el problema público (por ejemplo, plan lector para mejorar la posición del Perú en puntuación media PISA, o el desayuno escolar para reducir el % de niños con anemia), y también la satisfacción de las personas (índice de satisfacción), en el caso de procedimientos administrativos

En el componente de gestión interna, a través de indicadores que midan el desempeño de las entidades bajo un enfoque de eficiencia.

(vi) Seguimiento, evaluación y mejora continua

Es un componente transversal y de naturaleza permanente, cuyo fin es afianzar las acciones de seguimiento, evaluación y mejora continua, la cual es aplicable a los componentes de políticas públicas y regulación, estrategia, bienes y servicios, gestión interna y resultados. Este componente debe incorporarse como parte de la gestión permanente y continua de cada uno de los componentes; así la información que resulte de la gestión de cada uno de ellos, debe ser insumo para la evaluación de los componentes y la mejora continua.

(vii) Estado abierto

Es un componente transversal a la gestión de los componentes de políticas públicas y regulación,

estrategia, bienes y servicios, gestión interna y resultados, se incorpora ante la necesidad de apertura del Estado hacia las personas, con el fin de que provean información a través de canales de información y comunicación que deben poner a su disposición todas las entidades públicas, así como las acciones que promuevan la participación de las personas en el ciclo de vida de las intervenciones públicas; y a su vez ampliar el alcance de los mecanismos de integridad pública y rendición de cuentas de las entidades.

Dicho ello, en la propuesta de actualización de la PNMGP al 2030 lo que se propone es transitar de un enfoque basado – principalmente– en el desarrollo y fortalecimiento de los medios involucrados en la gestión interna (nueva gestión pública) para transitar hacia un enfoque centrado en la co – creación de bienes, servicios y regulaciones que respondan mejor a los que las personas necesitan (nueva gobernanza pública).

3.4 Situación actual del problema público:

El problema público que sustenta la PNMGP al 2030 está enunciado de la siguiente forma: “bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público”. En el marco del problema público identificado, se ha desarrollado su estructuración operativa, constituida por cinco (05) causas directas y veinticuatro (24) causas indirectas, las cuales reflejan las principales problemáticas vinculadas al diseño de nuestras intervenciones, la forma cómo nos articulamos, los medios que empleamos para administrar nuestros recursos, los métodos que utilizamos para realizar seguimiento y los espacios que generamos para la participación activa de las personas.

a) Causas del problema público:

Causa directa 1: Inadecuado diseño de políticas públicas

Las políticas públicas son las opciones, los modelos, o formas de organizar las relaciones económicas, sociales, u otras que a través del tiempo va eligiendo una

sociedad. Dada su naturaleza dinámica y cambiante en el tiempo, reflejan inevitablemente un juicio de valor sobre “en qué” y “cómo” debe actuar el Estado para cumplir sus fines (“el norte”) (adaptación sobre la base de Idea Internacional, 2008; PCM, 2020)¹⁹. Cabe precisar que una política pública puede expresarse a través de: (i) normas específicas que definen la acción del Estado para servicios específicos (seguro materno infantil); (ii) bloques normativos (conjunto de normas) que regulan los límites de la actividad de los individuos o grupos de individuos (regulación de servicios de telefonía, código penal); (iii) acciones que adopta o que deja de ejecutar un Estado (desregulación de los mercados competitivos)²⁰, (iv) políticas nacionales sectoriales y multisectoriales, entre otras intervenciones públicas.

Causa directa 2: Inadecuada estrategia de intervención para lograr los objetivos de política pública

Habiendo definido el problema público sobre el cual el Estado centrará su atención, así como identificado los instrumentos de política pública que más podrían aportar a alcanzar los objetivos de política pública, corresponde definir cómo se va a intervenir para implementar la política pública en el territorio. Cuando se hace referencia al terreno de la implementación se hace referencia a todas aquellas acciones efectuadas por actores públicos y privados con miras a la realización de objetivos previamente establecidos (Aguilar Villanueva, 2007)²¹. Así, la implementación no es un proceso estático, toda vez que muda a medida que es ejecutada (Mazmanian y Sabatier; 1979)²².

Pese a la naturaleza multicausal de los problemas públicos y a los crecientes esfuerzos que se han realizado para fortalecer la articulación entre entidades públicas en los tres niveles de gobierno para la implementación de las políticas públicas, muchas entidades públicas aún abordan la solución de problemas públicos como unidades verticales independientes, llegando a crear formas territoriales de pensar y actuar que perjudican, no solo la colaboración intra e interinstitucional para la implementación de una política pública, sino—sobre

todo—la alineación de las prioridades alrededor de objetivos y metas comunes.

Causa directa 3: Limitada capacidad de gestión interna para generar bienes y servicios de calidad

La capacidad de gestión interna en las entidades públicas se refiere a la organización de los medios y a la generación de condiciones de los sistemas administrativos como soporte para la definición e implementación de intervenciones públicas (definición adaptada del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización, 2018). Lo cierto es que, en la realidad, muchas veces no se le presta atención a los problemas de las capacidades administrativas y de gestión de los actores que implementan las políticas públicas, aun cuando estos elementos pueden condicionar los resultados de la política. Dichas limitaciones son más visibles en aquellas políticas que requieren largas cadenas de acción y respuesta, toda vez que estas involucran múltiples niveles de gobierno que conllevan a mayor coordinación y habilidades de gestión, así como un mayor seguimiento administrativo. En países con una institucionalidad débil, es probable que estas capacidades sean más deficientes (Grindle, 2009).

Al 2021, son diversos los reportajes periodísticos que dan cuenta de la desesperación por la cual están atravesando las personas para sobrevivir a la pandemia del COVID-19. Muchos de los problemas que se visibilizaron durante la Declaratoria de Emergencia para acceder a los bienes y servicios han estado presentes en el Estado peruano durante los últimos diez (10) años y, muchos de ellos, aún no se han solucionado. Tanto los ciudadanos, como los servidores públicos siguen “sufriendo” las consecuencias de un aparato público débil que no logra generar las condiciones adecuadas para una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano.

Causa Directa 4: Limitados procesos de seguimiento, evaluación y mejora continua orientada hacia resultados

Contar con información fiable sobre los resultados de

las intervenciones públicas permitirá a las entidades comunicar y rendir cuentas a la sociedad sobre el uso de los recursos; así como conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Para ello, se busca que las entidades públicas evalúen si el bien o servicio que proveen satisface las necesidades y expectativas de las personas o si la regulación vigente emitida contribuye a alcanzar las aspiraciones de la sociedad.

Causa Directa 5: Insuficiente apertura del Estado hacia las personas en las intervenciones públicas

El recuperar la confianza ciudadana, no solo se logra definiendo las políticas públicas desde el Gobierno, sino implica hacer partícipe activo a la ciudadanía en este proceso (IV Plan de Acción de Gobierno Abierto, 2019). A continuación, se detallan los principales desafíos vinculados a dicha materia:

b) Efectos del problema público:

Ello, a su vez, genera una serie de efectos (de distinto orden), entre los cuales se distinguen los siguientes:

(i) Las personas no acceden de forma oportuna a servicios básicos.

Un aspecto esencial para las personas es la cobertura, calidad y oportunidad con que el Estado cumple con la prestación de los servicios (PNUD, 2019)²³. Una medición que se ha empleado para poder distinguir y dimensionar los medios (servicios) utilizados por las personas es el Índice de Densidad²⁴ del Estado (IDE), el cual busca cuantificar la presencia territorial del Estado en las distintas circunscripciones políticas en las que se organiza, centrándose en identificar la mayor o menor presencia de los servicios básicos en el territorio²⁵. Este Índice cubre tres dimensiones (conectividad e integración, ciudadanía y servicios básicos), cubriendo los siguientes sectores: salud, educación, saneamiento, electricidad e identidad²⁶.

Un aspecto complementario que complejiza el acceso a servicios básicos son las condicionantes sociales,

económicas, geográficas y culturales que limitan el acceso de las personas a los servicios básicos que otorga el Estado. Nótese que las intervenciones del Estado (p.e. los programas sociales) no operan en el vacío, sino – por el contrario – su implementación se ve condicionada por fenómenos propios del contexto específico (Descro, 2014). Por ejemplo, algunos estudios han identificado que, entre los factores que limitan el acceso de los niños y niñas a los programas sociales de transferencia condicionada, se encuentra la incidencia del trabajo infantil, a consecuencia de condiciones estructurales vinculadas a la pobreza y la falta de acceso a una educación como alternativa, entre otros (Ibid). Ello remarca la necesidad de establecer estrategias de intervención diferenciadas que incorporen de manera transversal el enfoque territorial y permitan responder a la heterogeneidad.

(ii) Las personas enfrentan barreras burocráticas que afecta el ejercicio de sus derechos.

La capacidad del Estado para generar normas y regulaciones eficaces es crucial, toda vez que influyen directamente en los mercados y en la economía. Diversos estudios a nivel internacional demuestran claramente que existe una relación positiva entre el buen desempeño del entorno regulatorio y el crecimiento económico. Demuestran que las regulaciones frecuentemente tienen un impacto sobre el comportamiento y el rendimiento del sector de empresas reguladas. Esto significa que la eficacia de la gobernanza regulatoria influye en el fomento del desarrollo del sector privado y en establecer condiciones de mejor gobernanza, inversiones y productividad que contribuya al logro de un mayor bienestar de la sociedad (PCM, 2020)²⁷.

De acuerdo al Indicador de Calidad Regulatoria del Banco Mundial, el cual mide la percepción de la capacidad del gobierno para formular e implementar regulaciones consistentes que garanticen y promuevan el desarrollo del sector privado, durante el período 1998 – 2018, el Perú ha tenido un retroceso en la calidad de sus regulaciones, lo cual ha complicado el ambiente

para los negocios e inversión. en el año 1998 el Perú tuvo su valor más alto de 0.62 y en el 2018 obtuvo el valor de 0.52 retrocediendo en el índice de calidad regulatoria, a pesar que se encuentra por encima del promedio de los países de América Latina y el Caribe. Entre los aspectos que están comprendidos en este índice se destacan las cargas producidas por el cumplimiento de la regulación, la apertura comercial, las cargas administrativas, las prácticas competitivas desleales, así como las cargas de las regulaciones impositivas y laborales.

Asimismo, de acuerdo a los resultados de la Primera Encuesta de Gestión Pública(2020), las regulaciones de las entidades públicas, no solamente afectan a las empresas, sino también a los propios servidores públicos quienes deben enfrentar los costos de las sobre regulaciones administrativas, las cuales establecen demasiados puntos de control y supervisión, y generan cuellos de botella al interior de las entidades públicas que obstaculizan los procesos de administración interna, así como los procesos de provisión de bienes y servicios. Así, en un contexto en el que la percepción de corrupción ha venido en aumento,²⁸ muchos sostienen que mientras más se controle al servidor público menor será el riesgo que este incurra en actos de corrupción.

3.5 Situación futura deseada

La situación futura deseada de la PNMGP al 2030 ha sido formulada a partir del análisis, revisión y evaluación del conjunto de causas y efectos del problema público, así como de las aspiraciones y expectativas identificadas con las entidades públicas. Además, es el resultado del análisis de tendencias, escenarios, riesgos y oportunidades asociadas al problema público y del trabajo articulado con los sectores que forman parte de la Política Nacional. En ese sentido, la situación futura deseada de la PNMGP al 2030 es la siguiente:

“Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en evidencia y que atiendan las necesidades

de las personas de manera oportuna y eficiente”.

Bajo esta visión, la actualización de la PNMGP busca relevar que, para lograr una gestión pública moderna, se debe asegurar la adecuada complementariedad entre la dimensión de la gestión de los recursos (que está vinculada a los instrumentos, técnicas y herramientas que proveen los sistemas administrativos y de administración interna) y la dimensión de los objetivos de política pública (resultados priorizados a alcanzarse). Así, todos los servidores públicos deben interiorizar que el fin último de la administración pública es brindar intervenciones (bienes, servicios y regulaciones) que generen resultados valiosos para las personas; esto es, que resuelvan problemas de interés público, potencien oportunidades para las actuales y futuras generaciones o contribuyan a las aspiraciones de país que queremos alcanzar.

3.6 Alternativas de solución

Siguiendo la metodología de CEPLAN, sobre la base de las tendencias, los escenarios y los riesgos y oportunidades identificados, la PNMGP se plantearon quince (15) alternativas de solución, las cuales coadyuvan a la situación futura deseada anteriormente descrita. Para ello, se realizó una búsqueda de evidencia que permitiera sustentar y evaluar la viabilidad y efectividad de cada una de las alternativas de solución, a efectos de poder realizar el análisis de selección. Para la selección de las alternativas de solución se realizaron talleres de diseño y formulación colaborativa de la PNMGP, llevados a cabo de diciembre 2020 a febrero de 2021, para lo cual se contó con la participación de equipos técnicos de las treinta y tres (33) entidades públicas participantes²⁹, quienes realizaron una evaluación de cada una de las alternativas de solución, sobre la base de los criterios de viabilidad (política³⁰, social³¹, administrativa³²) y efectividad³³, luego de la evaluación realizada, se optó por seleccionar once (11) alternativas de solución, según se presentan en el cuadro N° 2.

Cuadro N° 2.- Alternativas de solución seleccionadas					
Causas directas	Causas Indirectas	Alternativas de solución	Puntaje	Naturaleza de la intervención	Tipo de instrumento
Causa directa 1: Inadecuado diseño de políticas públicas.	C1.1. Definición del problema de políticas públicas no basado en evidencia C1.2. Ausencia de criterios de priorización en el diseño de políticas públicas C1.3. Incorrecta identificación de objetivos, indicadores y lineamientos en el diseño de políticas públicas	Contar con un mecanismo para la construcción de políticas públicas basadas en evidencia.	13	Nueva	Regulador
Causa directa 1: Inadecuado diseño de políticas públicas.	C1.4. Formulación de normas e instrumentos que no se sustentan en un análisis de impacto regulatorio	Implementar progresivamente el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) en las entidades públicas.	13	Nueva	Regulador
Causa directa 2: Inadecuada estrategia de intervención para lograr los objetivos de política pública.	C2.1. Inadecuada gobernanza sectorial e intersectorial con enfoque territorial para intervenciones articuladas en el territorio. C2.2. Débil ejercicio de la rectoría para la obtención de resultados de política.	Potenciar y/o asegurar la implementación de los mecanismos de articulación intergubernamental e intersectorial	14	Mejorada	Regulador
Causa directa 2: Inadecuada estrategia de intervención para lograr los objetivos de política pública.	C2.3. Poca claridad sobre las competencias, funciones y roles que tienen las entidades en las intervenciones públicas.	Promover la implementación de los modelos de provisión de bienes y servicios, en coordinación con los gobiernos regionales y locales.	16	Nueva	Regulador
Causa directa 3: Limitada capacidad de gestión interna para generar bienes y servicios de calidad	C3.1. Desarticulación entre los objetivos de política pública y la planificación estratégica – institucional. C3.2. Desarticulación entre el sistema de	Integrar los sistemas administrativos para la provisión de bienes y servicios.	16	Nueva	Regulador
Causas directas	Causas Indirectas	Alternativas de solución	Puntaje	Naturaleza de la intervención	Tipo de instrumento
	planeamiento y el sistema de presupuesto C3.5. Diseño organizacional dificulta cumplir la misión (prestacional, regulador, etc.) de la entidad C3.7. Sistemas administrativos generan cargas innecesarias en las entidades				
Causa directa 3: Limitada capacidad de gestión interna para generar bienes y servicios de calidad	C3.8. Inadecuada gestión de los recursos humanos	Asegurar la implementación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno	15	Mejorada	Regulador
Causa directa 3: Limitada capacidad de gestión interna para generar bienes y servicios de calidad	C3.9. Inadecuado desempeño de los servidores civiles	Fortalecer la gestión del desempeño de los servidores civiles para fortalecer las habilidades relevantes que se requieren en el servicio civil	15	Mejorada	Regulador
Causa directa 3: Limitada capacidad de gestión interna para generar bienes y servicios de calidad	C3.10. Insuficiente aprovechamiento del uso estratégico de las TIC	Incrementar el acceso a servicios a través de canales digitales	16	Mejorada	Regulador
Causa directa 4: Limitados procesos de seguimiento, evaluación y mejora continua orientada hacia resultados	C4.2. Limitada gestión de la información para el seguimiento y la evaluación C4.3. Limitada gestión del conocimiento para la innovación y la mejora continua en las intervenciones públicas.	Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento, evaluación, gestión del conocimiento y mejora continua de la calidad de los servicios.	15	Nueva	Regulador
Causas directas	Causas Indirectas	Alternativas de solución	Puntaje	Naturaleza de la intervención	Tipo de instrumento
Causa directa 5: Insuficiente apertura del Estado hacia las personas en las intervenciones públicas	C5.1. Información inadecuada que brinda el Estado a las personas. C5.3. Deficientes mecanismos e incentivos para promover la transparencia C5.4. Limitado alcance de los mecanismos de integridad pública	Fortalecer la gobernanza para la implementación de la transparencia y acceso a la información, participación, rendición de cuentas e integridad pública.	15	Mejorada	Regulador
Causa directa 5: Insuficiente apertura del Estado hacia las personas en las intervenciones públicas	C5.2. Deficientes mecanismos e incentivos para promover la participación y rendición de cuentas.	Fortalecer la estrategia comunicacional de las entidades públicas, a través de estándares que aseguren su pertinencia.	16	Nueva	Regulador

Elaboración: Secretaría de Gestión Pública

Con relación al análisis de costo beneficio, hay que considerar que PNMGP al 2030 per sé, no generará bienes ni servicios a ser entregados directamente a las personas, su naturaleza es la de establecer un marco para la actuación del Estado, a través del establecimiento de herramientas, mecanismos, instrumentos y normas, para que las entidades dispongan de las condiciones necesarias para la generación de bienes, servicios y regulaciones y así solucionar el problema público identificado.

En este marco, para la estimación de los costos será necesario que todas las entidades públicas determinen los costos que significa la generación de los bienes, servicios y regulaciones que entregan, así como cuantificar los beneficios que se generan en las personas, entendiendo como beneficiarios a los más de 33 millones de habitantes³⁴, quienes reciben o acceden a uno o más de los bienes, servicios y regulaciones que brindan las entidades a nivel nacional, así como los beneficios que perciben los 2 millones 699 mil 130 empresas.

Con relación a los beneficios que espera alcanzar a través de las alternativas de solución propuestas en el instrumento de PNMGP al 2030, se puede estimar el ahorro generado por la reducción de tiempos, horas hombre y gastos operativos de las entidades. En este contexto por ahora la estimación de los beneficios es de naturaleza cualitativa; en razón de la envergadura de la PNMGP cuyo alcance es para todas las entidades públicas a nivel nacional, aunado al hecho de la inexistencia de una línea de base, que nos impide conocer los costos a incurrir por el cumplimiento de las disposiciones de los sistemas administrativos; sin perjuicio de ello, la progresiva implementación de la PNMGP al 2030, sentará las bases necesarias para implementar una cultura de seguimiento y evaluación, para conocer los beneficios que se alcancen a través de los resultados de las distintas políticas públicas. Se estima que hacia el año 2025, el conductor de la PNMGP se encontrará en la capacidad de realizar una

primera evaluación del costo - beneficio respecto a los resultados de la implementación del instrumento de política.

4. OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

Desde esta actualización de la PNMGP se recogen las lecciones aprendidas de los últimos años, las cuales han evidenciado con claridad que el logro de una gestión pública moderna solo puede efectuarse si es que se posiciona en el centro de la actuación del Estado a las personas. Son ellas quienes sustentan y orientan nuestra razón de ser. Por ello, hoy corresponde acercarnos, conocer y responder a las personas desde nuestras intervenciones, seleccionando los mejores medios que se encuentren bajo nuestro alcance para responder a sus necesidades y expectativas. Para lograr dicho propósito, la PNMGP al 2030 plantea cuatro (04) objetivos prioritarios y veintidós (22) lineamientos.

5. PROVISIÓN DE SERVICIOS

5.1 Servicios

Es preciso señalar que el problema público que busca atender la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (en adelante, PNMGP) al 2030 es el siguiente: "Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público". El público objetivo de esta política son las entidades públicas, toda vez que - a través de la política - se buscan generar condiciones adecuadas que permitan que las entidades públicas, a través de su gestión interna e intervenciones públicas respondan a las necesidades de las personas (naturales o jurídicas).

