



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

La negociación colectiva en el sector salud y la legitimidad de los gremios médicos en representación de los trabajadores

Artículo de Jacqueline Lourdes Chapa Romero

El Régimen Laboral Agrario en el Perú. Perspectivas del ejercicio efectivo de los derechos sindicales

Artículo de Jorge Alberto Antón Águila

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

531

Setiembre 2022

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de septiembre de 2022, con un aliento retardado, puesto que por medio del Decreto Supremo 016-2022-TR, promulgada a solo dos días antes de la Elecciones Regionales y Municipales 2022, otorgan beneficios básicos para aquellos ciudadanos peruanos, quienes serán miembros de mesa el día 2 de octubre del presente año.

Sin embargo, por una parte apoya y dirige al sector laboral, sobre cómo actuar ante las votaciones, en relación a las facilidades para ejercer el derecho a voto o también el día no laborable compensable para los miembros de mesa, no obstante, también crea una duda para los trabajadores, indistintamente, si son o no miembros de mesa, puesto que el decreto, se publicó en edición extraordinaria, dejando teóricamente un día laboral, para que los empleadores puedan organizarse con sus trabajadores, para que puedan acudir sin obstáculos al deber electoral.

En otras noticias, se hace reconocimiento al intento peruano para combatir la informalidad, la flexibilidad y los vacíos normativos, en el teletrabajo, pues como bien se sabe a partir de marzo de

2020, muchos trabajadores y empleadores comenzaron a realizar sus funciones desde sus domicilios, por causa de la COVID-19, asimismo, previendo todos los derechos laborales individuales y colectivos, se ha comenzado a reintegrar gradualmente varios centro de trabajos con la modalidad presencial, no obstante, se tiene desde el 2021 el 73% de las empresa peruanas ya optan por mantenerse en una modalidad semipresencial, haciendo hincapié que al menos el 30% prefieren la modalidad remota.

Es en razón de lo anteriormente mencionado, que el 11 de septiembre de 2022, se oficializó la Ley del Teletrabajo, buscando promover políticas públicas para salvaguardar el desarrollo laboral, además, se puede analizar con más precisión cuales serian las obligaciones



Fernando Varela Bohórquez
Director

por parte del trabajador como del empleador, dentro de esta modalidad.

En ese sentido como se ha podido apreciar a lo largo del periodo de pandemia, más del 50% de trabajadores, constantemente se ven abrumados con esta modalidad, ya que muchos empleadores, suponen que no hay un horario establecido en relación a su jornada laboral, sin embargo, en la Ley 31572, también se expresa cuales serian las infracciones antes tales abusos.

Asimismo, dentro del marco de las garantías colectivas de cada ciudadano, los doctores Jacqueline Chapa y Jorge Antón, presentan sus artículos versados sobre los derechos colectivos, dentro de los trabajadores del sector salud y de los servidores del régimen laboral agrario, respectivamente.

En primer lugar, la abogada Jacqueline Lourdes Chapa Romero colabora con su artículo "La negociación colectiva en el sector salud y la legitimidad de los gremios médicos en representación de los trabajadores", en la cual se ratifica el compromiso del país con el sistema de salud, asimismo, se visualizará y analiza a fondo, de qué manera se está vulnerando y desprotegiendo los derechos

colectivos, los cuales pueden ser ejercidos por los gremios del sector en mención, de igual manera, se podrá comprender la representación de la afectación con la vigencia de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, puesto que delimitará las ansias de lucha y mejor en las condiciones de trabajo por parte de los sindicatos.

En segundo lugar, en esta oportunidad el doctor Jorge Alberto Antón Águila contribuye con su artículo denominado "El régimen laboral agrario en el Perú, perspectivas del ejercicio efectivo de los derechos sindicales", en la cual mostrará el trágico avance de los intentos de mejora, aun incluso, que tiene la última ley del régimen