En el caso particular de la PNMGP, la cual, a diferencia de otras políticas nacionales vinculadas a funciones de línea, que generan productos a ser entregados a las personas, ésta se circunscribe al ámbito de la gestión interna de las entidades públicas, en ese sentido nuestra propuesta técnica, presenta tanto actividades operativas (vinculadas a aquellos lineamientos de naturaleza técnico normativo) como de servicios

a ser entregados entre entidades públicas. De ahí que, la Secretaría de Gestión Pública en su rol rector del Sistema administrativo de Modernización de la Gestión Pública, consideró necesario establecer una diferenciación de términos³⁶, considerando como “servicios” a “Los productos intangibles entregados por las entidades públicas a las personas, en el marco de sus competencias y funciones sustantivas que, al satisfacer sus necesidades y expectativas, generan valor público” y como “servicios administrativos” a “Los productos intangibles que generan las entidades públicas, entregados a otras entidades públicas, como un medio o soporte para la optimización de su gestión interna o la prestación eficiente y de calidad de los bienes y servicios que prestan.” De ahí que la PNMGP al 2030 presentará sólo servicios administrativos

En ese orden de ideas, esta propuesta presenta a las actividades operativas que fueron identificadas, en el marco de los talleres de diseño y formulación colaborativa de la PNMGP, en los cuales se contó con la participación activa de los equipos técnicos de las treinta y tres (33) entidades públicas participantes³⁷. Cabe señalar que estas actividades operativas constituyen un marco orientador para la posterior formulación de los “servicios administrativos”, que serán formulados en talleres colaborativos que contarán con la participación de los actores que participan de la PNMGP al 2030. Es de precisar que los servicios administrativos a ser formulados en un segundo momento, establecerán sus respectivos estándares nacionales de cumplimiento, así como sus correspondientes indicadores.

5.2 Actividades para proveer los servicios

En el cuadro N° 4 se establecen las actividades operativas de la PNMGP al 2030, vinculadas a los lineamientos de naturaleza técnica normativa.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los procesos de seguimiento y evaluación de la PNMGP se realizan acorde con lo establecido en la Guía de Políticas Nacionales y sus modificatorias, y de acuerdo a las disposiciones que el CEPLAN emita para dicho fin.

6.1 Seguimiento

La Secretaría de Gestión Pública lidera el proceso de seguimiento de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, en coordinación con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia del Consejo de Ministros. El seguimiento se realiza según los lineamientos que establece el Ceplan.

Los reportes de seguimiento se emiten de manera periódica, y contendrán la información provista por los ministerios intervinientes acerca del avance de los elementos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Estos reportes servirán de insumo para las evaluaciones y los reportes de cumplimiento.

Para el caso de los indicadores que no cuentan con el valor de línea de base, la SGP generará las siguientes condiciones previas: (i) Coordinación con entidades para recoger información para la medición; (ii) Formulación y aprobación de instrumentos y guías; (iii) Realización y evaluación de resultados de encuestas.

6.2 Evaluación

Durante su vigencia, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública será evaluada en cuanto a su implementación y resultados según las disposiciones que establece el Ceplan. Este proceso es liderado por la PCM, a través de la SGP.

2097747-1

Modifican el Reporte N° 36 denominado “Detalle por Operación de la Cartera de Créditos” del Capítulo V “Información Complementaria” del Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero

RESOLUCIÓN SBS 02596-2022

Lima, 19 de agosto de 2022

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES (a.i.)

CONSIDERANDO

Que, mediante la Resolución SBS N° 895-98 y sus modificatorias, se aprobó el Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero;

Que, mediante la Resolución SBS N° 2371-2021, se incorporó el Reporte N° 36 denominado “Detalle por Operación de la Cartera de Créditos” en el Capítulo V “Información Complementaria” del Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero, de acuerdo con el formato e instrucciones contenidas en el Anexo a dicha Resolución;

Que, luego de transcurrido un periodo inicial de estabilización del Reporte N° 36, es necesario realizar aclaraciones en los campos con la finalidad de mejorar la calidad de la información recibida;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Banca y Microfinanzas, de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera, de Estudios Económicos y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas en los numerales 7 y 9 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, en adelante Ley General, y sobre la base de las condiciones de excepción dispuestas en artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sus modificatorias;

RESUELVE

Artículo Primero.- Modificar el Reporte N° 36 denominado “Detalle por Operación de la Cartera de Créditos” del Capítulo V “Información Complementaria” del Manual de Contabilidad para las Empresas del Sistema Financiero, en los campos señalados en el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución, y se publica en el portal institucional (www.sbs.gob.pe), conforme con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sustituir la Conciliación del Archivo de la Cartera de Créditos con el Balance de Comprobación (CC01BC), de acuerdo con el formato e instrucciones que se muestran en el mencionado Anexo.

Artículo Segundo.- Modificar la fecha de presentación del Reporte N° 36, debiendo remitirse a más tardar los días 28 de cada mes a través del mecanismo que disponga este Órgano Supervisor. Dicha periodicidad aplica a partir de la información del mes de agosto de 2022, la cual debe remitirse a más tardar el 28 de setiembre de 2022.

Artículo Tercero.- La remisión del Reporte N° 36, con las modificaciones en los campos obligatorios incluidos en esta modificación y en la Conciliación del Archivo de la Cartera de Créditos con el Balance de Comprobación (CC01BC), deberá realizarse a más tardar en la información del mes de diciembre de 2022, la misma que deberá ser enviada a esta Superintendencia hasta el 28 de enero de 2023.

Artículo Cuarto.- La presente Resolución entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SERGIO JAVIER ESPINOSA CHIROQUE

Superintendente de Banca, Seguros y AFP (a.i.)

2097363-1

Aprueban el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI denominado “PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 428-2022-SUNAFIL

Lima, 22 de agosto de 2022

VISTOS

El Acta N° 001-2022-SUNAFIL/OPP y el Informe N° 393-2022-SUNAFIL/DINI, de fecha 17 y 19 de agosto de 2022, respectivamente, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 300-2022-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 19 de agosto de 2022, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 570-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 22 de agosto de 2022, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, 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, asumiendo funciones y competencias que en dichas materias estaban asignadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, mediante la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, se regulan los casos en los que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial, la cual ha sido objeto de precisión mediante el Decreto Legislativo N° 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización;

Que, a través del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, se establece la reglamentación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización;

Que, con el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, se modifican los artículos 1, 2, 5, 8 y 9 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, referidos a las definiciones, al ámbito y a la desnaturalización de la tercerización, al contenido de los contratos y al derecho de información de los trabajadores desplazados, así como al Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras, respetivamente;

Que, a través del Decreto Supremo N° 015-2022-TR, el cual modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se modifica el numeral 34.7 del artículo 34 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como se incorporan los numerales 33.5 y 33.6 al artículo 33, los numerales 34.8 y 34.9 al artículo 34, y la Undécima Disposición Final y Transitoria al referido Reglamento;

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) es el órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, en el marco de las indicadas funciones, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, a través del documento de vistos, remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la propuesta de Protocolo denominado "Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral", señalando que el mencionado instrumento busca establecer de forma clara y precisa las reglas y disposiciones para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la verificación del cumplimiento de la normativa sobre

la tercerización laboral, en particular, respecto a las disposiciones modificatorias introducidas mediante el Decreto Supremo N° 015-2022-TR;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 300-2022-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Protocolo denominado "Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral", presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP, denominada "Gestión de Instrumentos Normativos", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 014-2016-SUNAFIL-SG, actualizada mediante la Resolución de Secretaría General N° 059-2017-SUNAFIL-SG;

Que, mediante el Informe N° 570-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre el proyecto de Protocolo denominado "Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral", en razón a encontrarse alineado a la normativa vigente, así como sustentado con los informes emitidos por la Dirección de Inteligencia Inspectiva y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

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

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización; el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038; el Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR; el Decreto Supremo N° 015-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del

Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de Protocolo

Aprobar el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI denominado "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO

Superintendente

2098220-1

Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM

DECRETO SUPREMO 108-2022-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

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

Que, el artículo 44 de la Constitución prevé que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena

vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación;

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

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

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N°s 020-2020-SA, 027-2020-SA, 031-2020-SA, 009-2021-SA, 025-2021-SA, 003-2022-SA y 015-2022-SA, hasta el 24 de febrero de 2023;

Que, por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y dos (32) días calendario, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM, hasta el 28 de agosto de 2022;

Que, mediante Oficio N° D000339-2022-SG-MINSA, la Secretaría General del Ministerio de Salud remite la Nota Informativa N° D000048-2022-CDC-MINSA, elaborada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades; la Nota

Informativa N° D000070-2022-DGIESP-MINSA e Informe N° D000002-2022-UFETP-MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, la Nota Informativa N° D000099-2022-DIGESA-MINSA de la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria; documentos en los cuales se aborda la situación actual de la pandemia por la COVID-19, y se recomienda prorrogar el Estado de Emergencia Nacional; así como, mantener las medidas preventivas y de control de cumplimiento de las normas de convivencia social dispuestas, con algunas modificaciones;

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

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

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

DECRETA:

Artículo 1.- Prórroga del Estado de Emergencia Nacional

Prorróguese el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM, por el plazo de treinta y tres (33) días calendario, a partir del 29 de agosto de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19.

Durante el Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la

inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú.

Artículo 2.- Modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 063-2022-PCM

Modifícase el artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 063-2022-PCM, con el siguiente texto:

“Artículo 3.- Promoción y vigilancia de prácticas saludables y actividades necesarias para afrontar la emergencia sanitaria

3.1 El Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, dentro del ámbito de sus competencias y en permanente articulación, promueven y vigilan de acuerdo a las recomendaciones de la Autoridad Sanitaria Nacional, en lo que corresponda, las siguientes prácticas:

- El uso de espacios abiertos y ventilados.
- El uso de mascarilla y/o doble mascarilla, según corresponda.
- Priorizar actividades dentro del mismo núcleo familiar.
- El lavado frecuente de manos.
- Evitar aglomeraciones.
- La protección a las personas adultas mayores y personas en situación de riesgo.
- La promoción de la salud mental.
- La continuidad del tamizaje de la población.
- La continuidad del fortalecimiento de los servicios de salud.
- El uso de las tecnologías de la información para

seguimiento de pacientes COVID-19.

- El uso de datos abiertos y registro de información.
- La lucha contra la desinformación y la corrupción.
- La gestión adecuada de residuos sólidos.
- La difusión responsable de la información sobre el manejo de la COVID-19; así como, de las medidas adoptadas.
- La prestación del servicio público de transporte terrestre de personas con todas las ventanas abiertas del vehículo.
- Locales de entidades públicas y privadas debidamente ventilados, con puertas y ventanas abiertas, cuando sea posible.

3.2 Los gobiernos locales regulan la actividad económica de los conglomerados en sus jurisdicciones, con la finalidad de reducir el riesgo de actividades en lugares cerrados sin adecuada ventilación y el riesgo de aglomeraciones, teniendo en consideración los siguientes lineamientos:

- Establecer la adecuada ventilación de espacios cerrados.
- Delimitar espacios físicos y cierre de accesos, con el objeto de controlar y diferenciar las zonas de entrada y de salida.
- Establecer horarios de supervisión en las horas de alta afluencia del público.
- Facilitar el uso de los espacios públicos al aire libre.

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

Artículo 3.- Modificación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto

Supremo N° 030-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 063-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 069-2022-PCM

Modifícase el artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 063-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 069-2022-PCM, con el siguiente texto:

“Artículo 4.- Restricciones al ejercicio de derechos

4.1 Es obligatorio el uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), en lugares cerrados.

Es opcional el uso de mascarillas en espacios abiertos.

Es obligatorio el uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), para personas con síntomas respiratorios, tanto en espacios abiertos y cerrados.

En las instituciones educativas el uso de mascarilla es opcional para los estudiantes, debiendo garantizarse la ventilación adecuada, conforme a la normativa vigente. El uso de mascarilla para el personal docente es obligatorio.

4.2 Los infractores a las disposiciones sanitarias y las relativas al estado de emergencia nacional, que no hayan cumplido con pagar la multa impuesta por las infracciones cometidas durante el estado de emergencia nacional y demás normas emitidas para proteger la vida y la salud de la población por el contagio de la COVID-19, están impedidos de realizar cualquier trámite ante cualquier entidad del Estado; sin perjuicio de ello, las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y estén debidamente registradas en los padrones de los programas sociales, así como, de los subsidios monetarios, entre otros, siguen siendo beneficiarias de cualquier programa estatal de apoyo económico, incentivos, alimentario y sanitario, recibiendo las prestaciones que les corresponda.

4.3 Los peruanos y extranjeros residentes de 12 años a más, cuyo destino final sea el territorio nacional en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben acreditar haberse aplicado las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19 en el Perú o en el extranjero. Los extranjeros no residentes cuyo destino final sea el territorio nacional en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben contar con la vacunación de acuerdo al esquema de su país de origen.

De no contar con la citada vacunación, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar en su punto de origen. Los menores de 12 años solo requieren estar asintomáticos para abordar. Aquellas personas que muestren síntomas al arribar a territorio nacional ingresan a aislamiento obligatorio, según regulaciones sobre la materia.

La Autoridad Sanitaria Nacional se encuentra facultada para la toma de pruebas diagnósticas para la COVID-19 a los pasajeros que arriben al país, estableciendo las medidas sanitarias complementarias para los casos positivos.

4.4 Los pasajeros del servicio de transporte aéreo nacional mayores de 12 años residentes, solo pueden abordar si acreditan haberse aplicado las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19 en el Perú o en el extranjero, y se encuentren habilitados para recibirla, según protocolo vigente. En caso no hayan completado las dosis requeridas de acuerdo a su edad, deben presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar. Los menores de 12 años sólo requieren estar asintomáticos para abordar.

4.5 Los pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 12 años residentes, solo pueden abordar si acreditan haberse aplicado las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19 en el Perú o en el extranjero, y se encuentren habilitados para recibirla, según protocolo vigente; o, en su defecto,

pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar. Los menores de 12 años sólo requieren estar asintomáticos para abordar.

El servicio de transporte urbano e interprovincial de pasajeros se brinda cumpliendo los lineamientos aprobados por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones para la prevención de la COVID-19.

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

4.6 Los residentes mayores de 18 años que ingresen a los centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, restaurantes y afines en zonas internas, casinos, tragamonedas, cines, teatros, bancos, entidades financieras, iglesias, templos, lugares de culto, bibliotecas, museos, centros culturales, galerías de arte, clubes, locales de asociaciones deportivas, peluquerías, barberías, spa, baños turcos, sauna, baños termales, gimnasios, conciertos, locales de diversión (discotecas, salsódromos, pubs y similares), notarías, oficinas de atención al usuario, trámite administrativo, mesas de partes, salas de reuniones y eventos de instituciones públicas y privadas, así como colegios profesionales, tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentren habilitados para recibirla, según protocolo vigente, además de usar mascarilla(s) de manera permanente, según las condiciones indicadas en el presente Decreto Supremo.

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

4.7 La verificación del carné físico o virtual que acredite el cumplimiento de la aplicación de la vacunación contra la COVID-19, en el Perú y/o el extranjero, debe realizarse conjuntamente con algún documento oficial

de identidad.”

Artículo 4.- Modificación del artículo 5 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM

Modifícase el artículo 5 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, con el siguiente texto:

“Artículo 5.- Ingreso a coliseos, estadios deportivos y conciertos

Dispóngase que, solo podrán ingresar a los coliseos, estadios deportivos y conciertos los mayores de 5 años que presenten su carné físico o virtual que acredite haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, la primera y segunda dosis de vacunación contra la COVID-19, requiriéndose adicionalmente la tercera dosis para los mayores de 12 años.

En todos los casos es obligatorio el uso permanente de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela)”.

Artículo 5.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

Única.- Derógase los artículos 6 y 7 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

WILBERT GABRIEL ROZAS BELTRÁN

Ministro del Ambiente

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

BETSSY BETZABET CHÁVEZ CHINO

Ministra de Cultura

RICHARD WASHINGTON TINEO QUISPE

Ministro de Defensa

ANDRÉS RIMSKY ALENCASTRE CALDERÓN

Ministro de Desarrollo Agrario y Riego

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

KURT BURNEO FARFÁN

Ministro de Economía y Finanzas

ROSENDO LEONCIO SERNA ROMÁN

Ministro de Educación

ALESSANDRA G. HERRERA JARA

Ministra de Energía y Minas

WILLY ARTURO HUERTA OLIVAS

Ministro del Interior

FÉLIX I. CHERO MEDINA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

CLAUDIA LILIANA DÁVILA MOSCOSO

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JORGE LUIS PRADO PALOMINO

Ministro de la Producción

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ MACKAY

Ministro de Relaciones Exteriores

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA

Ministro de Salud

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

GEINER ALVARADO LÓPEZ

Ministro de Transportes y Comunicaciones

CÉSAR PANIAGUA CHACÓN

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2100174-1

Modifican la Única Disposición Complementaria Final de la Resolución Ministerial 143-2022-TR

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 238-2022-TR

Lima, 24 de agosto de 2022

VISTOS

El Memorando N° 0985-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0695-2022-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; y, el Informe N° 0695-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, se crea el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE;

Que, el artículo 64 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, establece que el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene por finalidad: "1. Acreditar que una unidad económica califica como micro o pequeña empresa de acuerdo a las características establecidas en los artículos 4 y 5 de la Ley; 2. Autorizar el acogimiento de la micro y pequeña empresa a los beneficios que le correspondan conforme a la Ley y el presente Reglamento; y, 3. Registrar a las micro y pequeñas empresas y dar publicidad de su

condición de tales";

Que, la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, dispone que la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, creado mediante el Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT a los ciento ochenta días (180) calendario posteriores a la publicación del reglamento de la referida Ley;

Que, mediante la Única Disposición Complementaria Final de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR se dispone que: "En el plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, contados desde el día de publicación de la presente Resolución Ministerial, la Dirección General de Promoción del Empleo emite una Directiva General a aprobarse por Resolución Viceministerial, mediante el cual establece disposiciones para la mejor aplicación de la referida Resolución Ministerial";

Que, mediante la Hoja de Elevación N° 0695-2022-MTPE/3/17, la Dirección General de Promoción del Empleo remite el Informe N° 0513-2022-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo que sustenta que es necesario modificar la Única Disposición Complementaria Final de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR;

Que, resulta necesario emitir el acto administrativo que modifique lo previsto en la Única Disposición

Complementaria Final de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR;

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2099018-1

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial; el Decreto Supremo N° 008-2008-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente—Reglamento de la Ley MYPE; y, la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Modificación de la Única Disposición Complementaria Final de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR

Modifícase la Única Disposición Complementaria Final de la Resolución Ministerial N° 143-2022-TR, la que queda redactada en los siguientes términos:

“ÚNICA.- Aprobación de lineamientos

En el plazo no mayor de ciento ochenta días, contados desde el 26 de agosto del 2022, mediante Resolución Viceministerial del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral se aprueban los lineamientos para la aplicación de lo previsto en los artículos 2 y 3 de la presente resolución ministerial.”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Aprueban el documento técnico denominado “Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 240-2022-TR

Lima, 24 de agosto de 2022

VISTOS

La Hoja de Elevación N° 0381-2022-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorando N° 0991-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y, el Informe N° 0699-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente, entre otros, al menor de edad que trabaja;

Que, los artículos 2 y 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, establecen que los Estados Parte se obligan a respetar los derechos enunciados en la referida Convención, a asegurar su aplicación a cada niño sin distinción alguna; y, a que, en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas, se atienda primordialmente el interés superior del niño;

Que, asimismo, el artículo 32 de la citada Convención dispone que los Estados Miembros reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico,

mental, espiritual, moral o social; debiendo adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de dicha disposición;

Que, el artículo 1 del Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima, establece que todo Estado Miembro se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores;

Que, el artículo 1 del Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil, establece que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia;

Que, la Política Nacional Multisectorial para las Niñas, Niños y Adolescentes al 2030, aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2021-MIMP, tiene como Objetivo Prioritario 3, disminuir el riesgo de desprotección de las niñas, niños y adolescentes; lo que concuerda con su Lineamiento 5, relativo a incrementar el acceso a intervenciones orientadas a la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente que trabaja;

Que, del artículo 49 del Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337, se infiere

que las instituciones encargadas de la protección del adolescente trabajador son el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en forma coordinada y complementaria con los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, Salud y Educación, así como con los Gobiernos Regionales y Municipales;

Que, el literal h) del artículo 60 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, otorga a los Gobiernos Regionales las funciones de formular y ejecutar políticas y acciones concretas orientando para que la asistencia social se torne productiva para la región con protección y apoyo a los niños, jóvenes, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y sectores sociales en situación de riesgo y vulnerabilidad;

Que, en los incisos 1.2, 1.3 y 3.1 del artículo 84 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, otorga funciones a los Gobiernos Locales respecto a: i) establecer canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de derechos de niños y adolescentes; ii) regular las acciones de las Defensorías Municipales de los Niños y Adolescentes, DEMUNA; y, iii) difundir y promover los derechos del niño y del adolescente, de la mujer y del adulto mayor, propiciando espacios para su participación en el nivel de las instancias municipales;

Que, asimismo, en el inciso 2.4 del artículo 84 de la citada ley establece como función específica exclusiva de las municipalidades distritales, la de organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación;

Que, el inciso 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 es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y tiene entre sus funciones, las de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar

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

Que, los literales c) y d) del artículo 75 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establecen que la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene entre sus funciones específicas las de coordinar, proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral; así como desarrollar acciones derivadas de las políticas públicas orientadas, entre otros aspectos, a la erradicación del trabajo infantil;

Que, en base a las Sesiones Ordinarias N° 174 y N° 191 del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI), creado mediante la Resolución Suprema N° 018-2003-TR, se acuerda aprobar el contenido de los "lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil";

Que, mediante la Hoja de Elevación N° 0381-2022-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, se remite el Informe N° 099-2022-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, que sustenta la necesidad de aprobar el documento técnico que establezca los "lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil";

Que, por lo expuesto, es necesario emitir la resolución ministerial que apruebe el documento técnico que establezca los "lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del

Trabajo Infantil”;

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

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

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de lineamientos

Apruébase el documento técnico denominado “Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil”, el que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Finalidad de los lineamientos

El documento técnico denominado “Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil” tiene como finalidad promover la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil, que permita identificar casos de trabajo infantil, los cuales son derivados y atendidos por las instancias correspondientes, en el marco de sus competencias, para brindar protección integral a los niños, niñas y adolescentes encontrados en situación de vulnerabilidad.

Artículo 3.- Difusión y Promoción

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, o quien haga sus veces,

desarrolla acciones de difusión y promoción para la implementación del documento técnico denominado “Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil” en los Gobiernos Locales, en coordinación con los Gobiernos Regionales, a través de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4.- Financiamiento

La difusión y promoción del documento técnico denominado “Lineamientos para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil” se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 5.- Publicación

Publicase la presente resolución y su anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el diario oficial “El Peruano”, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Plazo para la aprobación de la “Guía Práctica para la implementación del Modelo Municipal en los Gobiernos Locales”

Dispónese que, en un plazo no mayor a sesenta días hábiles siguientes a la publicación de la presente resolución, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una resolución de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, aprueba la “Guía Práctica para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil en los Gobiernos Locales”, la cual detalla los pasos para la implementación y gestión óptima y eficiente del referido modelo en los Gobiernos Locales.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2100099-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

15967-2018 LIMA

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

Sumilla: La demandada cumplió con lo estipulado en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el accionante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de transición tecnológico y en tanto ello se materialice, existió la necesidad de contratar personal de manera temporal para realizar dichas funciones. Asimismo, el actor prosiguió prestando servicios hasta el vencimiento de su contrato, por lo que no se puede concluir que el cese se haya originado por causa de su afiliación sindical, esto es, no se ha configurado la causal de nulidad de despido establecida en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, veintiocho de octubre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número quince mil novecientos sesenta y siete, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Corporación Lindley Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas setecientos ocho a setecientos treinta, complementado mediante escrito obrante a fojas setecientos treinta y cinco, contra la Sentencia de Vista del once de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos ochenta y cinco a setecientos cinco, que revocó la sentencia apelada de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos sesenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada; proceso seguido por el demandante, Deiver Jovani Julcahuanca Polo, sobre nulidad de despido y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintitrés de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cinco a cien del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales de: a) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. b) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. c) Infracción normativa por aplicación indebida del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Antecedentes del Caso Primero. 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 del decurso del proceso. a)

Pretensión demandada: Se advierte de las demandas acumuladas¹ que corren de fojas cincuenta y dos a cincuenta y nueve, subsanada mediante escrito obrante a fojas sesenta y cuatro y sesenta y cinco, y de fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y siete, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento cincuenta y dos, el demandante pretende que el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad - Plazo Fijo suscrito con la demandada, se considere un contrato de duración indeterminada, su reposición laboral por despido nulo al amparo de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Decreto Supremo número 003- 97-TR, más el pago de costos y costas procesales. b) Sentencia emitida en primera instancia: El Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos sesenta y cuatro declaró infundada la demanda, señalando que cese del demandante no fue un acto arbitrario, sino que obedeció a la culminación del plazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad, siendo esta la razón y no por motivos sindicales o del proceso judicial que aduce el actor, los cuales llevaron a la conclusión del vínculo laboral, por lo cual, no se aprecia un despido nulo. c) Sentencia emitida en segunda instancia: La Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior mediante sentencia que corre en fojas seiscientos ochenta y cinco a setecientos cinco, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y la reforma a fundada, la desnaturalización de los contratos de trabajos del dieciséis de mayo de dos mil once al quince de octubre de dos mil trece, se reponga al demandante; el pago de las remuneraciones devengadas, señalando: que en los contratos no se señala de modo claro y preciso las circunstancias o hechos que demuestren los supuestos de “necesidad de mercado”, puesto que no se ha justificado la temporalidad del contrato de trabajo del actor perteneciente a la Planta del Callao, cuando en dicha planta no se ha implementado la automatización;

tampoco se mencionan las plantas a construirse, el período de su construcción, ni las fechas en que operarían dichas plantas, limitándose a señalar que se producirían en el período del 2011 al 2015; por otro lado, declara fundado la nulidad de despido, señalando que resulta muy suspicaz el hecho de que luego de tomar conocimiento de que el demandante se afilia al sindicato el veintisiete de setiembre de dos mil trece, la demandada decidiera renovar los contratos. Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha infringido la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista. En sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre los artículos 29° literal a) y 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo número 003-97-TR. Sobre la infracción del acápite a) Tercero. La norma constitucional objeto de casación establece: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. Cuarto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en

1 Mediante resolución número 04 de fecha 28 de mayo del 2014, corriente a fojas 95-96, se declaró fundada la acumulación solicitada por el demandante.

consecuencia, atentatoria de derechos. Quinto. Infracción al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Respecto a la infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el 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. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas

respecto de su validez fáctica o jurídica. d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. e) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). f) Motivaciones cualificadas.- [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal”. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto. Pronunciamiento del caso concreto Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión del Tribunal Unipersonal de revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, reformándola a fundada, se encuentra debidamente sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la Sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente, Es por ello, que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso, no ha vulnerado el principio de congruencia procesal, ni ha incurrido en causal alguna de nulidad; cumpliendo con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, motivo por el cual la causal denunciada deviene en infundada. Sobre la infracción del acápite b) Séptimo. Debemos

señalar que la citada norma dispone lo siguiente: “Artículo 82.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.” Octavo. Consideraciones generales Para efectos de analizar la norma antes citada, se debe tener presente que 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. Noveno. 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 contratación². Décimo. En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado. Décimo Primero. El contrato modal por reconversión empresarial El contrato por reconversión empresarial es aquel celebrado en virtud a una sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas de la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos o procedimientos productivos o administrativos. Décimo Segundo. De otro lado, el profesor Sanguinetti³, ha señalado en relación a la contratación innominada prevista en el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo siguiente: “La nómina de contratos temporales admitidos por nuestro ordenamiento no se agota en las hipótesis tipificadas legalmente, ya sea por la propia LPCL o por normas especiales, A ello hay que añadir la posibilidad, prevista por el artículo que ahora se comenta, de contratar “cualquier otra clase servicio sujeto a modalidad no contemplada específicamente”, “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”

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

3 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada. ARA Editores. 1ra edición: junio de 1999. Página 107-108.

(...) En cualquier caso, es importante observar que la adecuación de estos contratos temporales “innominados” a la exigencia general de la causalidad del artículo 53 ha de ser examinada con un rigor muy superior al de los “nominados”, cuyo ajuste a los elementos previstos por la descripción típica empleada por la Ley les permite gozar de una presunción de temporalidad que no opera aquí por razones evidentes corresponderá, así, a la parte interesada en sustentar la temporalidad del vínculo – normalmente el empleador- la prueba directa del carácter limitado en el tiempo de las labores que se atienden” (el resaltado es nuestro). Décimo Tercero. Pronunciamiento sobre el caso concreto Es incuestionable que el accionante se encuentra vinculado con la demandada mediante contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal tipificada en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, especificando lo mismo en sus respetivas prórrogas, que corren en fojas doscientos setenta a doscientos setenta y siete. Siendo ello así, corresponde verificar si la demandada ha sustentado la causa objetiva de contratación, de acuerdo a la norma citada precedentemente. En la cláusula segunda del contrato que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos sesenta y nueve, se menciona lo siguiente: “A partir del año 2011 LINDLEY ha iniciado un proceso dirigido a la implementación progresiva a nivel nacional, de cambios tecnológicos sustanciales y de última generación en sus maquinarias, equipos, instalaciones y procesos, métodos y sistemas de producción, para responder a las nuevas necesidades del mercado, introducir la tecnología que se usa en otros países y con el propósito de convertirse en una compañía de tecnología de punta, de mejorar sus estándares de eficiencia y de mejorar su nivel competitivo en el mercado nacional e internacional. Esta reorganización supone la concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos de LINDLEY, lo que supone que la producción, distribución, entre otros procesos, serán realizadas en menor tiempo y con menos recursos materiales y humanos que los que actualmente se destina a tal

fin.”(...) No obstante, entre la actualidad y hasta la fecha de inicio de operaciones de las nuevas plantas, LINDLEY tiene la necesidad transitoria de contratar personal adicional para cubrir la demanda del mercado en dicho lapso, ya que la producción actualmente se realiza con maquinarias y sistemas de producción que son primordialmente mecánicas y manuales, pero que dejarán de operar a partir del funcionamiento de las nuevas plantas industriales antes mencionadas. De este modo, LINDLEY señala que, por las circunstancias y causas descritas en los numerales anteriores, necesita transitoriamente de una persona que se desempeñe temporalmente como obrero a fin de que se dedique a Operario de Producción, conforme al resto de deberes y obligaciones que corresponden al cargo en mención y que LINDLEY ha informado a EL TRABAJADOR, quien ha aceptado laborar en el puesto temporal en mención y, a su vez, entiende y reconoce que este sólo existirá hasta que inicie el funcionamiento de las nuevas plantas industriales en el país. En consecuencia, de conformidad con lo señalado en los numerales anteriores, la transición tecnológica que atraviesa LINDLEY desde el año 2011 se constituye en la causa objetiva que sustenta la contratación temporal de EL TRABAJADOR pues se busca cubrir las necesidades transitorias del personal adicional que requiere LINDLEY hasta la automatización y/o concentración de sus procesos de productivos como consecuencia de los cambios tecnológicos que se están realizando en su organización productiva y que concluirán con el funcionamiento de las nuevas plantas industriales que requieren menos trabajadores. Por tanto, en virtud al presente contrato y de conformidad con el artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, LINDLEY contrata a EL TRABAJADOR para que desarrolle temporalmente las labores propias del puesto de Operario de Producción, por un plazo de 06 Meses que empezará a computarse desde el 16 de mayo de 2011 y, por ende, culminará automática e indefectiblemente el 15 de noviembre de 2011 plazo que se encuentra dentro del periodo de transición tecnológica que atraviesa LINDLEY descrito en los numerales precedentes, motivo por el cual la duración

del Contrato está directamente relacionada con las necesidades transitorias descritas en la presente Cláusula (...)" (el subrayado es agregado). Décimo Cuarto. De la citada cláusula, se desprende la decisión de la empresa demandada de iniciar una implementación progresiva a nivel nacional, de cambios tecnológicos en sus equipos, instalaciones procesos, métodos y sistemas de producción, ello con el fin de dar respuesta a nuevas necesidades del mercado, todo lo cual supone la introducción de tecnologías innovadoras, lo que conllevaría a una implementación progresiva de concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos y reducción de personal, apreciándose entonces que la demandada ha calculado, como se advierte en sus contestación de demanda, que en un periodo de cinco años se llevará a cabo la transición tecnológica dentro de su organización. Décimo Quinto. Se distingue entonces que con la automatización y/o concentración de sus procesos productivos, como consecuencia de los cambios tecnológicos que se realizan en su organización productiva, tendrá como consecuencia la disminución progresiva de personal por el uso de una tecnología automatizada dentro del centro de labores. Situación que efectivamente ha sido descrita en el contrato modal señalado precedentemente, justificándose de esta la necesidad transitoria de contratar personal para cubrir la demanda del mercado en el periodo dos mil once al dos mil trece, ya que conforme han señalado las partes del proceso, la producción actualmente se realiza con máquinas y sistemas de producción que son primordialmente mecánicas y manuales, pero que en el lapso referido de la transición tecnológica dejarán de operar a partir del funcionamiento de las nuevas plantas industriales. Décimo Sexto. Por lo que en mérito a lo expuesto, se advierte que la causa objetiva se da por el hecho que la demandada se encontraba implementando cambios tecnológicos que empezó a efectuar a nivel nacional desde el dos mil once, por lo que se infiere que se vio en la necesidad de contratar

personal adicional para mejorar la producción de la empresa, dado el contexto de la transición tecnológica⁴. Décimo Séptimo. En ese orden de ideas, la demandada cumplió con lo estipulado en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de transición tecnológico y en tanto ello se materialice, existió la necesidad de contratar personal de manera temporal para realizar dichas funciones. Décimo Octavo. Adicionalmente, a lo expuesto, cabe indicar que el Tribunal Constitucional ha recogido este mismo criterio en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02651-2014-PA/TC, en el que señaló que en los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad temporal tipificado en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, suscrito entre la empresa demandada y el trabajador, se ha fijado la causa objetiva de contratación, determinándose expresamente en el fundamento noveno lo siguiente: "Del mencionado contrato sujeto a modalidad suscrito entre ambas partes se desprende la existencia de una causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido por la empresa demandada. Por tanto, se advierte que el vínculo laboral del recurrente, de naturaleza determinada, concluyó al vencimiento del plazo establecido en su contrato modal. Asimismo, no se evidencia que se haya desnaturalizado el mencionado contrato modal". Décimo Noveno. Concluyéndose que en el caso concreto, no se evidencia la desnaturalización del contrato modal suscrito entre las partes, por lo que se determina que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultando la causal fundada. Sobre la infracción del acápite c) Vigésimo. La disposición legal

4 Transición Tecnológica que se sustenta bajo los documentos que corren ciento ochenta y cuatro a doscientos sesenta y cuatro.

de la causal prevé lo siguiente: "Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)". Alcances sobre la nulidad de despido Vigésimo Primero. El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como: "(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales."⁵ Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, entre los cuales se encuentran el despido promovido por: afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Del derecho a la libertad sindical Vigésimo Segundo. El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú. De acuerdo con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo⁶, la

libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical. Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo⁷ se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Vigésimo Tercero. Análisis del caso concreto En el caso de autos, la Sala Superior revoca la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda y la reformó declarando la existencia de un despido nulo por afiliación sindical. Vigésimo Cuarto. En relación con el dispositivo materia de controversia, esta Sala Suprema en la CASACIÓN N° 12816-2015- Lima, esta Sala Suprema en la CASACIÓN N° 12816-2015-Lima de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido en doctrina jurisprudencial, la interpretación que debe recibir dicha norma legal. La interpretación resulta ser la siguiente: "Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de

5 QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

6 En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

7 En vigor por Resolución Legislativa N° 14712

una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales." Vigésimo Quinto. Es importante precisar, que cuando se demanda la nulidad del despido, la parte demandante tiene la obligación de probar o aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva. Vigésimo Sexto. En el orden de ideas expuestas, se tiene de autos que el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley Sociedad Anónima (SITRACORLINSA) comunicó a la demandada con fecha veintisiete de setiembre de dos mil trece la afiliación del demandante el veintisiete de setiembre de dos mil trece, como corre de fojas cuarenta y dos; asimismo, mediante Carta de fecha treinta de setiembre de dos mil trece, recepcionada notarialmente el uno de octubre de dos mil trece, se le comunicó al demandante el vencimiento del contrato, como corre de fojas cincuenta y uno. Vigésimo Séptimo. Por su parte la demandada, en su escrito de contestación de demanda, así como al formular sus alegatos de ley en la audiencia de juzgamiento ha señalado que la afiliación del demandante se produjo a menos de un mes del vencimiento de su última prórroga de su contrato temporal, así el actor con fecha quince de mayo de dos mil trece suscribió el contrato modal por el periodo comprendido entre el dieciséis de mayo de dos mil trece hasta el quince de octubre de dos mil trece, es decir que para el veintisiete de setiembre de dos mil trece en que se afilia al Sindicato el demandante tenía conocimiento de la duración y culminación del contrato. En este contexto, se verifica que no se ha configurado un despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que el simple hecho de afiliarse a una organización sindical antes de haberse producido el vencimiento del contrato del actor, no convierte el cese en despido nulo; ni mucho menos se encuentra acreditado en autos que el cese del demandante por parte de la demandada,

haya sido producto de una represalia vinculada a la citada afiliación, toda vez que el demandante tenía conocimiento desde la suscripción del contrato modal cuando sería la finalización del mismo. En consecuencia, no se ha configurado el nexo de causalidad del despido del actor con la causal de despido invocada, resultando por ello fundada la causal de casación analizada.

Por estas consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Corporación Lindley Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas setecientos ocho a setecientos treinta; en consecuencia **CASARON**, la Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos ochenta y cinco a setecientos cinco; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veintiuno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos sesenta y cuatro, que declaró infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Deiver Jovani Julcahuanca Polo, 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

16627-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: El derecho al debido proceso importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, veintinueve de octubre de dos mil veinte

VISTA

La causa número dieciséis mil seiscientos veintisiete, 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 Financiera Confianza Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el once de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos noventa y tres a setecientos dieciséis, contra la Sentencia de Vista del veintiuno de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos ochenta y nueve, que revocó la sentencia apelada de fecha dos de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos setenta y cinco a quinientos noventa y seis, en el extremo que declaró Infundada la demanda sobre homologación de remuneraciones, y lo reforma a fundada en ese extremo, confirmando lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por Jorge Luis Oblitas Reynoso, sobre homologación de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve que corre en fojas ciento treinta y tres

a ciento treinta y ocho 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. ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 10°-A y 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR 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 del decurso del proceso. a) De la pretensión del demandante: Se verifica del escrito de demanda de fecha nueve de octubre de dos mil quince, que corre de fojas cuarenta a setenta y cuatro, subsanada mediante escrito obrante de fojas setenta y ocho a ochenta y uno, el demandante pretende la desnaturalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad por Necesidad de Mercado, relación de trabajo sujeta a plazo indeterminado desde el treinta de septiembre de dos mil doce al treinta y uno de agosto de dos mil quince, su reposición laboral por despido incausado, la indemnización por daños y perjuicios, la

homologación de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales, el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, el reintegro de beneficios sociales por incidencia del concepto de movilidad, más el pago de honorarios profesionales, intereses legales y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida con fecha dos de marzo del año dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta y cinco a quinientos noventa y seis, declaró fundada en parte la demanda; en las pretensiones de Pago de Horas extras y reintegro de beneficios sociales por incidencia de horas extras; Desnaturalización de Contratos sujetos a Modalidad, Reposición por Despido Incausado y Lucro Cesante; e infundadas las pretensiones de homologación de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales por homologación, reintegro de beneficios sociales por incidencia del concepto movilidad, daño emergente y daño moral; señalando como fundamentos de su decisión los siguientes: i) La demandada ha logrado acreditar con el Cuadro de Escalas Salariales del 2013 que el cargo de Asesor de Servicios o también llamado Ejecutivo de Servicios, tenía un tope mínimo y máximo para el otorgamiento de la remuneración; asimismo, con el Reglamento de Políticas de Compensaciones y Beneficios acredita en función a que parámetros regulaba las remuneraciones que pagaba a sus empleados, sin que esto constituya discriminación salarial; ii) no ha existido un trato discriminatorio que perjudique a la parte demandante; iii) La demandada ha admitido que el trabajador ha laborado en jornadas extraordinarias, por tanto, se recurrió a un muestreo de las horas extras trabajadas en dos meses por año, a efecto de obtener un promedio de horas extras, el cual se aplicará a todo el récord laboral, iv) al pagar horas extras, corresponde estimar su incidencia en el reintegro de beneficios sociales. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos

ochenta y nueve, revoca la sentencia, en el extremo que declaró infundada la homologación y la reforma a fundada, ordenando que la demandada cumpla con pagar la suma de S/48,151.83 (cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y uno con 83/100 soles), expresando los siguientes fundamentos: i) Se ha comprobado una diferencia de trato remunerativo entre el actor y los trabajadores homólogos a pesar de tener el mismo cargo y realizar la misma labor; ii) La comprobación de la igualdad de funciones y la diferencia remunerativa no significa, la afectación a la regla de igualdad de trato siempre y cuando se acredite la existencia de causas objetivas que justifiquen razonablemente tal acto de diferenciación; iii) Sin embargo, la demandada ha diferenciado entre trabajadores que desempeñan la misma función, debiendo también regularse las exigencias o supuestos que requiere tal o cual trabajador para percibir una determinada remuneración diferenciada. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento 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 Cuarto. 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 Quinto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Séptimo. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el sétimo fundamento de la

referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de “iura novit curia”. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Noveno. Solución del caso concreto Sobre esta causal, el recurrente en su recurso de casación sostiene que, si la Sala Superior hubiera respetado el derecho al debido proceso y a la debida motivación de resoluciones judiciales, hubiera efectuado un análisis consciente, estudiado, razonado y adecuado de la presente controversia. Siendo así, de no haberse cometido esta infracción normativa, no se hubiera amparado la homologación de remuneraciones del demandante. Décimo. De la revisión de la Sentencia de Vista cuestionada, se advierte lo siguiente: 10.1 El Colegiado Superior fundamenta la Sentencia, señalando que por no asistir físicamente el actor ni su abogado a la audiencia de juzgamiento -por el motivo que fuera-, y consecuentemente, por no haber sido “oralizado” la prueba documental, entonces las consecuencias de su

actuar debe ser no amparar sus alegaciones porque sencillamente no han convencido al juez de la certeza de su teoría del caso; sin embargo, este criterio se contradice al señalar en el fundamento 5.16 "... Así también, dicha diferenciación salarial se encuentra acreditado a partir de las boletas de pago del demandante obrantes a folios 11-15". (Subrayado y negrita nuestro).