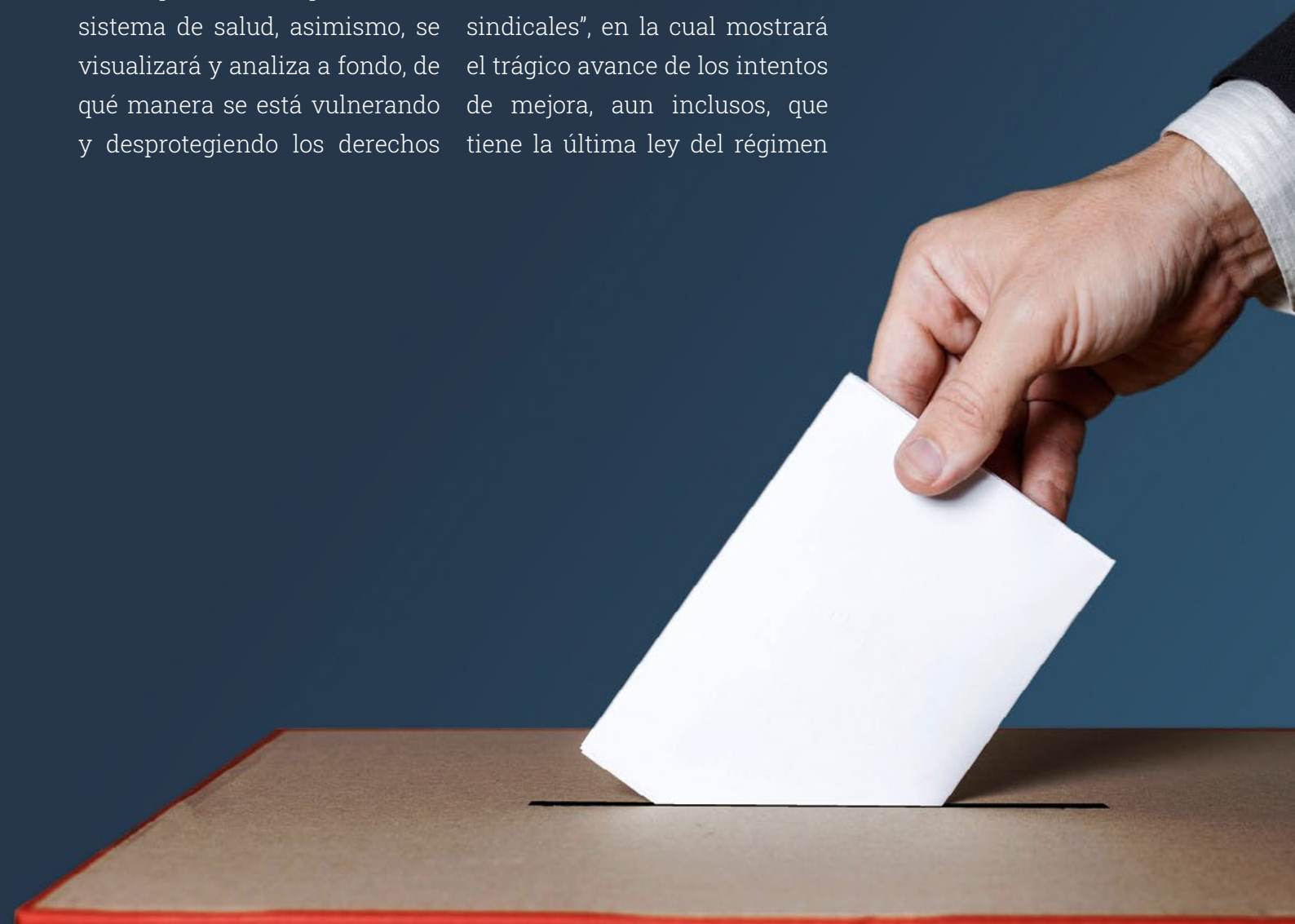
laboral agrario.

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.

Septiembre de 2022.

Fernando Varela Bohórquez
Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 La negociación colectiva en el sector salud y la legitimidad de los gremios médicos en representación de los trabajadores
Artículo de Jacqueline Lourdes Chapa Romero
- 13 El Régimen Laboral Agrario en el Perú.
Perspectivas del ejercicio efectivo de los derechos sindicales
Artículo de Jorge Alberto Antón Águila
- 21 Normas legales
- 84 Jurisprudencia
- 134 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

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR SALUD Y

LA LEGITIMIDAD DE LOS GREMIOS MÉDICOS EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Jacqueline Lourdes Chapa Romero



Jacqueline Lourdes Chapa Romero

Abogada. Alumna de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1. Introducción