10.2 La Sala Superior, incurre en una incongruencia procesal clara al afirmar que sí constituyen elementos objetivos diferenciadores de la remuneración (la antigüedad, experiencia y capacitación) y luego contradice su propia afirmación señalando en el fundamento 5.21, que estos elementos no deben ser utilizados para la diferenciación remunerativa, sino ser utilizados para el pago de complementos remunerativos.

10.3 Se ampara la demanda ordenando la homologación tomando como referencia el periodo (mes) en el cual c/u de los homólogos percibía una remuneración mayor al del demandante (pese a que lo petitionado por el actor fue de utilizar un promedio de remuneraciones percibidas por sus supuestos homólogos) conforme lo señala en los fundamentos 5.24 y 5.25, transgrediendo así el principio de congruencia. 10.4 La decisión judicial materia de casación no advirtió que entre el demandante y los supuestos homólogos (Karen Arbildo y Rosa Ascón Álvarez), tenían una mayor trayectoria laboral, antigüedad en el cargo, y capacitación profesional, advirtiéndose de su fundamento 5.20 que la Sala superior en ninguno de sus fundamentos ha realizado un análisis respecto a las causas objetivas de diferenciación de remuneración. Décimo Primero. De lo anteriormente expuesto, le corresponde al Colegiado Superior, realizar un análisis exhaustivo, de acuerdo a las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso; para lo cual también se tomarán en cuenta lo expuesto en la demanda y contestación de demanda, para amparar o desestimar los fundamentos expresados por las partes. Décimo Segundo. En síntesis, debemos expresar que las omisiones advertidas, afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales. Ello a razón, de que los argumentos brindados por el Colegiado Superior están insuficientemente

motivados, vulnerando el principio de congruencia, y no resolviendo adecuadamente las pretensiones postuladas. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, resulta acorde a lo actuado en el proceso y al derecho amparar la causal casatoria procesal evaluada. Por estas consideraciones: .

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada Financiera Confianza Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el once de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos noventa y tres a setecientos dieciséis, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos ochenta y nueve; **ORDENARON** que la Sala Superior emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la 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 Jorge Luis Oblitas Reynoso, sobre homologación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

17158-2018 LIMA

Materia: Reposición por despido fraudulento. 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.

Lima, cinco de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (SBS), mediante escrito presentado el cinco de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y seis a doscientos uno vuelta, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y tres, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta a ciento cuarenta y tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, Catherine Amparito Mercado Casapia, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha treinta de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y dos a noventa y cinco del cuaderno de casación, por la siguiente causal procesal: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y ocho a sesenta y siete, que la actora solicita se ordene la reposición en su puesto de trabajo que venía desempeñándose como Secretaria Ejecutiva de la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional de la demandada al haber sido objeto de un despido fraudulento, debiendo dejarse sin efecto la carta de despido N° 180-2016-SAAG del uno de abril de dos mil dieciséis; más costas y costos del proceso, así como los honorarios profesionales del abogado patrocinante. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Vigésimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda ordenando la reposición de la actora en su puesto habitual de trabajo o uno de similar categoría; sosteniendo que de acuerdo al MOF se señala las funciones básicas y específicas que debe cumplir la actora; agrega que la demandada tendría que acreditar de manera objetiva que la actora ha incumplido los dispositivos que regulan sus funciones, para luego atribuirle el comportamiento de no desempeñar sus labores con responsabilidad; máxime si la demandante señala que no estaba dentro de sus funciones el encargarse del proceso de adquisición de bienes de la demandada o de encargarse de validar la documentación concerniente a dicho proceso; teniendo más bien como funciones propias de su puesto: presentar solicitudes de servicios y/o adquisición de

bienes que requería la Gerencia en la que trabajaba en coordinación con el Departamento de Logística. Asimismo, de acuerdo a la carta del nueve de marzo de dos mil dieciséis la Superintendente solicitó a la actora para que responda dos preguntas: 1) El motivo por el cual hizo cargo de gestionar las cotizaciones; 2) Mecanismo utilizado para solicitar cada una de dichas cotizaciones a los proveedores, así como el medio por el que fueron remitidas; respondiendo la actora con fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, señalando que las realizó por indicación de su jefe directo, Benjamín Escudero Cavero, con la señorita Mary Atunga, persona designada por el departamento de logística para atender este requerimiento, siempre consultando si los avances estaban correctos; y que las cotizaciones se solicitaron a proveedores que ya habían realizado el tipo de trabajo requerido y a otros que no lo habían realizado para enviar las tres cotizaciones requeridas y de lo que tenía conocimiento la analista las mismas que fueron recibidas y enviadas por correo electrónico. Lejos de acreditarse que la accionante infringió su deber de desempeñar sus labores con dedicación y responsabilidad, hechos que no ha sido demostrado por la empleadora, se puede verificar de los medios probatorios que corren en autos que la actora ha sujetado su actividad laboral a lo regulado por el MOF, cuya función básica es: "Dar el apoyo administrativo a la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional en actividades de elaboración de textos de correspondencia, informes, registro, archivo y control de la documentación y correspondencia de la Gerencia...". Respecto a la primera falta imputada, sobre el incumplimiento de sus funciones, no se ha acreditado objetivamente que la demandante tuviera como deber u obligación autorizar visar, conceder, entregar autorización alguna a favor de las empresas cuya cotización adjuntó: Serprovisa SAC, Letrecorp SAC, Timpacta SAC, tampoco podía exigírsele ni responsabilizar que informe a su empleador de un hecho que no tenía conocimiento. Sobre la segunda falta, respecto a la información falsa, la demandada debe acreditar que la actora tuvo la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, cuales son los

daños o afectación generada, ya que si bien obran diversos documentos administrativos internos comunicando los presuntos alcances de la información falsa, mas no existe informe, investigación preliminar, o acta que se haya elaborado por la oficina de auditoría de la emplazada que determine tal hecho. Es la propia demandada quien reconoce que la imputación de falta grave no es por alterar o falsificar documentos sino le imputa a la actora el haber remitido un correo electrónico con tres cotizaciones a la Analista de los Procesos de Selección del Departamento de Logística, de las cuales dos cotizaciones resultaron no ser auténtica, precisando que falsificar documentos es una conducta diferente a remitir documentos falsos, no siendo una justificación idónea para imputar la falta contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728. En cuanto al despido fraudulento, si bien la demandada siguió el procedimiento de despido para extinguir el vínculo laboral con la accionante, lo que no ha logrado cumplir es la acreditación de la causa justa que motivó el despido, pues no consigue acreditar objetivamente que la demandante tenía como responsabilidad autorizar, visar, refrendar cotizaciones y/o verificar la información relacionado a otro documento, tampoco logró acreditar que la otra falta grave de brindar información falsa haya causado perjuicio a los bienes de la empresa. c) Sentencia de Segunda Instancia: Mediante Sentencia de Vista del veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y tres, confirmó la Sentencia apelada, bajo el argumento que, para imponerse la sanción máxima del despido, debe identificarse estrictamente que la obligación ha sido incumplida, lo que no puede estar desvinculada de las funciones que le corresponden de acuerdo a su cargo, y al haberse establecido que los hechos atribuidos a la demandante, no están ligadas a sus funciones, carece de objeto analizar si se enviaron o no las cotizaciones, al haber señalado la demandante que esas se las mandó la empresa SERPROVISA S.A.C., por lo que el despido deviene en fraudulento. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que

incurrir 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 a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y por ende a la debida motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Cuarto: La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso,

contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-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, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la

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.

debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa

Sétimo: Solución al caso concreto La parte recurrente sostiene en su recurso de casación respecto a la causal por la que se ha declarado procedente, que la Sala Superior inobserva el debido proceso y debida motivación, pues, señala que ninguna de las características que el Tribunal Constitucional ha establecido para el despido fraudulento, se cumplen o se configuran en el caso de autos. Octavo: De autos consta que la Sala de mérito confirmó lo resuelto por el Juez de Primera Instancia por considerar que ha existido un despido fraudulento al no existir prueba objetiva que acredite en forma fehaciente que el proceder de la demandante al facilitar la documentación a la que han hecho referencia las instancias de mérito, haya actuado con dolo o culpa. Noveno: Conforme se advierte de la carta de imputación de cargos, la actora fue despedida por las causales establecidas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, al haber incumplido sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la entrega de información falsa con intención de causarle perjuicio al empleador u obtener una ventaja. De acuerdo al MOF de la Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional, las funciones básicas de la actora como Secretaria Ejecutiva, eran las de brindar apoyo administrativo a la Gerencia de Comunicación en actividades de elaboración de textos, informes, registro, archivo y control de documentación; y las funciones específicas, eran las de: efectuar solicitudes de servicios y/o

adquisición de bienes que requiera la Gerencia en coordinación con el departamento de logística. Por lo que de acuerdo al caudal probatorio que corre en autos, se considera, que si bien los hechos existieron; sin embargo, dentro de las funciones de la actora, como se ha especificado, no se encontraba la de revisar las cotizaciones por las que ahora se le acusa de falta grave, por ende no pudo saber qué cotizaciones eran falsas o no, limitándose de remitirlas al área de logística; que por tales motivos esta Sala concluye que la actora no ha cometido tal falta que sea merecedora de la sanción más drástica, como es el despido, pues, lo que hizo como se ha señalado, era recibir las cotizaciones y remitirlas al área correspondiente, actuando de buena fe. Décimo: Siendo esto así, el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo llevan a determinar su decisión, por lo que no resulta viable cuestionar la recurrida, al resguardar el debido proceso; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones: .

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (SBS), mediante escrito presentado el cinco de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y seis a doscientos uno vuelta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Catherine Amparito Mercado Casapia, sobre reposición por despido fraudulento, interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 17408-2019 LIMA ESTE

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

Sumilla: Cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, le corresponde los beneficios del mismo. Caso distinto, es aquél trabajador que tiene la opción de afiliarse a cualquier organización sindical y no lo hace conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, no le corresponde los beneficios colectivos reclamados a partir de la vigencia de la norma antes descrita.

Lima, veintiuno de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número diecisiete mil cuatrocientos ocho, guion dos mil diecinueve, guion LIMA ESTE; en audiencia pública de la fecha y luego de 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, Segundo Eleazar Pastor Montero, mediante escrito de fecha cuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos ochenta y cinco a trescientos noventa y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y tres, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha doce de marzo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa y tres a trescientos cuatro vuelta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la Municipalidad Distrital de La Molina, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante,

se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas doscientos tres a doscientos treinta y dos, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la ineficacia de los contratos administrativos de servicios (CAS); y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; en consecuencia, cumpla la demandada con incluirlo en su planilla de pagos. Asimismo, se ordene el pago de sus beneficios sociales que comprende: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, asignación familiar y escolaridad; así como los beneficios económicos recaídos en los laudos arbitrales dos mil trece, dos mil catorce, dos mil quince, dos mil dieciséis guion dos mil diecisiete, dos mil dieciocho guion dos

mil diecinueve y acta de negociación de pliego dos mil dieciséis guion dos mil diecisiete por la suma ascendente a ciento setenta y dos mil trece con 00/100 soles (S/ 172,013.00); más intereses legales; con costos del proceso. b) Sentencia: El Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia de fecha doce de marzo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa y tres a trescientos cuatro vuelta, declaró fundada en parte la demanda, desnaturalizando los contratos de locación de servicios y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y como consecuencia de ello, se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, con inclusión en planillas; se ordena el pago de sus beneficios sociales en la suma de treinta mil novecientos tres con 39/100 soles (S/ 30,903.39) y se deposite la suma de siete mil cuatrocientos dieciocho con 58/100 soles (S/ 7,418.58) por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Se declaró infundado el pago de los convenios colectivos y laudos arbitrales, al sostener que al no haber probado el actor encontrarse sindicalizado no puede reclamar los derechos de convenios colectivos. c) Sentencia de Vista: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y tres, confirmó la sentencia apelada, sosteniendo, entre otros argumentos, que no le corresponde los beneficios laudados ni convencionales, toda vez que el actor no se encontraba sindicalizado; más aún si éste no ha probado que el sindicato sea uno mayoritario, además que en los laudos arbitrales se dispone que será aplicable a todos los trabajadores obreros que se encuentren bajo el ámbito de la negociación colectiva. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan

comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Corresponde pasar al análisis de la causal material declarada procedente: infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la norma en mención, prescriben: "(...) Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados. (...) Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los beneficios económicos plasmados en los laudos arbitrales y convenios colectivos suscritos entre la Municipalidad Distrital de La Molina y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de La Molina, son extensivos al demandante durante el tiempo que se encontró bajo contratos de locación de servicios y Contratos

Administrativos de Servicios (CAS). Quinto: Alcances sobre el derecho a la libertad sindical El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú. De acuerdo al Convenio N° 87¹ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical. La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales. Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, también debe considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de

manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC. Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo² se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Sexto: La negociación colectiva El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales. ROJAS LUGO, señala sobre la negociación, que: “La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico

1 En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

2 En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción”³ Por su parte, RENDON VÁSQUEZ citado por DIAZ AROCO, señala lo siguiente: “La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación”.⁴ El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva lo siguiente: “El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios⁵. Aunado a ello, resulta ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nos. 98⁶ y 151⁷, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señalan que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. Al respecto, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios, y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral⁸. Séptimo: Pronunciamiento sobre el caso en concreto El recurrente, en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha infringido los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR, pues, considera que le corresponde los beneficios otorgados mediante convenios colectivos, en atención a que el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de La Molina, al ser un sindicato único, es de aplicación para todos los trabajadores obreros que se encuentran dentro del régimen privado, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad. Octavo: El sustento de los derechos que reclama el demandante tiene como fundamento, los laudos arbitrales de los años dos mil trece, dos mil catorce, dos mil quince guion dos mil dieciséis, dos mil dieciséis guion dos mil diecisiete, acta de negociación de pliego dos mil dieciséis guion dos mil diecisiete y laudo arbitral dos mil dieciocho guion dos mil diecinueve, que corren en fojas ochenta y cinco a ciento noventa y ocho. Como es sabido y

3 ROJAS LUGO, Osvaldino. “El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político”. Puerto Rico: 1997, p.57.

4 RENDON VASQUEZ, Jorge, citado por DIAZ AROCO, Teófila. “Derecho colectivo del trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p.411.

5 Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/TC

6 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).

7 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

8 GERNIGON, Bernard y otros. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”. Consultado el 05 de abril de 2016 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>.

reconocido por las partes, a la fecha de suscripción de los laudos arbitrales, el actor no podía afiliarse a ningún sindicato por la condición contractual en la que se encontraba. Noveno: En ese contexto, atendiendo al carácter tuitivo del derecho laboral, no corresponde que dentro de una relación laboral en cualquier modalidad y aun cuando se reconozca dicha relación, en el caso concreto, en este proceso, pueda restringirse al trabajador sus derechos constitucionales, ya sean estrictamente laborales o no; pues, de lo contrario contraviene el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, respecto al principio protector. Aunado a ello, cabe señalar que el artículo 26° de la Constitución Política del Perú, indica que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: i) igualdad de oportunidades sin discriminación; ii) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley; y iii) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Décimo: En atención a lo expuesto, y de acuerdo los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR; y al no haberse demostrado en autos que la entidad edil cuenta con más sindicatos de obreros, debe entenderse que es único y por ende puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y que en proceso judicial se reconozca su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato. Décimo Primero: Si bien el demandante no acreditó encontrarse afiliado por el periodo reclamado; también lo es que al haberse vinculado al actor mediante contratos de servicio y luego con Contratos Administrativos de Servicios (CAS), en la realidad se le impidió tácitamente incorporarse al sindicato de la Municipalidad demandada, como se ha señalado en el considerando anterior, dado que ella solo comprende a los trabajadores del régimen de la actividad privada de la entidad; y al haber obtenido el actor la condición de trabajador como han resuelto las instancia de mérito, se encontraba imposibilitado de afiliarse al sindicato de

la demandada. Décimo Segundo: Si bien es cierto, este Tribunal Supremo ha tenido como criterio que a un trabajador a quien se le reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado, debe ser considerado como tal para todos sus efectos; también debe tenerse en consideración para aquellos trabajadores que se encuentren vinculados mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) los cuales han sido declarado ineficaces, lo dispuesto en el artículo 11-A del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el veintisiete de julio de dos mil once, que adiciona dicho artículo al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que establece: "Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización 11.A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. 11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. 11.A.3. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27556 - Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora. Para que estas organizaciones sindicales se constituyan y subsistan deben afiliar, al menos, a 20 trabajadores de la respectiva entidad". Décimo Tercero: De ello se desprende que, a partir de la vigencia de dicha norma, los trabajadores bajo este régimen tienen derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores

públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, tal como se encuentra previsto, por lo que mal podría interpretarse que pudiendo hacerlo no lo hicieron y ahora pretende que se le haga extensivo dichos beneficios de convenios colectivos que corresponden a los afiliados y que en el caso concreto el actor no se encuentra afiliado a ningún sindicato, en consecuencia no corresponde otorgar los beneficios colectivos reclamados desde el año dos mil quince; por lo que se ampara parcialmente el recurso de casación, correspondiendo al actor los beneficios sindicales del dos mil trece y dos mil catorce, cuando se encontraba bajo locación de servicios. Décimo Cuarto: En consecuencia, de acuerdo a lo antes expuesto, la Sala Superior ha infringido los artículos 9° y 42° de del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo N° 010-2003-TR, deviniendo la causal bajo análisis en fundada en parte. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante Segundo Eleazar Pastor Moreno, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cincuenta y seis a trescientos ochenta y uno; en consecuencia: **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y tres, en el extremo que confirmó y no amparó la pretensión de pago de los beneficios económicos derivados de los laudos arbitrales; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa y tres a trescientos cuatro y vuelta, en el extremo que declaró infundado el pago de los beneficios económicos derivados de los laudos arbitrales; **REFORMANDOLO** declararon fundado dicho extremo, respecto a los laudos arbitrales dos mil trece y dos mil catorce, correspondiente al

periodo uno de junio de dos mil trece al treinta y uno de agosto de dos mil quince, mientras se encontraba el actor bajo locación de servicios; **CONFIRMANDO** lo demás que contiene e incluso respecto al periodo que se encontraba bajo Contratos Administrativos de Servicios (CAS) correspondiente al periodo del uno de setiembre de dos mil quince a la fecha; **ORDENARON** que en ejecución de sentencia se calcule los beneficios económicos derivados de los laudos arbitrales dos mil trece y dos mil catorce; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de La Molina, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

6130-2018 JUNÍN

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

Sumilla: Si las labores para las cuales un trabajador es contratado no requieren de un especial grado de conocimiento o capacitación, en tanto no se encuentran revestidas de un grado de responsabilidad, éstas no necesitan de una ampliación del periodo de prueba. En tal razón, toda ampliación del periodo de prueba que en el plano de la realidad no se encuentre acorde a las funciones que desempeña un trabajador, se deberá entender como arbitrario e ilegal. Se considera remuneración computable todo concepto que se perciba de forma constante y sea de libre disposición.

Lima, diecisiete de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número seis mil ciento treinta, guion dos mil dieciocho, guion JUNÍN, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, BBVA Banco Continental, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y nueve, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo que ordeno el pago de la suma de diecisiete mil setecientos setenta y cinco con 45/100 soles (S/17,775 45), reformándolo, ordeno el pago de la suma de diecinueve mil trescientos cuarenta y seis con 96/100 soles (S/19,346 96) confirmaron lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Pamela Rosario Ortega Córdova de

Palomino, sobre Indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha seis de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, 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 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: De la Pretensión demandada Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas uno a doce, la accionante solicita: i) el pago de indemnización por despido arbitrario por el periodo no laborado del veintitrés de febrero al treinta y uno de agosto del dos mil diecisiete, ii) el pago de una indemnización por daño moral, iii) el pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones

truncas, gratificaciones legales), iv) reembolso de descuentos indebidos (perdida de caja y un día de falta), v) pago de horas extras, más el pago de intereses legales costos, costas del proceso. Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda al considerar que la demandante se encontraba protegida contra el despido arbitrario y al ser contratada a plazo determinado, solo podía ser cesada por las causas establecidas en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y no por el supuesto alegado por la demandada de no haber cumplido con el periodo de prueba de seis meses. De tal manera, ordenó el pago de los beneficios sociales demandados, indemnización por despido arbitrario, así como daño moral al haber sido cesada de manera ilegal. Por su parte el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la referida Corte Superior confirmó en parte la Sentencia de primera instancia, luego de considerar que a la fecha del despido la demandante se encontraba bajo la protección contra el despido arbitrario, de tal manera que al habersele notificado con la carta de despido con el supuesto de no haber superado el periodo de prueba, se configuró un despido arbitrario. En tal sentido, dispuso el pago de los conceptos económicos demandados. Tercero: Sobre la causal relacionada a la 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. En el recurso de casación se denuncia la 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, cuyo texto es el siguiente: "Artículo 10°.- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal

prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.". Cuarto: Al respecto, se tiene que la Sala de mérito dejó establecido que resulta inconsistente la ampliación del periodo de prueba de la demandante de tres (03) a seis (06) meses, por no contrastarse con la realidad que el puesto desempeñado por la actora haya requerido de un periodo de capacitación o adaptación que por su naturaleza o grado de responsabilidad lo ameritaba, sin embargo, la recurrente a través de su recurso casatorio (parte pertinente) señala que "La ampliación del periodo de prueba se justifica para los casos de trabajadores calificados y que tengan un grado de responsabilidad fuera de lo ordinario (...)", por lo que, este Supremo Tribunal procederá a pronunciarse sobre lo alegado por la recurrente, atendiendo a lo preceptuado en la norma materia de cuestionamiento y conforme al criterio establecido por la instancia mérito. Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto En el caso concreto, la parte recurrente sostiene que la Sala Superior ha incurrido en 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. Sexto: De los autos se aprecia lo siguiente:

- Las partes suscribieron un contrato temporal por incremento de actividad, con vigencia del trece de setiembre de dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, para que la demandante se desempeñara en el cargo de asesor de servicios (fojas 16 a 19).
- En dicho documento se convino que la trabajadora estaba sujeta a un periodo de prueba de seis meses.
- Mediante carta de fecha veintidós de febrero de dos mil diecisiete, se puso en conocimiento de la demandante de la decisión de resolver el referido contrato de trabajo dentro del periodo de prueba (que para la demandada era de seis meses).

Sétimo: En tal contexto, de los autos se ha podido verificar que las labores para las cuales fue contratada la demandante no requerían de un especial grado de conocimiento o

capacitación, en tanto no estaban revestidas de un grado de responsabilidad que necesitaran de una ampliación del periodo de prueba a seis meses. Asimismo, la trabajadora tampoco ostentó un cargo de confianza, de ahí que mal se le podía considerar en el supuesto de excepción previsto en la segunda parte de la norma materia de casación (ampliación de período de prueba a seis meses). Así las cosas, lo cuestionado por la recurrente no tiene mayor asidero, dado que conforme se ha señalado precedentemente la demandante superó el periodo de prueba requerido, en consecuencia, al no haberse incurrido en la infracción normativa en los términos invocados la causal invocada deviene en infundada. Octavo: En relación a la Infracción Normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; esta norma dispone: "Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20." Noveno: Sobre la remuneración La remuneración constituye todo pago en dinero, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. Con relación a la naturaleza jurídica del "salario", FERRO¹ sostiene lo siguiente: "El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración

reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...)". Asimismo, ANACLETO² refiere: "Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición". A partir de las definiciones descritas, podemos advertir que la "remuneración" presenta las siguientes características: a) Carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte. b) Carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador. c) Carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. Décimo: Marco legal en torno a la remuneración Al respecto, es preciso tener en consideración que la remuneración no solo ha sido objeto de regulación interna, sino también, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ha previsto un desarrollo normativo; así tenemos, que el artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)³, dispone que el término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. A nivel interno, la Constitución Política del Perú, en el artículo 24°, precisa: "Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores". Comentando

1 FERRO DELGADO, Víctor. "El concepto de remuneración". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, página 11.

2 ANACLETO GUERRERO, Víctor. "Manuel de Derecho del Trabajo". Lex&Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, página 160.

3 En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

dicho precepto legal, TOYAMA⁴ refiere que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú y precisa sobre los alcances de dicha normativa que: "(...) al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital". Décimo Primero: Consideraciones para determinar el carácter remunerativo de un "concepto". Delimitado el concepto de remuneración y su marco normativo, es preciso indicar que existen determinadas circunstancias en las que existe la necesidad de establecer si la suma percibida por el trabajador detenta o no, naturaleza "remunerativa". A partir de ello, para establecer si la suma abonada (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplirse las siguientes condiciones: i) Que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador. ii) Que sea percibida en forma regular. iii) Que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la suma abonada por el empleador al trabajador, sea en dinero o en especie, para la determinación de su naturaleza no dependerá, exclusivamente, por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. Así también, existen determinadas circunstancias en las que resulta necesaria la aplicación del Principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo de algún "concepto" percibido por el trabajador, ello en la medida que dicho principio constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez

establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR. Décimo Segundo: Pronunciamiento sobre el caso concreto En el caso en concreto se tiene que la parte recurrente a través de su recurso casatorio manifiesta que "Los conceptos percibidos por la accionante no son de libre disposición, por lo que no pueden ser pasibles de computarse en los beneficios sociales". Al respecto precisa que resulta erróneo que se haya considerado el concepto Asignación prima de caja ascendente a ciento cincuenta y cinco con 00/100 soles (S/155.00), sin haberse considerado que dicho concepto se otorgaba para cubrir pérdidas en el desempeño de sus funciones. Al efecto debe tenerse en cuenta que, de acuerdo a las boletas de pago obrante en autos, la demandada otorgó la bonificación "Prima de Caja", de manera regular. De tal forma, teniendo en cuenta que durante toda la relación laboral dicho concepto fue abonado, no resultaría factible que el mismo no deba ser considerado como parte de la remuneración de la trabajadora, en mayor medida si la parte recurrente no ha acreditado con medio probatorio alguno que tal asignación tuviera un fin específico y no fuera de libre disposición, por lo tanto, lo manifestado por la demandada queda desvirtuado, pues a todas luces la actora percibió el referido concepto de manera constante y por el mismo monto, lo cual califica como remuneración para los efectos del cálculo en los beneficios económicos respectivos. Décimo Tercero: En ese orden de ideas, al haberse determinado que la bonificación en cuestión fue percibida por la demandante de manera permanente y constante mientras mantuvo vínculo laboral con la demandada, además de ser de libre disposición, la causal invocada deviene en infundada. Décimo Cuarto: De lo expuesto

4 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú ". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 279-280.

precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en 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; ni tampoco en infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; razón por la cual el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, BBVA Banco Continental, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Pamela Rosario Ortega Córdova de Palomino, sobre Indemnización por despido arbitrario 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 6363-2018 JUNIN

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

Sumilla: El derecho al debido proceso importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, veinticuatro de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número seis mil trescientos sesenta y tres, guion dos mil dieciocho, 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 la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta y uno a trescientos ochenta y cinco, que revocó en parte la Sentencia apelada de fecha uno de diciembre de dos mil diecisiete que corre en fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cuarenta y tres, que declaró Fundada la demanda, en el extremo que desnaturaliza los contratos modales desde el uno de julio de dos mil catorce a la actualidad, reformándolo establecieron como fecha de desnaturalización desde el dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y uno hasta la actualidad, confirmando lo demás; en el proceso ordinario laboral seguido por don Richard Robert Nolasco Juan De Dios, sobre reconocimiento de vínculo laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha catorce de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: - Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento 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 respecto del desarrollo del proceso. a) De la pretensión del demandante: Se verifica en fojas uno a nueve, obra el escrito de demanda de fecha veintitrés de mayo de dos mil diecisiete, solicitando la desnaturalización de los contratos modales, reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y se ordene registrarlos en planillas con inclusión en el CAP y PAP, más costas y costos del proceso. 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 emitida con fecha uno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cuarenta y tres, declaró fundada la demanda, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Sobre la fecha de ingreso y la continuidad de labores, hay siete interrupciones del vínculo no mayores de treinta (30) días. ii) Los periodos de no labores inferiores a un mes no pueden ser considerados como periodos de interrupción de labores sino suspensiones ocasionadas por el propio actuar de la demandada. iii) Respecto a la desnaturalización de los contratos modales, se puede apreciar que su cláusula tercera no existe una precisión adecuada de que las obras citadas son de carácter temporal, por lo que se ha desnaturalizado su contratación desde el uno de julio de dos mil catorce hasta la actualidad. iv) Le corresponde el régimen privado según el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, y debe incluirse en el CAP y PAP. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta y uno a trescientos ochenta y cinco, procedió a revocar en parte la Sentencia apelada, en el extremo que desnaturaliza los contratos modales desde el uno de julio de dos mil catorce a la actualidad, reformándolo establecieron como fecha de desnaturalización desde el dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y uno hasta la actualidad, confirmando lo demás, precisándose que hay medios probatorios que acreditan que laboró desde el uno de enero al treinta de junio de dos mil catorce. Asimismo, verifica otros medios probatorios que verifican que el demandante ingresó a laborar el dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y uno. Respecto a las labores realizadas por el actor, se verifica del contrato de trabajo de obra determinada, que laboró como operario y oficial de diversas obras. Por ende, eran labores permanentes vinculadas a la actividad principal de la demandada. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al

proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en infracción procesal vinculada al debido proceso. Quinto. La norma constitucional cuestionada establece lo siguiente: (...) Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...). Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto.

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

Octavo. Solución del caso concreto. Este Supremo Tribunal, advierte como principales fundamentos de la municipalidad recurrente que: - No ha laborado en forma continúa teniendo interrupciones. - Laboró como personal contratado de carácter temporal y eventual por el Programa de Inversiones mediante requerimiento de personal realizado por la Gerencia de Oras. Noveno. Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal de motivación, determina que existen vicios de motivación aparente e insuficiente que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, a partir del examen de las instancias de mérito, los que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto: - El juzgado, deberá evaluar a fin de declarar la desnaturalización de los contratos modales si las labores del demandante han sido eventuales o permanente teniendo en cuenta la naturaleza de la obra de construcción, para las cuales presto servicios el demandante, motivando su decisión en concordancia con 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”. Más aún, si se visualiza que existen múltiples boletas de pago (folios cuarenta y cuatro a sesenta y ocho) que consignan que el demandante percibió el concepto denominado BUC (30%): Bonificación Única de Construcción Civil. - Asimismo, teniendo en cuenta que la Sala Superior le reconoce al demandante el vínculo laboral indeterminado desde el año mil novecientos noventa y uno (cuando aún pertenecían al régimen público), el juzgado previamente a fin de

declarar la desnaturalización de los contratos suscritos por la parte demandante, deberá evaluar además los periodos laborales del cual resulta competente pronunciarse en la vía ordinario laboral, teniendo en cuenta que los obreros municipales, han presentado una dicotomía a partir de la dación de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, puesto que con anterioridad a esta, han pertenecido a la actividad pública y privada. En efecto, la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública. Dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral que corresponde es el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, su artículo 37° estableció que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728. Décimo. En consecuencia, se advierte que existe una motivación insuficiente y aparente, no acorde a las premisas de hecho y a la actividad probatoria generada en el proceso, que afectan la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, lo que implica la vulneración al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde amparar la causal de casación analizada. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y tres; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha

veintitrés de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta y uno a trescientos ochenta y cinco; **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha uno de diciembre de dos mil diecisiete que corre en fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cuarenta y tres, que declaró fundada la demanda; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandante, don Richard Robert Nolasco Juan De Dios, sobre Reconocimiento de vínculo laboral; 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 6675-2018 CUSCO

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

Lima, diecinueve de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos siete a doscientos once, contra la Sentencia de Vista del veinticinco de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa a doscientos uno, que confirmó la sentencia apelada del diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Luz Marina Quispe Lima, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución del catorce de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y seis a setenta, 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 ochenta y uno a noventa y nueve, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento ocho, la demandante pretende que se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral privado con la entidad demandada, desde el uno de junio de dos mil siete al treinta y uno de diciembre de dos mil siete, del uno de junio de dos mil ocho al treinta y uno de diciembre de dos mil diez y del uno de abril de dos mil doce al treinta de abril de dos mil doce, se declare la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios desde el uno de mayo de dos mil doce, se reconozca la condición de obrera permanente de la accionada, el pago de Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones anuales, gratificaciones, bonificación por escolaridad y remuneración básica

unificada y se otorgue y pague los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y ocho, declaró fundada en parte la demanda, reconociendo la condición de trabajadora con contrato a plazo indeterminado, el otorgamiento de los derechos y beneficios correspondientes al régimen laboral de la actividad privada y el pago de beneficios sociales consistentes en compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y escolaridad; además, de hacer extensivos a la demandante los beneficios que por Convenio Colectivo ha pactado el SITRAOMUN, con la demandada. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento noventa a doscientos uno, confirmó la sentencia apelada, invocando argumentos similares a los expresados por el Juez de primera instancia. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Tercero: La causal de orden procesal declarada precedente está referida a la infracción normativa del

inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: sobre el derecho a una

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.

resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia de un proceso regular y del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 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'. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Respecto a la congruencia procesal Séptimo: Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes². Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en

la Casación número 1266- 2001-LIMA, según la cual: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados" (subrayado y énfasis son nuestros). En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Argumentos expresados por la parte recurrente Octavo: La parte recurrente ha expresado como argumentos que sostienen la infracción normativa, lo siguiente: 8.1. La parte recurrente sostiene que el actor debió probar haber ingresado a laborar antes del dos mil uno, incluso cuando los obreros se encontraban dentro del régimen laboral público, año mil novecientos noventa; asimismo, no ha acreditado que, cuente con resolución administrativa en la que se otorgue la condición de servidor público, no adjuntando medio probatorio que acredite ello. 8.2. No se ha tenido en cuenta que el actor no percibe las bonificaciones provenientes de Convenio Colectivo, debido a que, por decisión propia no se ha afiliado al Sindicato SITRAOMUN. 8.3. No se ha considerado que los incrementos por costo de vida, movilidad, condiciones de trabajo, asignación especial, zona turística y alimentos, no constituyen conceptos remunerativos, conforme prevé el artículo 7° del Decreto Supremo número 003- 97-TR. 8.4. El Juzgado no ha reparado que la compensación por tiempo de servicios ha sido abonada de manera mensual, por lo que, debió tomarse lo abonado, como pago a cuenta. 8.5. La Sentencia le causa agravio al no aplicar lo dispuesto en el VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral,

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

referente a los obreros de las entidades del Estado que son contratados en el régimen especial de construcción civil. Solución al caso concreto Noveno: Absolviendo las presuntas infracciones normativas denunciadas por la Comuna, tenemos lo siguiente: iii.1. Sobre el numeral 8.1., en cuanto a los argumentos invocados por la parte recurrente, cabe precisar que, el petitorio de la demanda, se orienta a que se otorgue al demandante los beneficios y derechos provenientes de Convenios Colectivos suscritos con el Sindicato de Trabajadores, conforme se describe a fojas ochenta y dos, parte pertinente. Ahora bien, de los Convenios Colectivos que corren de fojas setenta y cuatro a ochenta y seis, no se advierte que sea un requisito para la percepción de los beneficios sindicales haber pertenecido al régimen laboral público, por el contrario, se advierte que, en la celebración ha participado el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Comuna demandada (SITRAOMUNC), tanto más, debe tenerse en cuenta que dicha circunstancia no ha sido, siquiera, considerada como una pretensión materia de juicios, conforme a los puntos detallados a fojas ciento cuarenta y dos, parte pertinente; sin embargo, en la audiencia de juzgamiento, se ha precisado como hecho sujeto a actuación probatoria el determinar si le asiste a la demandante percibir los beneficios establecidos en los Convenios Colectivos pese a no haber ingresado a laborar en el marco de la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, hoy derogada. Sobre el particular, la Sala Superior ha determinado que la contratación a la que estuvo sometida la actora es una de naturaleza indeterminada, con lo que se habilitaría la posibilidad de percibir los beneficios provenientes de negociación colectiva. Siendo así, advertimos que las argumentaciones de la parte recurrente son imprecisas; además, de pretender una revisión de circunstancias fácticas que no pueden ser materia de revisión en Sede Casatoria, no encontrándose acreditada la comisión de una infracción normativa, por lo que se desvirtúa dicho argumento. iii.2. En cuanto a lo descrito en el numeral 8.2., la recurrente ha sostenido en su recurso que el actor es responsable de no percibir los beneficios provenientes de negociación colectiva, al no haber

ejercitado su derecho a la afiliación sindical. Al respecto, esta Sala Suprema ha podido advertir que dicha argumentación no ha sido postulada con la contestación de la demanda, conforme la lectura del escrito que corre de fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta, por lo que no ha formado parte del contradictorio, no pudiendo ser objeto de revisión en Sede Casatoria, al no constituir una instancia. Sin perjuicio de ello, la Sala Superior ha determinado que el debate se centraba en determinar si los conceptos de origen convencional eran pagados o no, al personal obrero indeterminado, condición que tendría la actora, conforme se describe a fojas ciento cincuenta y cuatro, parte pertinente. En ese contexto, se dejó establecido que la condición para acceder a los beneficios provenientes de negociación colectiva se constituía en tener la condición de obrero, pues, el marco en el que se celebró la negociación resulta irrelevante que tenga o no, la condición de afiliado al Sindicato, dado que el artículo 42° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, ha previsto la fuerza vinculante de la negociación, a partir del cual, la aplicación de los Convenios Colectivos alcanzan a las partes que las celebraron, así como, de quienes se incorporen con posterioridad, no constituyendo un requisito la afiliación a la organización sindical. A partir de ello, la única condición para percibir los beneficios derivados de negociación colectiva es que se trate de un trabajador que tenga la condición de obrero, independientemente, de su afiliación o no, a la organización sindical, aspecto con lo cual queda desvirtuada la postura esgrimida por la parte demandada, tanto más, debe tenerse en cuenta que, la Sala Superior ha destacado que, el Convenio Colectivo no contiene cláusulas limitativas que excluyan a la demandante por el solo hecho de no encontrarse sindicalizada, conforme se describe de fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y siete, partes pertinentes, lo que no ha podido ser desvirtuado por la parte recurrente. En consecuencia, no se cuenta con argumentos suficientes para desvirtuar los argumentos postulados por la parte recurrente, desestimándose sus alegaciones. iii.3. Con motivo de lo expresado en el numeral 8.3., la parte recurrente ha sostenido que los incrementos por costo de vida,