En el Perú el sistema de salud está conformado por entidades acreditadas para garantizar el derecho a la protección de la salud, tales como el Ministerio de Salud, Gobiernos Regionales, ESSALUD, PNP, FF.AA. SISOL, INPE, dependientes de diversos sectores públicos, orientados por las políticas del sector salud articulando acciones para lograr un sistema de salud fortalecido, integrado que brinda servicios de calidad y accesibles, que garantiza un plan universal de prestaciones de salud a través del aseguramiento universal y un sistema de protección social.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un sistema de salud comprende todas las organizaciones, instituciones, recursos y personas cuya finalidad primordial es mejorar la salud. Fortalecer los sistemas de salud, significa abordar las limitaciones principales relacionadas con la dotación de personal y la infraestructura sanitaria, los productos de salud (como equipo y medicamentos), y la logística, el seguimiento de los progresos y la financiación eficaz del sector. Es la suma de todas las organizaciones, instituciones y recursos cuya finalidad primordial es mejorar la salud, para ello se necesita de personal, fondos, información, suministros, transporte, comunicaciones y orientación y dirección generales. También tiene que prestar servicios que respondan a las necesidades y sean equitativos desde el punto de vista financiero, al tiempo que se dispensa un trato digno a los usuarios.

Actualmente las peticiones para mejorar las condiciones laborales en los establecimientos de salud que dependen del Ministerio de Salud, se evalúan y/o resuelven de manera POLÍTICA por la naturaleza de sus servicios que brindan siendo de materia esencial. En la última década los beneficios laborales en dicho sector están dirigidos al personal asistencial y muy limitado para los administrativos, dado que el régimen laboral 276 se encuentra en próximo tránsito a la ley de SERVIR, por lo que existe restricción para el nombramiento de personal nuevo y por ende limitaciones en el incremento de remuneraciones y

bonificaciones al personal.

Estando a la vigencia de la Ley 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y siendo que el Ministerio de Salud cuenta con establecimientos de salud (hospitales, institutos, centros de salud) con personal bajo el régimen 276, nos formulamos las siguientes preguntas ¿La negociación colectiva, permitirá delimitar la actuación de los gremios en el Sector Salud?, ya que mayoría de las decisiones políticas derivan de las luchas sindicales mediante las huelgas médicas; en tanto, con la vigencia de la Ley 31188 ¿Las asociaciones médicas deberán constituirse como Sindicatos y registrarse en el ROSSP?, por lo tanto ¿Cuáles serían las implicancias de un gremio médico como un Sindicato Médico?, es decir que en adelante ¿Se deberá excluir la actuación de los cuerpos médicos dentro de la organización estructural de los establecimiento de Salud?

2. Política de Compensaciones al personal de salud del Ministerio de Salud

Desde un enfoque del sistema de gestión de recursos humanos, el Ministerio de Salud toda persona que brinda sus servicios en los establecimientos de salud, ya sea personal asistencial o administrativo, debe encontrarse en alguna de las siguientes modalidades de contratación:

1. Nombrado bajo el régimen del DL 276,
2. CAS según el DL 1057,
3. Servicio por Terceros o locación de servicios; y
4. Una modalidad excepcional aún vigente durante la pandemia del COVID-19, denominada CAS-COVID.

Actualmente existe un especial reconocimiento al personal asistencial, mediante la política remunerativa aprobada mediante Decreto Legislativo 1053, promulgada en el año 2013, por el cual se empezó a

otorgar diversas bonificaciones y compensaciones en razón de la atención que se brinda a los pacientes. El otro extremo, es el personal administrativo nombrado, quienes a pesar de sus años de servicios, puesto que desde la implementación de la Ley de SERVIR (2013), se ha prohibido la contratación de personal nombrado en la modalidad DL276, y a partir de ello aunada a la coyuntura política y el efecto presupuestal que generó el régimen de pensiones en el Perú (Ley 20530), la remuneración que percibe el personal administrativo estuvo por debajo del sueldo mínimo, sin embargo, los aportes que otorga mensualmente el Sub CAFAE, se viene sosteniendo algunos incentivos laborales, a fin de mejorar relativamente los ingresos mensuales del trabajador administrativo. No obstante, la falta de mecanismos de control y de gestión no han logrado propiciar la igualdad en la entrega de los incentivos, ya que cada entidad tiene distintos montos de aplicación para su aportantes, lo que colisiona con los principios de igualdad remunerativa.

En el Ministerio de Salud, se tiene información del número de servidores nombrados en el régimen del DL 276, contenido la publicación del portal web como "Compendio de Recursos Humanos emitida por la Dirección General de Personal del Ministerio de Salud"¹.

En el año 2017 personal por grupos ocupacionales fue de 186,079 (100%)

Personal asistencial en número de 139,878 (75%) y

Personal administrativo en número de 46,201 (25%)

En el año 2018, se muestra un incremento de personal por grupos ocupacionales fue de 202,275 (100%)

Personal asistencial en número de 153,466 (76%) y

Personal administrativo en número de 48,809 (24%)

Al respecto, se observa que existe un mayor número de personal asistencial sobre el administrativo, lo cual

1 Fuente: <http://digepe.minsa.gob.pe/publicaciones/bibliograficos/libro28/28.html#page/39>

es coherente a la finalidad del servicio que brinda el Ministerio de Salud, a través de los establecimientos de salud a nivel nacional. Sin embargo, la política remunerativa que se implementó desde el año 2013 mediante Decreto Legislativo 1153, solo es de aplicación al personal asistencial y hasta la actualidad las organizaciones gremiales vienen promoviendo la igualdad en las compensaciones con equidad, respetando el trabajo de ambos grupos ocupacionales que laboran dentro de un mismo establecimiento de salud en favor de los pacientes, pero se sigue a la espera de una mejora remunerativa para el personal administrativo.

No existe razón para segregar al personal que labora en el sector público, puesto que los servicios que brinda el Estado, está a cargo de peruanos, cuyo ingreso al sector público ha sido basado en el principio de meritocracia, mediante concurso público, en una plaza presupuestada que puede ser en la modalidad del régimen del DL 276, o en su defecto en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, establecido en el DL 1057. Además podemos ampliar una modalidad de Servicios por Terceros, en donde se brinda servicios por producto realizado y sin ningún beneficio laboral. Sin perjuicio de ello, los titulares de las entidades públicas, tienen como responsabilidad, cautelar los intereses del estado, por lo que es imprescindible establecer mecanismos de control y un régimen disciplinario en la actuación de los servidores públicos, con el objetivo de asegurar la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el estado.

3. Antecedentes normativos de la negociación colectiva en el sector público

En el Perú, se han emitidos en los últimos dos años dispositivos legales que buscan regular la negociación colectiva de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

a) Ley 27556. Ley que Crea el Registro de

Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (22.11.2001)

b) Decreto de Urgencia 014-2020 (Publicado: 23/01/2020) regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público

c) Ley 31114 (Publicado: 23/01/2021) se deroga el DU 014-2020

d) Ley 31188 (Publicado: 02/05/2021) Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

e) Resolución de Presidencia Ejecutiva 000088-2021-Servir-PE se aprobó la formalización del acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó como opinión vinculante, relativa a la aplicación y alcances de la Ley 31188, sobre la negociación colectiva en el sector estatal.

Algunos aspectos, resaltantes de la Ley 31188, que en adelante deberán ceñirse los sindicatos de los establecimientos de salud del Ministerio de Salud, ya que actualmente las peticiones para mejorar las condiciones laborales en los establecimientos de salud que dependen del Ministerio de Salud, se evalúan y/o resuelven de manera POLITICA por la naturaleza de sus servicios que brindan siendo de materia esencial.

Capítulo II. Materias Negociables

Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Capítulo V. Procedimiento de la Negociación Colectiva.

Artículo 12. Inicio del procedimiento de negociación colectiva La negociación colectiva se inicia con la

presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

- a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.
- b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
- c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
- d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
- e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

4. La Federación Médica y su representación sindical en los establecimientos del Ministerio de Salud

La Federación Médica Peruana, es una organización civil, constituida como la máxima entidad gremial representativa de los médicos del Perú, teniendo un carácter netamente sindical. Se encuentra constituida por los médicos del país, a través de sus bases gremiales.

El marco legal de su constitución se rige por el Libro I Título II del Código Civil, según los siguientes:

- Bases Gremiales
- Cuerpos Médicos de Hospitales, Institutos Especializados, DIRIS y DIRESA Callao
- Federaciones Médicas Regionales
- Asociación Nacional de Médicos Cesantes y Jubilados del MINSA
- Asociación Nacional de Médicos Contratados

- Asociación Nacional de Médicos Residentes del Perú
- Asociación Nacional de Médicos de las Universidades Públicas
- Asociación Nacional de Médicos Civiles del Ministerio de Defensa e Interior
- Asociación Nacional de Médicos del Ministerio Público.