movilidad, condiciones de trabajo, asignación especial, zona turística y alimentos, no constituyen conceptos remunerativos, conforme prevé el artículo 7° del Decreto Supremo número 003-97-TR. Al respecto, esta Sala Suprema ha podido advertir que, no se han otorgado la condición de remuneraciones a los conceptos antes acotados, sino por el contrario, se ha ordenado la percepción de los beneficios provenientes de Convenios Colectivos y que estos sean abonados “conjuntamente” con la remuneración, lo que no implica que vayan a tener naturaleza remunerativa, aspecto que, ni siquiera ha sido declarado por el Juez de primera instancia, lo que permite inferir que la argumentación esbozada por la parte recurrente deviene en una falacia, en la medida que ello no ha sido expresados por las instancias de mérito; en consecuencia, al no haberse dictaminado ello, en el decurso del proceso, sus argumentaciones carecen de veracidad, por lo que deben ser desestimadas. iii.4. En cuanto a lo expresado en el numeral 8.4., la parte recurrente sostiene que ha venido abonando la compensación por tiempo de servicios y en base a ello, es que debe ser tomado en cuenta los pagos efectuados a la demandante. Sobre el particular, esta Sala Suprema advierte que, uno de los petitorios de la demanda, se encuentra referido a que la parte demandada reconozca al actor la condición de trabajador a plazo indeterminado y que se otorgue los derechos y beneficios laborales correspondientes al régimen laboral de la actividad privada, incluyendo en ellos, a la compensación por tiempo de servicios. La parte demandada en la contestación a la demanda ha sostenido que ha abonado dicho concepto por lo que debería ser descontado; frente a ello, la respuesta de la autoridad judicial sostiene que no ha podido acreditarse que la demandante se haya encontrado vinculado a la contraria, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, por el contrario, se ha podido corroborar que la actora estuvo vinculada mediante contratos administrativos de servicios, vínculo en el que no se efectúa pago de compensación por tiempo de servicios al no encontrarse previsto en el Decreto Legislativo número 1057; sin embargo, ello no supone que dicha vinculación haya sido legal, sino por el contrario,

permite evidenciar que, a diferencia de lo sostenido por la parte recurrente, la actora estuvo siendo contratada en un régimen que no le corresponde, y con ello, demuestra que no le ha sido abonado el beneficio reclamado, tanto más, si la parte demandada no ha acompañado, en la oportunidad debida, los documentos que permitan aseverar sus afirmaciones, incluso, debe tenerse en cuenta que, dicho aspecto no ha sido cuestionado en el recurso de apelación que corre de fojas ciento sesenta y seis a ciento sesenta y nueve, dejando consentir dicho extremo, no pudiendo ser objeto de denuncia casatoria, desvirtuándose así, una presunta infracción normativa. iii.5. Respecto del numeral 8.5., la parte recurrente ha sostenido que, no se ha aplicado al presente proceso el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral, en la medida que podía determinarse la posibilidad de contratar obreros en el marco del régimen especial de construcción civil. Al respecto, debemos enfatizar que al momento de postular la contestación de la demanda, mediante escrito que corre de fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta, no se ha esbozado argumento alguno que permita evaluar una “posibilidad” de contratar a la demandante, bajo el “régimen de construcción civil”; similar circunstancia se advierte con el recurso de apelación de sentencia, de fojas ciento sesenta y seis a ciento sesenta y nueve, oportunidad en la que, tampoco, se ha postulado que la actora se haya vinculado a la parte demandada mediante dicho régimen laboral especial. A partir de ello, podemos colegir que la parte recurrente pretende que este Supremo Colegiado proceda a evaluar un aspecto que no ha formado parte del contradictorio, por lo que, mal haría esta Sala Suprema en pretender efectuar un análisis de lo que no ha sido discutido, pues, compete a las partes que, en los estadios procesales pertinentes, postulen las defensas que considere adecuada a sus intereses, lo que supondría la admisión y actuación de medios probatorios, lo que ha sido reservado para el Juez de primera y segunda instancia, mas no así, en Sede Casatoria, la cual tiene por objeto velar por la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la unificación de la jurisprudencia, circunstancias en las

que no reposa sus argumentos casatorios, siendo así, sus alegaciones carecen de asidero. Las consideraciones expuestas, permiten reconocer que el análisis expresado por el Colegiado Superior, e incluso, los expresado por el Juez de primera instancia, han dado respuesta a cada uno de los argumentos postulados por la parte recurrente en aras de su defensa, los mismos que han sido desvirtuados y debidamente fundamentados, no incurriendo en falta de motivación, ni vulneración al debido proceso, más aún, si la recurrente ha tenido la oportunidad de exponer su defensa, la que ha sido desvirtuada luego de compulsadas sus argumentaciones y pruebas aportadas al proceso en los estadios procesales pertinentes. Décimo: A partir de lo expresado, no se advierte vulneración alguna, por el contrario, la Sala Superior ha cumplido con exponer los motivos por los cuales ha considerado revocar la Sentencia de primera instancia expresando para ello, los motivos y argumentos suficientes que han permitido desvirtuar las alegaciones de la recurrente, los que no se han limitado a la simple mención o evaluación de circunstancias fácticas, no evidenciándose vulneración alguna al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, lo que importa desestimar la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en infundada. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos siete a doscientos once; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veinticinco de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa a doscientos 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, Luz Marina Quispe Lima, sobre

desnaturalización de contratos 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

8165-2018 ICA

Materia: Pago del bono por función jurisdiccional y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Lima, uno de diciembre de dos mil veinte

VISTA

La causa número ocho mil ciento sesenta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion ICA, 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, Marcos Lévano Torres, mediante escrito presentado el doce de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos trece, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiuno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y ocho a ciento setenta y dos, en el extremo que declaró infundada o improcedente el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, así como que sirva de base de cálculo de la compensación por tiempo de servicios, y lo reforma declarando fundados dichos extremos; confirmaron el extremo que declara infundado el carácter remunerativa del bono jurisdiccional en el pago de gratificaciones; en el proceso ordinario laboral seguido contra el demandado, Poder Judicial, sobre pago del bono por función jurisdiccional.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinte de noviembre de dos mil diecinueve que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal de: - Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso A 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 respecto del desarrollo del proceso. a) De la pretensión del demandante: Se verifica que por escrito de demanda de fecha uno de julio de dos mil dieciséis, en fojas setenta y uno-A a ochenta y seis, subsanado a foja noventa, solicita el pago y reintegro del bono por función jurisdiccional, el reconocimiento del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, reintegro de las gratificaciones, la incidencia del bono jurisdiccional en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, a través de la Sentencia emitida con fecha veintiuno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y ocho a ciento setenta y dos, declaró fundada en parte la demanda, ordenando a pagar el Bono por Función

Jurisdiccional, infundado o improcedente los demás conceptos, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Sobre el bono por función jurisdiccional, si bien es cierto fue trabajador de la entidad emplazada, realizó labores de resguardo, custodia y vigilancia, las cuales no guardan relación con la Función Jurisdiccional, por lo que no tiene derecho a percibir el referido Bono por Función Jurisdiccional y la demanda en este extremo es infundada. ii) Por el período que posterior, debe declararse fundada y ordenarse el pago, para lo cual se deberá tener presente la Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ, para el Auxiliar Administrativo I. iii) Respecto a la naturaleza remunerativa, el Tribunal Constitucional ha señalado en abundante jurisprudencia que el referido beneficio no tiene naturaleza remunerativa. c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos trece procedió a revocar en parte la sentencia apelada en el extremo que declaró Infundada o Improcedente el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, así como que sirva de base de cálculo de la compensación por tiempo de servicios, y lo reforma declarando fundados dichos extremos; confirmaron el extremo que declara infundado el carácter remunerativa del bono jurisdiccional en el pago de gratificaciones, expresando fundamentalmente que sobre el carácter remunerativo, que se aparta de la jurisprudencia constitucional precedente, en cuanto considera que el "bono por función jurisdiccional no tiene naturaleza remunerativa", y considera las conclusiones del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, para ordenar su incidencia en la compensación por tiempo de servicios (CTS). Sin embargo, sobre su incidencia en la gratificación, si bien se ha establecido que el bono jurisdiccional tiene carácter remunerativo es decir constituye parte de la remuneración, pero teniendo en cuenta que según la demanda el recurrente solicita que se aplique este concepto al cálculo de sus gratificaciones por el periodo laboró en el cargo de Resguardo, Custodia

y Vigilancia, no le corresponde el Bono por Función Jurisdiccional. 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. Tercero. Dispositivo legal en debate La disposición constitucional objeto de casación, prescribe: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Cuarto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. De otro lado, el derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada

de manera deficiente. Quinto. Infracción al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Respecto a la infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el 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: c) Inexistencia de motivación o motivación aparente. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. d) Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. e) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas

respecto de su validez fáctica o jurídica. f) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. g) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). h) Motivaciones cualificadas.- [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal”. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Sexto. Pronunciamiento del caso concreto Este Supremo Tribunal advierte como principal fundamento del recurrente que: - Conforme se aprecia del recurso de apelación de fecha uno de agosto de dos mil diecisiete, el hoy impugnante apeló el extremo desestimado del pago del bono jurisdiccional por el periodo comprendido entre el veintiuno de noviembre de dos mil cuatro al uno de marzo del dos mil dieciséis, no obstante, dicho extremo no ha sido materia de pronunciamiento por la instancia de mérito. Séptimo. 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, debido a que revisada la sentencia de vista de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, si ha dado respuesta a cada uno de los agravios formulados, en específico al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y sus incidencias; puesto que de la

revisión del recurso de apelación de fecha uno de agosto de dos mil diecisiete, que obra a fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y uno, en el rubro de “agravios” (parte final del recurso de apelación) ha señalado lo siguiente: “AGRAVIOS: Con la fundamentación que precede, se puede concluir señalando el agravio causado en la sentencia impugnada. a) La sentencia me causa perjuicio económico al no haberse considerado el carácter remunerativo del bono jurisdiccional, no solo por lo señalado en las leyes específicas, sino por lo señalado por la doctrina laboral, se causa una afectación en mi derecho constitucional a la remuneración justa y equitativa. b) En resumidas cuentas, la sentencia apelada me causa perjuicio no solo económico sino también de afectación a los derechos básicos que como trabajador debe primar, lesionando mi derecho constitucional a la remuneración justa y equitativa.” [El énfasis nuestro] En ese sentido, se advierte que como principal agravio formulado por el apelante se encuentra inmersa respecto a la controversia del carácter remunerativo o no del bono por función jurisdiccional, cumpliendo en ese sentido la Sala Superior con dar respuesta a su agravio formulado. Si bien aparece en el recurso de apelación el ítem I denominado “Pago de bono por función jurisdiccional”, el mismo se basa en argumentos facticos y de valoración subjetiva al considerar el impugnante que mediante Resolución Administrativa N° 88-2016-P-CSJIC/PJ de fecha tres de marzo de dos mil dieciséis, determinó su incorporación en el cargo de Auxiliar Administrativo I, cargo que considera equivale al que ejerció durante el periodo del veintiuno de noviembre de dos mil cuatro al dos de marzo de dos mil dieciséis que era el de persona de vigilancia y custodia – vigilante; situaciones fácticas que en su oportunidad el juzgado ha evaluado y analizado. Es pertinente señalar que es entera responsabilidad de la parte impugnante la formulación de sus agravios, debiendo enunciarse con claridad, precisión y pertinencia. Octavo. Para este Colegiado Supremo el contenido de la sentencia de vista es extenso y suficiente, para pretender sostener la parte recurrente la omisión de motivación de las resoluciones

judiciales, más aún si exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, pues ha dado respuesta a los agravios formulados, por lo tanto, no ha existido una omisión por la Sala Superior. Noveno. En ese sentido, este Colegiado Supremo, no se evidencia una la omisión de motivación denunciada, habiendo la Sala Superior analizado los principales fundamentos del recurso impugnatorio presentado por el demandante, revocando extremos que fueron declarados infundados por el juzgado y emitiéndose un fallo aún más favorable para el demandante. Asimismo, no se evidencia argumento alguno que permita concluir en forma diferente al análisis jurídico dado por ambas instancias. Décimo. Sostener que las instancias de mérito vulneran el debido proceso al no contener una motivación en su pronunciamiento, importa en el fondo cuestionar la posición asumida por el referido órgano revisor en relación con la evaluación conjunta de los medios probatorios y el derecho que se ha estimado aplicable, sin que pueda pretenderse que esta Sala Suprema efectúe a este nivel una revaloración de la situación fáctica planteada ante las instancias inferiores y determinadas por ellas. Décimo Primero. En ese contexto factico jurídico y de argumentación, sostener que la Sentencia de Vista ha incurrido en afectación a la debida motivación carece de sustento, sin que existan argumentos suficientes que desvirtúen el contenido y alcances de la decisión superior materia de la impugnación. Por lo cual, no se ha infringido el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y se debe desestimar la causal de casación evaluada por este Supremo Colegiado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Marcos Lévano Torres, mediante escrito presentado el doce de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos trece, y **ORDENARON** la publicación de

la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el contrario el demandado, Poder Judicial, sobre pago del bono por función jurisdiccional 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

8814-2018 LIMA

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

Sumilla: En esa línea argumentativa, su incumplimiento no puede significar un impedimento al acceso a la justicia laboral, puesto que realizada una lectura concordada de esta Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 con el artículo 16° de la misma Ley, se verifica que al decretar cuales son los requisitos de la demanda laboral no se establece en ninguno de sus párrafos la exigencia del acta de conciliación administrativa para la parte demandante, ni que sea un requisito de procedibilidad a efectos de calificar una demanda en materia laboral, como lo han asumido las instancias que preceden a este Supremo Tribunal.

Lima, uno de diciembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número ocho mil ochocientos catorce, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante Alicorp Sociedad Anónima Abierta, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha trece de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cuatro, contra la Resolución Superior de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno, que confirmó la resolución número dos de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a noventa y cuatro, que declaró Improcedente la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra don Miguel Ángel Mosquito Arroyo, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y cinco

a cuarenta y ocho del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i) Infracción normativa por la interpretación errónea de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N° 29497; e ii) Infracción normativa por la interpretación errónea del artículo 16° de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N° 29497. 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 fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión del demandante: Se verifica en fojas ochenta a ochenta y tres, obra el escrito de demanda de fecha diecisiete de septiembre de dos mil quince, se solicita la indemnización por daños y perjuicios producto del daño causado por falta grave del extrabajador, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Resolución de primera instancia: El Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la

Resolución número dos emitida con fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y dos a noventa y cuatro, declaró improcedente la demanda, señalando como fundamentos de su decisión la quinta disposición complementaria de la Ley N° 29497, texto legal, que tiene carácter imperativo, y como consecuencia de ello, es de obligatorio cumplimiento. El hecho de que la parte demandante como empleadora, no haya acudido a un procedimiento de conciliación administrativa, evidencia que no ha agotado todos los mecanismos existentes, por lo que carece de interés para obrar para acudir al órgano jurisdiccional. c) Resolución de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Resolución de fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno, procedió a confirmar el auto apelada, precisándose que los artículos 6° y 7° de la Ley de Conciliación, Ley N°26872, modificados por el artículo 1° del Decreto Legislativo N°1070, establece si la parte demandante no solicita la audiencia ante un centro de conciliación debe declararse improcedente. En ese sentido, la demandante no ha solicitado la conciliación antes de interponer la demanda, que conforme a la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es obligatoria para el empleador, y conforme al artículo 6° de Ley de Conciliación, Ley N° 26872, constituye requisito de procedibilidad. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de

esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Cuarto. Dispositivos legales en debate La Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N° 29497, regula lo siguiente: "QUINTA. - La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible. El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje." Asimismo, el artículo 16° de la misma Ley N° 29497, establece que: "Artículo 16.- Requisitos de la demanda La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los

honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial." En ese sentido, existiendo conexión entre ambas causales, este Colegiado Supremo estima pertinente pronunciarse de manera conjunta sobre las causales anteriormente señaladas. Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento El tema en controversia está relacionado a determinar si la conciliación administrativa previa a la acción judicial es un requisito de procedibilidad necesaria para la interposición de las demandas laborales. Sexto. Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda Es preciso indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. Séptimo. En atención a lo anotado, debe considerarse que el Juzgador cuenta con facultades para poder calificar la demanda y declarar su improcedencia, debiendo para ello expresar los

fundamentos de su decisión en resolución debidamente motivada, es por ello que no basta indicar la improcedencia, sino que se requiere de un deber especial de motivación. En la medida que, cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no debe entenderse que la judicatura, en principio, sienta la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acoger y brindar una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. Octavo. En dicho contexto, queda claro que si al contrario de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se solicita, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna, puesto que la tutela judicial efectiva no conlleva a la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que al ser admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda, sino que para la admisión a trámite, el juez solo debe verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia, señalados en la ley procesal. De igual forma, exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; exigencias relacionadas con la competencia absoluta del juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado e interés para obrar; así pues, se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba, en la medida que la Sentencia declara el derecho que corresponda. Noveno. Solución del caso concreto De lo actuado en el presente proceso, se infiere que el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior no han interpretado correctamente el contenido de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, al atribuir la

conciliación administrativa como requisito de procedibilidad previo a la interposición de la demanda laboral. Para entender el alcance de esta norma jurídica se le debe concordar con la vigente Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1070, norma que modificó la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, que establecieron: "Tercera. - La Conciliación establecida en el tercer y cuarto párrafo del artículo 7 de la Ley N° 26872 modificada por el presente Decreto Legislativo, no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral." [El énfasis nuestro] A su vez, la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, en su tercer y cuarto párrafo del artículo 7°, señala: "Artículo 7.- Materias conciliable (...) La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley. La materia laboral será atendida por los Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por los Centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, en su defecto, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos. (...)" Décimo. De esta manera, queda claro que lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, esta direccionada a fomentar el uso de la conciliación en materia laboral como uno de los medios alternativos de solución de conflictos, obligando al empleador (bajo apercibimiento de multa administrativa) a concurrir y cumplir con los requerimientos realizados por las entidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Centros de Conciliación Gratuitos), debiendo entenderse que la obligatoriedad a la que hace referencia, es respecto a la asistencia del empleador a la citación programada, y no en relación, a un requisito exigible a la demanda laboral interpuesta por el empleador. En esa línea argumentativa, su incumplimiento no puede significar un impedimento al acceso a la justicia laboral, puesto que realizada una

lectura concordada de esta Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 con el artículo 16° de la misma Ley, se verifica que al decretar cuales son los requisitos de la demanda laboral no se establece en ninguno de sus párrafos la exigencia del acta de conciliación administrativa para la parte demandante, ni que sea un requisito de procedibilidad a efectos de calificar una demanda en materia laboral, como lo han asumido las instancias que preceden a este Supremo Tribunal. Décimo Primero. En consecuencia, se advierte que existe una interpretación errónea del artículo 16° y de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N°29497, por lo que corresponde atender el recurso de casación promovido. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante Alicorp Sociedad Anónima Abierta, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha trece de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cuatro; en consecuencia, **NULA** la Resolución Superior de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno; **INSUBSISTENTE** la resolución número dos de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a noventa y cuatro, que declaró improcedente la demanda; **ORDENARON** que el Juez de la causa proceda a la continuación del proceso en la etapa procesal pertinente; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandada, don Miguel Ángel Mosquito Arroyo, 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, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

CASACIÓN LABORAL 22290-2018 CUSCO

Materia: Pago de remuneraciones por negociación colectiva y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: El derecho al debido proceso importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, diecinueve de enero de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecisiete a ciento veintidós, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cinco a ciento once, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y dos a ochenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Lidy Elisa Suyo Quispe, sobre pago de remuneraciones por negociación colectiva y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del trece de enero de dos mil veinte, que corre en fojas cuarenta y nueve a cincuenta y uno, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad recurrente por la causal de infracción normativa del