En el sector salud existen muchas organizaciones gremiales en su mayoría todas se encuentran debidamente registradas en el Ministerio de Salud y constituidas bajo los alcances de la Ley 27556. Ley que Crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, citamos como ejemplo a la Federación Nacional Unificada de Trabajadores del Sector Salud - FENUTSSA.

La FENUTSSA, se constituye una organización centralista de trabajadores del sector salud que tiene sustento en la conjunción del pensamiento y la acción clasista de todos sus integrantes. Se rige por el Centralismo Democrático. Actualmente cuenta con Constancia de inscripción automática de fecha 04/08/2021, **Expediente 96329-2005. Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos – ROSSP.**

Es importante destacar los establecimientos de salud, se rigen a las políticas que salud que establece el Estado, priorizando la atención de emergencia a los pacientes en los casos de riesgo a la vida y la salud². Por lo tanto, los hospitales deben contar con personal especializado y sobre todo servidores públicos que brinden sus servicios con calidad y calidez. Asimismo, la OIT advierte en la Decisión 582 del Comité de Libertad Sindical, sobre el concepto de servicio esencial³(...) un servicio no esencial puede convertirse en servicio

² Constitución Política del Perú
Artículo 7.- Derecho a la Salud

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5ª ed., Ginebra, 2006.

esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto periodo o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población. Si bien los sindicatos del sector salud, podrán iniciar el proceso de negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo, mejora remunerativa y la productividad, el Estado deberá garantizar la protección de la salud pública. Todo esto debemos precisarlo para que no ocurra los sucesos del año 2013 en donde hubo una prolongada huelga de los más importantes grupos ocupacionales de la salud a nivel nacional.

5. La prolongada huelga nacional en el sector salud en el año 2013

En el año 2013 se produjo una huelga indefinida de trabajadores en el sector salud cuya duración tuvo un prolongado tiempo que afectó seriamente la continuidad de la atención de los servicios de salud sobre todo en la consulta externa para el seguimiento y control de las enfermedades para la prevención y promoción de la salud como un derecho fundamental de las personas en marco a los principios de los derechos de primera y segunda generación de orden constitucional.

En ese año la huelga fue promovida por la Federación Médica sumándose los gremios profesionales de enfermeras, obstetras, técnicos de enfermería entre otros. Toda esta situación se generó por diversas demandas laborales que venían siendo reclamadas por muchos años como la falta de una política de compensaciones para el personal de salud, que permita valorar la importante labor en el sector público. La presión gremial permitió en el gobierno del ex presidente Ollanta Humala y el Presidente del Consejo Ministros con la participación del Ministro de la Cartera Salud junto con el Ministro de Economía y Finanzas, lograron que el Congreso de la República les otorgue la Delegación de Facultades para legislar en la política remunerativa que permita atender las demandas laborales que exigían los gremios y poder

consensuar en las mesas de dialogo o mesas de trabajo, la realidad y problemática en los establecimientos de salud y que no garantizaban una calidad de atención al paciente, ya que los servidores públicos no percibían una remuneración acorde a la prestación de sus servicios en las áreas críticas, en zonas fronterizas, por especialidad y lo principal tener una escala remunerativa y el otorgamiento de bonificaciones.

En nuestra práctica laboral colectiva, cuando se trata de huelgas en servicios de salud, dichas áreas mínimas de obligatorio mantenimiento por parte de un sindicato médico o de otros profesionales de la salud, constituyen las áreas de Emergencia (incluyendo equipos básicos de guardia: cirugía, anestesia, reanimación y servicios de ambulancia, farmacia y laboratorio), Cuidados Intensivos e Intermedios, Hospitalización y procedimientos impostergables (Diálisis, banco de sangre, etc.). Todos los demás servicios hospitalarios, como atención en consultorios externos, cirugías electivas y procedimientos electivos, incluyendo sus respectivos laboratorios y farmacias, pueden ser paralizados⁴.