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

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda de fecha veintiuno de julio de dos mil diecisiete, se pide el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cargo de obrero - agente de seguridad ciudadana a partir del nueve de febrero de dos mil diecisiete; el otorgamiento de sus derechos y beneficios laborales el otorgamiento y actualización de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos del año dos mil catorce y de los futuros convenios colectivos que se vayan a suscribir entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial

del Cusco. b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, a través de la Sentencia emitida el veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y dos a ochenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda, señalando que los derechos provenientes de los convenios colectivos fluyen del convenio colectivo del año dos mil catorce y la exhibición del convenio colectivo del año dos mil quince, dos mil dieciséis y dos mil diecisiete celebrados con el sindicato SITRAOMUN. Asimismo, los conceptos incremento costo de vida del año dos mil quince y dos mil dieciséis, la demandada no ha negado, los montos de éstos conceptos por lo que a la luz del artículo 19° de la ley N° 29497 deben ser asumidos como hechos ciertos. La actora no se encuentra afiliada al SITRAOMUN, sin embargo, al tener la condición de obrero le asiste el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo. Atendiendo al principio de economía procesal y considerando que las pretensiones operan a futuro, las obligaciones serán exigibles y surtirán efecto una vez la actora sea reincorporada. c) Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del trece de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cinco a ciento once, confirma la Sentencia apelada, expresando que respecto a la afiliación como requisito, en vista de los recurrentes procesos judiciales conocidos en grado de apelación, constituye ya un hecho cierto que el SITRAOMUN es el sindicato mayoritario. Es correcto que la demandante, en su condición de obrera permanente perciba los beneficios logrados por el sindicato, de conformidad con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley 25593. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que

anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Cuarto. La norma constitucional objeto de casación, establece lo siguiente: Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...). Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto. Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) derecho a un juez independiente e imparcial; c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) derecho a la prueba; e) derecho a una resolución debidamente motivada; f) derecho a la impugnación; g) derecho a la instancia plural; h) derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 480-2006- AA/TC. 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. Séptimo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal, advierte que como principal fundamento de la demandada que: "Se ordena el pago de conceptos remunerativos y no remunerativos, sin embargo, estos fueron otorgados vía convenio colectivo celebrado con SITRAOMUN – Sindicato de Obreros permanentes, por ende, la demandante no cumple con las condiciones para percibir dichos rubros, asimismo que la demandante se encuentra facultada para afiliarse al sindicato de su preferencia, en razón a ello resulta pertinente cuestionar la razón por la cual la demandante no se afilió al SITRAOMUN, siendo ello así se denota más bien su falta de interés y diligencia". Octavo. En ese contexto, en el caso de autos se advierte que la sentencia de vista, el Colegiado Superior como órgano revisor ha confirmado lo sostenido en primera instancia (validando su motivación), siendo que respecto a la aplicación de los convenios colectivos de los años dos mil quince, dos mil dieciséis y dos mil diecisiete, el juzgado sostuvo: "Para acreditar los conceptos colectivos reclamados, el actor ofrece el convenio colectivo del año 2014 (Fs. 13 a 20) y la exhibición que

debe efectuar la demandada del convenio colectivo del año 2015, 2016 y 2017 celebrados con el sindicato SITRAOMUN (fs. 34). Sobre los conceptos incremento costo de vida del año 2015 y 2016, la demandada no ha cuestionado, ni negado, los montos de éstos conceptos o el hecho que éstos hayan sido pactados mediante convenio colectivo, por lo que a la luz del art. 19° de la ley N° 29497 deben ser asumidos como hechos ciertos; adicionalmente la entidad demandada no ha cumplido con exhibir los convenios colectivos del año 2015 y 2016, con dicha actitud ha obstaculizado la actividad probatoria, por lo que corresponde extraer conclusiones contrarias a sus intereses, en éste caso tener por cierto los montos señalados en el escrito de demanda (art. 29 de la NLPT)." (Subrayado nuestro) Noveno. Es decir, para la acreditación del derecho invocado por la demandante respecto a los conceptos de incremento costo de vida del año 2015 y 2016, únicamente se ha tenido en cuenta una "presunción" legal. Al respecto, en el artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se expresa las siguientes presunciones legales sobre la conducta de las partes: "Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente". De lo expuesto, se advierte que el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Es

de precisar, que la doctrina¹ ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos: a) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados; b) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, y c) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho. Por lo que, el juzgado deberá valorar si la simple aplicación de una presunción resulta ser suficiente para la aplicación de los convenios colectivos (costo de vida de dos mil quince y dos mil dieciséis) antes mencionados, a pesar que la demandante conforme ha señalado en la demanda ha iniciado labores a partir del nueve de febrero de dos mil diecisiete hasta el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete (fecha posterior a la celebración de dichos convenios colectivos), conforme se acredita con los contratos administrativos de servicios, que obran a fojas tres a seis, y boletas de pago que obra a fojas diez a doce, debiendo ser contrastado además con el Informe N° 471-RST-UR-DP/MC2017, de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que obra a foja cuarenta y siete, emitido por el Jefe de Remuneraciones de la Municipalidad Provincial de Cusco. Más aún si en ese estado abstracto de aplicación de una de presunción es inviable establecer si las cláusulas aplicadas por presunción cuentan con cláusulas delimitadoras como son la vigencia y ámbito de aplicación (afiliación). Décimo. Por otro lado, el juzgado deberá analizar el hecho consistente en que la demandante laboró suscribiendo contratos administrativos de servicios, para lo cual deberá tomar en consideración que el texto original del Reglamento (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM de fecha

veinticuatro de noviembre de dos mil ocho), no regulaba el derecho de sindicalización bajo esta figura de contratación, limitando el derecho de sindicalización positiva del trabajador en un primer momento. No obstante, posteriormente el "Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización" del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, es adicionado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, publicado el veintisiete de julio de dos mil once, el cual señaló: "11. A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. 11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. (...)" En ese sentido, todo trabajador vinculado bajo contratos administrativos de servicios, a partir del veintiocho de julio de dos mil once, pueden ejercer su derecho a la libertad sindical positiva y afiliarse a cualquier sindicato que considerará pertinente. Décimo Primero. Aunado a ello, la primera instancia deberá evaluar además de forma razonable si de acuerdo a la fuente normativa convencional pertinente, todos los beneficios convencionales resultan aplicables para la trabajadora (por ejemplo: terno, corbata, etc.), en consecuencia, se deberá emitir un nuevo pronunciamiento evaluando con *sindéresis* y fidelidad las pretensiones materia de debate; y, en el supuesto caso de amparar una pretensión dineraria, tomara la previsión legal de cumplir con el deber judicial de realizar su cálculo y liquidación fijando un "monto líquido" de conformidad con lo establecido con

1 HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. "Nuevo proceso laboral venezolano" 3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.

el artículo 31^o de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. Décimo Segundo. En consecuencia, se advierte que existen vicios procesales, no acorde a los parámetros facticos y legales aplicables a la decisión del proceso, lo cual constituye la vulneración al debido proceso contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Ello a su vez conlleva a la declaración de nulidad de la sentencia recurrida; correspondiendo a emitir nueva sentencia de vista acorde a lo actuado en el proceso y al derecho, y de conformidad con las consideraciones previamente vertidas; debiendo ampararse la causal denunciada. Por estas consideraciones:

S.S.

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

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecisiete a ciento veintidós; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del trece de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cinco a ciento once; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y dos a ochenta y tres; **ORDENARON** que el juez de la causa emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, Lidy Elisa Suyo Quispe, sobre pago de remuneraciones por negociación colectiva y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

2 Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que correspondan a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia

A dark blue background featuring a faint, semi-transparent image of a person in a suit. The person is shown from the chest up, looking down at a laptop screen. Their right hand is resting on the laptop, and a watch is visible on their left wrist. The overall tone is professional and serious.

Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2020-2021

**CELEBRADO ENTRE EL
SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES MINEROS
Y METALÚRGICOS DE LA
EMPRESA MINERA LOS
QUENUALES S.A. Y EMPRESA
MINERA LOS QUENUALES S.A.**



En la ciudad de Huacho, siendo las 09:00 a.m., del día miércoles 02 de diciembre del 2020, se hicieron presentes, vía la plataforma Google Meet, de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima- GRL, asistido por el Abog. Julio Toledo Landa en su calidad de Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo Promoción de Empleo y con asistencia técnica de los Conciliadora, abogada Pamela Stefany Tapia Sarmiento de la DPSCLRSEL de la DGT del MTPE; por una parte se hizo SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALÚRGICOS DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A., en adelante "EL SINDICATO", debidamente representado por la Comisión Negociadora integrada por los señores Hedson Manuel Espinoza Rojas, identificado con DNI N° 29708373, en calidad de Secretario General; Ronald Félix Clemente Salvatierra, identificado con DNI N° 40201100, en calidad de Secretario de Organización; Emilio Roberto Pérez Suazo, identificado con DNI N° 20037922, en calidad de Secretario de Organización; Claudio Víctor Abarca Fernández, identificado con DNI N° 15215711, en calidad de Secretario de Defensa; Celedonio David Espinoza Estrada, identificado con DNI N° 04213849, en calidad de Secretario de Defensa; Salomón José Flores Velarde, identificado con DNI N° 80059523, en calidad de Secretario de Economía; Manuel Tinoco Gavilán, identificado con DNI N° 23360468, en calidad de Secretario de Control y Disciplina; Edgar Valerio Dueñas Mallqui, identificado con DNI N° 20083250, en calidad de Secretario de Actas y Archivos; Ambrocio Quibe Gallardo Beltrán, identificado con DNI N° 19832426, en calidad de Secretario de Asistencia Social; José Oscar Mendoza Abarca, identificado con DNI N° 40619783, en calidad de Secretario Frente Único Regional; Carlos Enrique Vela Llaullipoma, identificado con DNI N° 09167724, en calidad de Delegado de Base – Unidad Minera Yauliyacu; y Roberto Pelayo Morales De La Cruz, identificado con DNI N° 20048388, en calidad de Delegado de Base – Unidad Minera Yauliyacu; quienes vienen premunidos de todas las facultades para participar en la presente Negociación Colectiva

y practicar todos los actos procesales propios de esta, así como para suscribir cualquier acuerdo, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y demás normas complementarias; y, de la otra parte, EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A., en adelante "LA EMPRESA", debidamente representada por la Comisión Negociadora integrada por los señores Wilmer Francisco Guadalupe Rojas, identificado con DNI N° 10276508, en calidad de Gerente Corporativo de Gestión Humana; Víctor Oswaldo Reyes Olivari, identificado con DNI N° 18090415, en calidad de Sub Gerente de Contratos y Servicios; y la Dra. Vanina Bolaños Díaz, identificada con DNI N° 40733288, en calidad de Sub Gerente de Servicios Laborales; quienes vienen premunidos de todas las facultades para participar en la presente Negociación Colectiva y practicar todos los actos procesales propios de esta, así como para suscribir cualquier acuerdo, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR y demás normas complementarias.

En adelante a EL SINDICATO y a LA EMPRESA se les podrá denominar de manera conjunta "LAS PARTES".

LAS PARTES acuerdan que el siguiente será el texto definitivo de la folletización del Convenio Colectivo 2020-2021:

1. PRODUCTIVIDAD

Los trabajadores se comprometen a cumplir o superar el Programa de Producción previsto por la Empresa para el año 2020, manteniendo como mínimo las 0.38 TM tratadas por hora hombre, que fueron proyectadas como indicador de productividad para el año 2020. Deberá entenderse como Tonelada Métrica Tratada la tonelada extraída de Mina entregada en Planta.

Por su parte, LA EMPRESA ratifica su compromiso de brindar a sus trabajadores las condiciones de trabajo y de seguridad que resulten necesarias para el cabal desempeño de sus labores y en salvaguarda de su integridad física, con la finalidad de alcanzar la meta

de producción trazada.

CAPÍTULO I

DEL TRABAJO

1.1 ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

LA EMPRESA mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo, LAS PARTES mantendrán un clima de paz laboral, que ratifique la aplicación de los derechos y obligaciones laborales basados en la buena fe, la confianza y el respeto mutuo.

1.2 PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL (*)

En caso de que ocurriese cualquier paralización parcial o temporal, por causas de fuerza mayor o caso fortuito, exceptuando las Huelgas, LA EMPRESA continuará abonando los jornales ordinarios respectivos hasta por un máximo de treinta (30) días, en la que ésta observe que la causa deja de ser temporal, en cuyo caso se tomarán las mejores previsiones que amerite.

1.3 DOTACIÓN DE FÓSFOROS (*)

LA EMPRESA proporcionará mensualmente a sus trabajadores que laboren permanentemente en subsuelo, dieciséis (16) cajitas de fósforos. Asimismo, LA EMPRESA entregará con retroactividad dicho producto.

Adicionalmente, LA EMPRESA hará entrega en forma mensual de una bolsa plástica con cierre hermético, a efectos de mantener los fósforos fuera de los alcances de la humedad.

1.4 PERMISO A LOS TRABAJADORES

Párrafo 1.- En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, y excepcionalmente de los padres del trabajador, en la Unidad Operativa Yauliyacu la ausencia al trabajo será pagada por cinco (05) días, si el deceso es dentro de la localidad; y de ocho (08) días, si ocurriese fuera de ella.

Para la Unidad Operativa Iscaycruz, la ausencia al trabajo será pagada por cinco (05) días, si el deceso es

dentro de la localidad; y de ocho (08) días, si ocurriese fuera de ella.

Párrafo 2.- El trabajador a su regreso presentará la correspondiente Partida de Defunción o Boleta para justificar su ausencia. La presentación de la Partida de Defunción o Boleta será indispensable para hacerle efectivo el pago que le corresponda, al cual se dará atención preferente dada la naturaleza del caso.

Párrafo 3.- Los permisos por otras causas serán evaluados por la supervisión respectiva para su otorgamiento.

1.5 IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

Párrafo 1.- LA EMPRESA, de acuerdo a los requerimientos de las labores desempeñadas por sus trabajadores, proporcionará gratuitamente y sin devolución, tres (03) mamelucos al año, de buena calidad (Drill y/o Térmico de acuerdo al requerimiento de la operación), y una (01) Chompa cuello Jorge Chávez de buena calidad por año.

De igual manera, proporcionará al trabajador gratuitamente y sin devolución un (01) par de zapatos de seguridad de buena calidad cada diez (10) meses para los trabajadores de Mina, dos (02) pares de zapatos de seguridad de buena calidad por año para los trabajadores de Superficie, y un (01) juego de ropa de verano (short y polo) para los trabajadores de Mina parte baja (zonas 4, 5 y 7), adicionales a los otorgados por política, a fin de mantener los estándares de calidad.

Asimismo, LA EMPRESA otorgará y renovará, según su desgaste, botas de jebe, cascos, pantalones, sacos, capotes impermeables, respiradores, guantes, anteojos y protectores de oídos; cumpliendo con los dispositivos de Seguridad e Higiene Minera.

Párrafo 2.- Los equipos de seguridad y protección son entregados para el uso exclusivo del trabajador y serán reparados o renovados inmediatamente y sin cargo alguno, en los casos de desgaste por uso normal o deterioro por causa del trabajo.

1.6 DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuando LA EMPRESA reasigne a un trabajador de una sección y/o área a otra, verificará a través de su jefe de sección, área o quien estuviera a cargo de ellas, la práctica suficiente y necesaria en las labores mineras a desarrollar y en materia de seguridad.

1.7 LICENCIAS POR ENFERMEDAD

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores el pago de las licencias por enfermedad con goce de haberes y de los subsidios por enfermedad, de conformidad con las normas sobre la materia y con las disposiciones establecidas por LA EMPRESA.

Para ello, los trabajadores deberán cumplir con presentar a LA EMPRESA, en forma oportuna, las respectivas Constancias de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT).

CAPÍTULO II

SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS

2.1 AUMENTO GENERAL

LA EMPRESA incrementará el Salario Básico vigente al 25 de Julio del 2020 de los trabajadores obreros, en la suma de S/.4.00 (Cuatro y 00/100 Soles) e incrementará las remuneraciones mensuales vigentes al 25 de Julio del 2020 de los trabajadores empleados, en la suma de S/.120.00 (Ciento Veinte y 00/100 Soles). Para estos efectos, es necesario que dichos trabajadores se encuentren afiliados a EL SINDICATO, hayan tenido Contrato de Trabajo vigente al 26 de Julio del 2020 y hayan acumulado a dicha fecha, cuando menos, tres (03) meses de antigüedad en LA EMPRESA.

INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS.- Se conviene en incorporar al Jornal Básico Diario, las siguientes siete (07) cláusulas, en los montos vigentes de la C.C.T. 1999/2000, en los montos que viene percibiendo cada trabajador por concepto de cada una de ellas al 25 de Julio del 2000.

No. Cláusula Denominación

2.4 BONIFICACIÓN POR ALTURA Y SIERRA

S/.0.60 (Sesenta Céntimos de Nuevo Sol).

2.14 BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

De 5 años 1 día a 10 años : 3% sobre sus salarios básicos.

De 10 años 1 día a 15 años : 4% sobre sus salarios básicos.

De 15 años 1 día a 20 años : 5% sobre sus salarios básicos.

De 20 años 1 día a más : 6% sobre sus salarios básicos.

2.17 BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

S/.0.50 (Cincuenta Céntimos de Nuevo Sol).

2.18 ASIGNACIÓN POR lero. DE MAYO

1/365 ava parte de catorce (14) jornales básicos.

2.19 BONIFICACIÓN POR DIA DEL TRABAJADOR MINERO

1/365 ava parte de cuatro (04) jornales básicos.

2.20 BONIFICACIÓN SUSTITUTORIA DE DETERGENTE

S/.0.22 (Veintidós Céntimos de Nuevo Sol).

2.21 BONIFICACIÓN SUSTITUTORIA DE COMBUSTIBLE, ZAPATOS DE SEGURIDAD Y MAMELUCO

S/.2.09 (Dos Nuevos Soles con nueve Céntimos).

2.2 PAGO DOMINICAL AL REGRESAR DE VACACIONES Y DESPUES DE DESCANSO MEDICO (*) LA EMPRESA

conviene en abonar el salario dominical correspondiente a la semana en que el trabajador obrero se reintegre a sus labores, al concluir sus vacaciones.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día Miércoles, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz, al término de sus vacaciones, deberán retornar al

trabajo en día Martes de la semana siguiente, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Asimismo, el trabajador obrero que por causas de accidente de trabajo estuviera hospitalizado o con descanso médico, al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al dominical que pudiera corresponderle.

2.3 INICIO DE VACACIONES (*)

Párrafo 1.- Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día Lunes, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

Párrafo 2.- Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día Miércoles, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

Párrafo 3.- La fecha de uso de las vacaciones se realizará de acuerdo a la programación establecida por LA EMPRESA, la cual previamente habrá coordinado con la Jefatura inmediata y el trabajador, respectivamente.

2.4 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO (*)

Los trabajadores que laboren en su "día de descanso" a pedido de LA EMPRESA, percibirán una bonificación del 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

2.5 BONIFICACIÓN POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO (*)

LA EMPRESA otorgará una bonificación del 30% sobre la remuneración del día domingo de los trabajadores obreros que, por razones de operaciones, trabajen ese día y descansen en sustitución en días particulares.

2.6 BONIFICACIÓN POR SUBSUELO (*)

Párrafo 1.- LA EMPRESA otorgará una bonificación de S/.4.85 (Cuatro y 85/100 Soles) por día trabajado a sus

trabajadores que realicen labores permanentemente en subsuelo, durante el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2020 y el 25 de julio del 2021.

Párrafo 2.- Los trabajadores que eventualmente realicen labores en subsuelo percibirán, en columna aparte, una bonificación de S/.4.85 (Cuatro y 85/100 Soles) por jornada trabajada de ocho (08) horas, o la proporción correspondiente por fracciones mínimas trabajadas de una (01) hora, durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021. Para tales efectos, las labores en subsuelo deben ser realizadas por orden de los respectivos superiores.

2.7 BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO (*)

Los trabajadores que laboren entre las 19:00 y 06:00 horas percibirán una bonificación de S/.1.90 (Uno y 90/100 Soles) por cada hora laborada dentro de dicho horario, por el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2020 y el 25 de julio del 2021.

2.8 BONIFICACIÓN POR SOBRETIEPO

El sobretiepo se pagará con la sobretasa horaria establecida por Ley.

2.9 GRATIFICACIÓN VACACIONAL (MOVILIDAD) (*)

LA EMPRESA otorgará una gratificación de treinta (30) jornales básicos a todos sus trabajadores obreros que hagan uso de sus vacaciones.

2.10 RECATEGORIZACIÓN

LA EMPRESA se compromete a hacer una evaluación de las categorías, funciones y puestos que a la fecha tienen nuestros trabajadores, a efectos de realizar los ajustes que pudieran corresponder, y atendiendo a nuestro compromiso de brindarles oportunidades de crecimiento y desarrollo a nuestros trabajadores. Se trata de un proceso de evaluación continua que forma parte de las facultades de LA EMPRESA en su condición de empleador.