6. De la Asociación civil del Cuerpo Médico a Sindicato Médico gremial

Los establecimientos de salud del Ministerio de Salud, se constituyen orgánicamente mediante un instrumento de gestión denominado Reglamento de Organización y Funciones (ROF) el cual es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza su organización y orienta el esfuerzo institucional para el logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales del MINSA y las funciones específicas de sus órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus relaciones y responsabilidades, incluyendo a los hospitales nacionales, institutos y direcciones de salud a nivel nacional.

Considerando lo señalado, todos los establecimientos de salud cuentan con dicho documento aprobado con

4 Información obtenida de los Instructivos de Huelga Indefinida 2012 y 2013, publicado por el SINAMSSOP en su respectiva página web (<www.sinamssop.org>).

resolución ministerial, en el cual se orienta las políticas de salud y establece la estructura orgánica para lograr los objetivos estratégicos y funcionales, precisando a los órganos de dirección, de control, de asesoramiento, de apoyo y de línea, cuyas tareas y funciones recaen en funcionarios públicos con responsabilidad directiva para la toma de decisiones. En dicho contexto el "Gremio Médico" o "Cuerpo Médico" o también llamado "Asociación de Médicos", han logrado una mención importante dentro de la estructura orgánica de los establecimientos de salud, ya que se constituyen como consultores (Ver Fig.1) o asesores (Ver Fig.2) dentro de una gestión. Es decir que pueden intervenir en la toma de decisiones y que en muchos de los casos versa sobre la preocupación en la mejora salarials para el personal, pero al parecer esta institución gremial estaría solo velando por los intereses del profesional médico y dejando al margen al personal administrativo para lograr un espacio para el logro de mejoras labores, por lo que la nueva normativa para la negociación colectiva, obligaría a los médicos conformarse como un sindicato y acceder de manera obligatoria a cumplir con todos los requisitos, formalidades y plazos que exige la negociación colectiva y no ser parte de la organización como se viene ejecutando actualmente en el sector salud, por lo que citamos a continuación algunas disposiciones vigentes que demuestran la actuación de esta institución gremial médica.

Figura 1. Estructura Orgánica: Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé⁵.

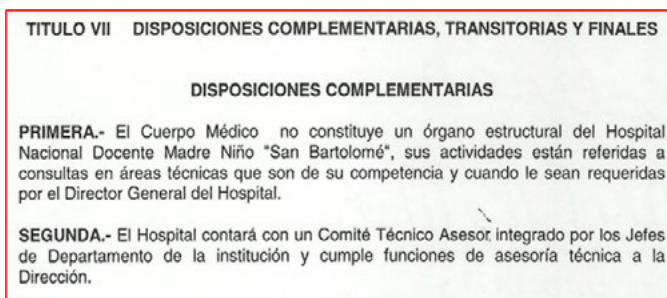


Figura 2. Estructura Orgánica: Instituto Nacional Materno Perinatal⁶.



En efecto, si bien la Federación Médica Peruana ha venido representando a todos los gremios o cuerpos médicos de los establecimientos de salud, ha llegado el momento en que dicha institución deba ceñirse en adelante a lo establecido en la Ley 31188, que le permita legitimar su representación sindical ante las autoridades del sector salud y formular peticiones laborales priorizadas y razonables, por lo que el primer paso debería ser la formalización de su constitución, es decir pasar de ser una entidad civil, para convertirse en una Federación debidamente reconocida bajo las exigencias de la normativa del Ministerio de Trabajo, dado que en la actualidad su representación es política en razón de la defensa de los derechos de los trabajadores médicos y de los servicios de salud de calidad en prevención, diagnóstico y cuidado de las enfermedades con priorización en la atención de casos vulnerables en defensa de la vida.

En este contexto, es necesario precisar que los establecimientos de salud realizan actividades de naturaleza esencial, por lo que corresponde a los gremios representativos formalizar su situación jurídica, con la finalidad de garantizar la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a una remuneración justa y equitativa. Todo ello con la finalidad de evitar paralizaciones o huelgas prolongadas como se dio en el año 2013, que no se vuelva a descuidar la salud, sobre todo en estos tiempos de pandemia en donde se necesita el respaldo del estado y el apoyo de los servidores públicos para

5 Aprobado con Resolución Ministerial N°884-2003-SA/DM de fecha 04/08/2003. Vigente a la fecha.

6 Aprobado con Resolución Ministerial N°504-2010-SA/DM de fecha 22/06/2010. Vigente a la fecha

afrontar esta difícil situación mundial.