Asimismo, EL SINDICATO presentará una lista de personal de cada área la segunda semana del mes de

febrero del 2021, para evaluar su recategorización y nivelación, exponiendo cada caso en detalle con el debido sustento respecto de cada trabajador.

2.11 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO (*)

Los trabajadores que laboren a pedido de LA EMPRESA en los feriados establecidos por Ley, percibirán una bonificación del 100% de sus salarios básicos.

Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo anterior, percibirán una bonificación equivalente a una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado

2.12 GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD (*)

LA EMPRESA pagará las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de treinta (30) jornales por cada una, en el caso de los trabajadores obreros; y una remuneración mensual por cada una, en el caso de los trabajadores empleados.

En ambos casos se considerarán las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que sean de su libre disposición.

2.13 ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Párrafo 1: En caso de muerte por accidente de trabajo o muerte por enfermedad profesional del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021, LA EMPRESA otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/.5,250.00 (Cinco Mil Doscientos Cincuenta y 00/100 Soles).

Párrafo 2: En caso de muerte natural del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021, LA EMPRESA otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente,

hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/.4,250.00 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y 00/100 Soles).

Párrafo 3: Para el pago de las asignaciones referidas en los numerales precedentes, no se requerirá el procedimiento previo de sucesión intestada, bastando para tales efectos el Censo Oficial de LA EMPRESA.

2.14 ASIGNACIÓN FAMILIAR (*)

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores de Empresa Minera Los Quenuales S.A., de las Unidades Mineras Yauliyacu e Iscaycruz, por concepto de Asignación Familiar, una suma equivalente al diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha en que corresponda percibir el beneficio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1° de la Ley N° 25129 y en el Artículo 2° de su Reglamento, aprobado mediante D. S. N° 035-90-TR.

2.15 ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN Y BECAS (*)

Párrafo 1: LA EMPRESA otorgará a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021, una Asignación Anual por Educación ascendente a la suma de S/.790.00 (Setecientos Noventa y 00/100 Soles), por cada hijo o hijastro censado, siempre que se encuentren matriculados para seguir sus estudios por educación inicial, primaria, secundaria o superior.

Párrafo 2: La asignación por educación será abonada en el mes de Febrero a los trabajadores que acrediten en forma fehaciente que sus hijos cursan los niveles de educación establecidos.

Párrafo 3: LA EMPRESA colaborará con los trabajadores que así lo soliciten en las gestiones que éstos realicen ante las entidades públicas o privadas competentes para que sus hijos puedan acceder a becas de estudios técnicos y/o superiores.

2.16 BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD (TRANSPORTE)

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores que laboren en la Jornada de Trabajo 14x7, consistente en catorce (14)

días de trabajo continuo por siete (7) días de descanso continuo, una Bonificación por Transporte ascendente a S/.95.00 (Noventa y Cinco y 00/100 Soles) mensuales, como una subvención parcial del costo del pasaje.

2.17 BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA otorgará un (01) paquete de Galletas Cream Crackers de 73 gr., dos (02) paquetes de Galletas de 35 gr., y un (01) Yogurt bebible de 500 ml. a cada trabajador por día laborado en horario nocturno.

2.18 PRÉSTAMO SOCIAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores obreros que lo soliciten por escrito, un Préstamo Social hasta por la suma de S/.3,350.00 (Tres Mil Trescientos Cincuenta y 00/100 Soles), el cual se otorgará anualmente en la segunda quincena del mes de febrero. Su devolución se hará en armadas mensuales e iguales a partir de marzo hasta el mes de diciembre del mismo año.

Este beneficio sustituye el Préstamo Escolar que se otorgaba por costumbre a los trabajadores obreros de la Unidad Minera Yauliyacu, así como cualquier otro préstamo que los trabajadores obreros de LA EMPRESA pudieran solicitar.

2.19 GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

LA EMPRESA otorgará, en esta única y excepcional oportunidad:

a) Una Gratificación Extraordinaria de S/.610.00 (Seiscientos Diez y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, que será entregada el 30 de abril del 2021.

b) Una Gratificación Extraordinaria de S/.610.00 (Seiscientos Diez y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, por la festividad del 05 de diciembre, que será entregada el 30 de noviembre del 2020.

CAPÍTULO III

SERVICIOS, PRESTACIONES Y OTROS

3.1 CONSUMO DE AGUA Y FLUÍDO ELÉCTRICO

LA EMPRESA, conforme a su disponibilidad y sin restricciones que le puedan ser atribuibles, proporcionará durante las veinticuatro (24) horas del día los servicios de agua y energía eléctrica a las viviendas asignadas a sus trabajadores, velando siempre por el bienestar general de los trabajadores y sus familias.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a no usar en las viviendas asignadas cocinas eléctricas ni estufas hechizas.

Los servicios de agua y energía eléctrica son estrictamente para uso doméstico.

3.2 FAMILIA: DEFINICIÓN Y CENSO

Se entiende por familia del trabajador a los siguientes:

a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a Ley, debidamente censada.

b) Hijos e Hijastros menores de 18 años, debidamente censados, así como los Hijos e Hijastros inválidos imposibilitados totalmente para trabajar.

Para ambos casos es indispensable que dependan económicamente del trabajador.

El censo lo efectuará LA EMPRESA solicitando al trabajador la información que estime pertinente.

3.3 COMEDORES

Los tres comedores asignados por LA EMPRESA a los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, serán administrados y controlados por EL SINDICATO. LA EMPRESA realizará la supervisión y mantenimiento de estos comedores en la forma que estime conveniente.

Las restantes viviendas que LA EMPRESA asigna a sus trabajadores no podrán ser utilizadas, en ningún caso, para prestar servicios de comedor.

3.4 SERVICIO DE SEPELIO

LA EMPRESA proporcionará a sus trabajadores fallecidos por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo siguiente:

- Un ataúd con forro de zinc. Igualmente, proporcionará transporte terrestre adecuado desde la Unidad Operativa Yauliyacu o desde la ciudad de Oyón, cuando el fallecimiento ocurra en la Unidad Operativa Iscaycruz, hasta el lugar del sepelio que deberá estar ubicado dentro del territorio nacional.
- Un entierro en el lugar donde el trabajador fallecido será sepultado, que comprende carroza, capilla ardiente y transporte del ataúd al lugar de entierro.
- Un nicho perpetuo.
- Apoyo en la obtención de los certificados de defunción y necropsia.

Los deudos del trabajador fallecido otorgarán a LA EMPRESA poder suficiente para cobrar a los seguros el importe de los gastos de sepelio que se reconozcan.

3.5 ASIGNACIÓN DE VIVIENDA

LA EMPRESA asignará habitaciones a sus trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz hasta por un máximo de dos (02) personas.

Por su parte, respecto de la Unidad Operativa Yauliyacu para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en una Jornada de Trabajo 14x7 continuo, se les asignará una habitación por persona.

LA EMPRESA garantizará el descanso físico adecuado de sus trabajadores, así como el cambio periódico de sábanas y frazadas, y mejorará progresivamente la calidad de vida de sus trabajadores en el Campamento.

3.6 ASIGNACIÓN POR MUDANZA

LA EMPRESA otorgará el monto de S/.4,250.00 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y 00/100 Soles) por concepto de Mudanza, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021, cuando el trabajador haga entrega de la vivienda asignada, y pase a hacer uso de una habitación independiente, o se retire

de LA EMPRESA.

3.7 CULTURA

LA EMPRESA implementará en las Unidades Operativas de Yauliyacu e Iscaycruz una biblioteca básica en un ambiente adecuado para el uso de ésta. Igualmente, dotará de un punto de red y de dos (02) equipos de cómputo para complementar los servicios de la biblioteca. El Secretario de Asistencia Social de EL SINDICATO y un representante del Área de Bienestar Social de LA EMPRESA organizarán el funcionamiento de la biblioteca y la dotarán de su respectivo reglamento.

Asimismo, LA EMPRESA implementará un Gimnasio adecuado para el uso de todos los trabajadores, en el Campamento Embarcadero.

3.8 ÚTILES DE ASEO

LA EMPRESA otorgará a aquellos trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz que se encuentren laborando en una Jornada de Trabajo de 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, tres (03) rollos de papel higiénico y un (01) jabón antibacterial de 150 gr., cada vez que inicien su periodo de trabajo. Asimismo, LA EMPRESA se compromete a entregar una vez al año, una (01) toalla de 140 cm. x 70 cm., a los trabajadores que laboren en la mencionada Jornada.

3.9 LAVANDERÍA

LA EMPRESA otorgará el servicio de lavado de ropa de trabajo (02 Mamelucos, 02 Chompas de Lana, 02 Buzos de Lana o Polar (Calentador), 02 Polos Manga Corta, y 02 Short de Trabajo) cuando aquellos trabajadores que se encuentren laborando en una Jornada de Trabajo de 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, terminen su periodo de trabajo e inicien sus días libres.

3.10 FAMILIA: PREFERENCIA PARA EL INGRESO AL TRABAJO

Las Partes convienen que, en caso existan puestos vacantes en LA EMPRESA, los hijos de los trabajadores

jubilados que reúnan los requisitos exigidos por LA EMPRESA, tendrán preferencia para la postulación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

DEL SINDICATO

4.1 COTIZACIONES SINDICALES (*)

LA EMPRESA descontará por planilla las cotizaciones ordinarias, de acuerdo a Ley.

Para los descuentos de solidaridad en caso de fallecimiento, accidente de trabajo y/o enfermedad del trabajador; así como cuotas extraordinarias, EL SINDICATO deberá comunicar a LA EMPRESA que esta decisión ha sido adoptada en Asamblea General Extraordinaria acompañando copia del Acta respectiva y cada trabajador, por su parte, ratifica el descuento efectuado al momento de recibir su Boleta de Pago mediante la firma de un documento en el que se acepte el mismo.

4.2 LICENCIA Y PERMISOS SINDICALES

LA EMPRESA conviene en otorgar un máximo de Setecientos Cincuenta (750) días por año por concepto de Licencia Sindical con goce de remuneraciones a los miembros de la Junta Directiva, por el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2020 y el 25 de julio del 2021.

Estas licencias no contemplan los llamados de oficio de las autoridades competentes.

LA EMPRESA otorgará viáticos y pasajes a los dirigentes sindicales que, en función sindical, sean previamente citados por la administración de LA EMPRESA, por las autoridades de trabajo y/o judiciales competentes.

4.3 RECLAMOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Párrafo 1.- LA EMPRESA atenderá los reclamos individuales que presenten los trabajadores, tratando primero con la Jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, este problema será elevado al Jefe del Departamento y en instancia final a la

Superintendencia de Gestión Humana. El trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por el delegado seccional ante su jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, el trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por un (01) dirigente sindical, que no se encuentre laborando o que cuente con licencia sindical, en la oportunidad en que se plantee el reclamo ante la Jefatura de Departamento y, en última instancia, ante la Superintendencia de Gestión Humana.

EL SINDICATO deberá comunicar a LA EMPRESA los nombres de los delegados seccionales dentro del plazo de los diez (10) días calendarios siguientes a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

Párrafo 2.- Los reclamos colectivos serán atendidos por la Superintendencia de Gestión Humana y/o representantes de LA EMPRESA.

La Superintendencia de Gestión Humana de cada Unidad Operativa y la representación sindical se reunirán en forma quincenal, en día y hora que acordarán Las Partes. La representación sindical estará conformada hasta por un máximo de tres (03) dirigentes en cada Unidad Operativa.

4.4 USO DE LOCALES SINDICALES

LA EMPRESA continuará otorgando las facilidades de uso del local de su propiedad, destinados a la organización sindical en la Unidad Operativa Yauliyacu y en la Unidad Operativa Iscaycruz.

En lo sucesivo, el mantenimiento de los locales sindicales en Yauliyacu e Iscaycruz estará a cargo de la organización sindical.

4.5 ASIGNACIÓN POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO

LA EMPRESA otorgará a EL SINDICATO la suma de S/.11,000.00 (Once Mil y 00/100 Soles) en la fecha del Aniversario de EL SINDICATO, por el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2020 y el 25 de Julio del 2021.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

5.1 VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un (01) año, contado a partir del 26 de julio del 2020 hasta el 25 de julio del 2021.

5.2 ÁMBITO

El ámbito de la presente Convención Colectiva comprenderá a todos los trabajadores de LA EMPRESA que se encuentren afiliados a EL SINDICATO y que al 26 de Julio del 2020 tengan Contrato de Trabajo vigente, así como a aquellos que ingresen con posterioridad a dicha fecha y se afilien a EL SINDICATO, entendiéndose por ámbito a las Unidades de Producción de Yauliyacu e Iscaycruz, pertenecientes a Empresa Minera Los Quenuales S.A.

Las Partes dejan establecido que todos los beneficios pactados en el presente Convenio serán aplicables a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que hayan superado el periodo de prueba de tres (03) meses a la fecha de su otorgamiento; con excepción de la Cláusula 2.13, referida a Asignación por Fallecimiento del Trabajador, que será de aplicación inmediata.

5.3 INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para efectos de la interpretación de las Cláusulas de la presente Convención Colectiva, Las Partes se someterán a lo que dispone la normatividad vigente sobre la materia.

5.4 EDICIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

LA EMPRESA editará la presente Convención Colectiva y la distribuirá gratuitamente a los trabajadores, a través de EL SINDICATO, dentro de los treinta (30) días posteriores a la conclusión de la Negociación Colectiva.

5.5 PAGO DE REINTEGROS

LA EMPRESA abonará a los trabajadores los reintegros

que se deriven del presente Convenio Colectivo, en Boleta aparte, a más tardar el 31 de Diciembre del 2020.

5.6 INCREMENTO DE REMUNERACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA CLÁUSULA TRANSITORIA Se deja constancia que LA EMPRESA otorgó a partir del 01 de enero del 2015 a los trabajadores empleados de la Unidad Operativa Iscaycruz que venían percibiendo el beneficio de la Cláusula Transitoria contemplado en la Cláusula 5.6 del Convenio Colectivo correspondiente al periodo 2012-2014, un incremento de S/200.00 (Doscientos y 00/100 Soles) a la remuneración básica mensual vigente a dicha fecha, quedando extinguida la Cláusula Transitoria a partir del 01 de enero del 2015.

“LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEJAN CONSTANCIA Y RATIFICAN QUE LOS BENEFICIOS IDENTIFICADOS CON UN ASTERISCO (*) SON BENEFICIOS PERMANENTES”.

Las Partes expresan su voluntad de seguir manteniendo el diálogo alturado dentro de un clima de mutuo respeto y paz laboral.

Siendo las 05:45 p.m. horas del día miércoles 02 de diciembre de 2020, se dio por concluida la presente reunión virtual, procediendo a suscribir los asistentes, en señal de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - PERIODO 2021

CELEBRADO ENTRE SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. - SERPOST S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ - SINATS



En la ciudad de Lima, siendo las 14:00 horas del día 04 de enero de 2022, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, con la asistencia del Conciliador que suscribe, y de 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., de una parte, de una parte, los representantes de la Comisión Negociadora de la Empresa SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. – SERPOST S.A., conformada por los señores GERSON SALVADOR PARAVECINO LOPEZ con DNI N° 41997948, NOEMI RUTH ALVARADO CHAPOÑAN con DNI N° 08458051, JESÚS MEDINA PALOMINO con DNI N° 07167704, y de la otra parte, los representantes del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. – SINATS integrados por los señores JOSÉ ANTONIO CANALES PALOMINO con DNI N°10252822, LUZ MARINA CASTRO ORTEGA con DNI N° 07362568, AUGUSTO ANSELMO CHOQUE GARCIA con DNI N° 08415068, FRANCISCO ASIS FRANCIA VEGA con DNI N° 09505142, MARTIN NATALIO GUEVARA PAZ con DNI N°09437459, ROLANDO NAVARRO RUIZ con DNI N° 40074997, CARDO QUINTO PANDURO HUANSI con DNI N° 09700963, ROBERTO JULIAN ROJAS ALEGRE con DNI N° 06915479, RICARDO GUILLERMO SILVA BACA con DNI N° 09615625, JEFFREY CESAR BARRIOS PASTRANA con DNI N° 40917800, MARCO ANTONIO HUAITAN SILVA con DNI N° 09850867, EDUARDO KADU SOTO RAMOS con DNI N°42928562, EDGARD JESÚS GUTIERREZ TORRES con DNI N° 09736561, asesorados por los señores EDWARD JHONNY LOLI VENTOCILLA CAL 62613 y JULIO NEAL MONTOYA BAZALAR con registro de colegiatura N°CAH 560, a fin de suscribir el Convenio Colectivo 2021.

La Empresa y el SINATS manifiestan que son respetuosos de los derechos y obligaciones laborales

dentro del marco legal vigente.

Finalmente, luego de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente al periodo 2021, dentro del marco establecido en el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que señala que es aplicable para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y a los trabajadores de las Entidades del Estado y de las empresas que pertenecen al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, en concordancia al Artículo 2° del Decreto Supremo N° 011-92-TR del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo ámbito de aplicación señala que comprende a todos los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada cualquiera que fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato y concuerdan suscribir el convenio colectivo conteniendo las siguientes cláusulas:

PRIMERO: ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo rige a partir del 1 de enero del 2021 y concluye el 31 de diciembre del 2021 y se extiende a los trabajadores afiliados al SINATS establecidos en cada numeral y que se encuentren con vínculo laboral vigente al momento de la suscripción del presente convenio.

SEGUNDO: UNIFORMES

La empresa conviene en otorgar los uniformes, incluido calzado, correspondiente al ejercicio 2021, a los trabajadores que los venían percibiendo en los años anteriores de acuerdo con lo que dispone la Directiva N° 001-G/18, señalando que será entregados en el mes de mayo 2022.

TERCERO: TRABAJO EXTRAORDINARIO EN CAMPAÑAS, DOMINGOS Y FERIADOS

La empresa conviene en otorgar el compensativo correspondiente al trabajador postal que labore en campaña, domingos y feriados que se encuentren

debidamente autorizados por su jefe inmediato superior y la Sub Gerencia correspondiente. Adicionalmente se le otorgará por dichos días la suma de S/. 20.00 por concepto de movilidad, monto que se abonará en un plazo máximo de 8 días útiles de efectuada la labor.

CUARTO: PASAJES

La empresa conviene en seguir otorgando a los carteros, mensajeros y operadores postales que realicen específicamente el trabajo de distribución de mensajería en las Administraciones Postales; la cantidad de S/. 6.00 soles diarios. Del mismo modo se otorgará la misma cantidad por traslado para el apoyo a otras administraciones.

QUINTO: PASAJES TURNO NOCHE

La empresa conviene en otorgar, a la firma del presente convenio, pasajes a los trabajadores cuyo horario de salida esté previsto para las 22:00 y 23:00 horas, con la finalidad de que puedan desplazarse hasta la ubicación más cercana que les permita conseguir el transporte hacia sus domicilios. El monto de dicho pasaje ascenderá a la suma de S/. 2.00 soles diarios.

SEXTO: CHOFERES DE LA EMPRESA

La empresa conviene en asumir los gastos ocasionados por concepto de la recategorización de la licencia de conducir de los choferes, cuando la empresa así lo haya requerido por necesidad del servicio.

SÉTIMO: DESAYUNO Y/O LONCHE

La empresa conviene en seguir otorgando la asignación por desayuno al personal que lo viene percibiendo de acuerdo a lo pactado en convenios anteriores, incluyendo al personal de Canje Aéreo por el monto de S/. 3.00 Soles.

OCTAVO: CANASTA NAVIDEÑA

La empresa Serpost S.A. conviene en incrementar para el periodo 2021 la suma de S/. 100 soles por concepto de canasta navideña, la cual quedará en S/. 350.00 soles, la misma que será otorgada en el mes de diciembre 2021.

NOVENO: PAZ Y CLIMA LABORAL

La empresa conviene en llevar a cabo las evaluaciones de clima laboral las que se encuentran orientadas a incrementar el bienestar y la productividad de los colaboradores de conformidad con el "Procedimiento para la evaluación del clima laboral en Serpost" - SA-P-006.01

DECIMO: PUNTOS NO ACORDADOS

Con el presente acuerdo se tiene solucionado la totalidad del pliego de reclamos 2021, entregado a la empresa mediante la carta s/n de fecha 14 de enero de 2021.

Finalmente se deja constancia que, en virtud del presente convenio, la organización sindical se compromete a dejar sin efecto cualquier medida de fuerza que frustre la presente negociación.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