7. Conclusiones:

La implementación de la Ley 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Salud, permitirá reducir la brecha de desigualdad frente a la lucha gremial que ostenta la Federación Médica Peruana, ya que actualmente existe un 25% del total de trabajadores que laboran en los establecimientos de salud (personal administrativo) que no logran hacer muchos años ninguna mejora en sus remuneraciones y condiciones laborales, solo se logró para el personal asistencial mediante el DL 1153 promulgado en el año 2013, como resultado de una prolongada huelga nacional en el sector salud.

La representación de los cuerpos médicos como sindicatos de trabajadores, implica una exclusión en la gestión de los establecimientos de salud, ya que no podrían constituirse como “consultores de la gestión” o “asesores técnicos de la gestión”, puesto que su posición en la entidad sería de representación sindical en defensa de los derechos de los trabajadores de salud.

El estado tiene el deber de garantizar la salud de la población conforme al artículo 7 de la Constitución Política del Perú, por lo que todo el personal que labora en los establecimientos de salud ya sea personal asistencial y administrativos tiene dicha obligación, razón por la cual en las peticiones de negociación colectiva se deberá tener en cuenta la labor que realiza todo el personal sin exclusión, respetando el régimen laboral 276 en tanto se efectivice el tránsito del personal administrativo a la ley de SERVIR.

EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO EN EL PERÚ

PERSPECTIVAS DEL EJERCICIO EFECTIVO DE
LOS DERECHOS SINDICALES

Jorge Alberto Antón Águila



Jorge Antón Aguila

Abogado por la Universidad Nacional de Piura, actualmente cursando la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”.

1. Introducción

Los regímenes laborales especiales se han caracterizado por establecer normas específicas a ciertos sectores o actividades de trabajo o en aplicación a determinados trabajadores por las especiales características de su labor, muchas veces el objeto de su emisión ha sido establecer condiciones especiales que promuevan la formalización laboral en los indicados sectores, a través de la flexibilidad que se le otorga al empleador.

Esto no implica que las relaciones que emergen de dichos regímenes, carezcan de protección, sin embargo, lo que se ha podido verificar, es que se ha venido presentando una permanente reducción de los beneficios laborales, estableciendo por lo tanto menores derechos y obligaciones que los previstos para los trabajadores del régimen general laboral regulado por el Decreto Legislativo 728 TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

En nuestro ordenamiento jurídico, coexisten dos sectores laborales, el público y el privado, existiendo dentro de este último 23 regímenes especiales que contienen determinados derechos laborales con especiales características. Uno que ha merecido diversos debates y críticas, ha sido el régimen laboral agrario cuya regulación se ha dado en el transcurso del tiempo por distintas leyes que han venido extendiendo la vigencia de un régimen, cuyo origen en principio hace más ya de 20 años, tenía un fin transitorio y especial.

En tal sentido, en el presente informe partiremos analizando brevemente la evolución normativa que ha tenido el régimen laboral agrario. Analizar la pertinencia o eficacia que cada una de las leyes que han regido dicho régimen ha tenido en el tiempo, implicaría realizar un análisis exhaustivo, que nos conduciría a un estudio amplio, lo cual no abordaremos en el presente informe.

En un segundo punto, desarrollaremos el título denominado “Disputas y debates en torno al Régimen Laboral Agrario”, a través del cual conoceremos

de manera general el crecimiento que ha tenido el sector agroexportador durante los últimos años, realizando además una breve referencia al proceso de inconstitucionalidad interpuesto por el Colegio de Abogados de Ica contra determinados artículos de Ley N° 27360 (Ley Agraria), y las consideraciones para su resolución como infundada, concluyendo este punto con la postura a favor de la derogación de la ley, por parte de dos especialistas que de manera recurrente han analizado este tema

Finalmente, en el tercer y último punto, analizamos las condiciones que deberían existir, para que los trabajadores del régimen laboral agrario puedan lograr el ejercicio efectivo de los derechos establecidos mediante Decreto Supremo 006-2021-TR de fecha 30 de marzo del 2021, a través del cual se aprobó el **Reglamento de Negociación Colectiva y condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores sujetos al régimen agrario**.

2 Antecedentes normativos

Como ya se ha indicado, diversas son las normas que durante estas dos décadas, se han emitido con el fin de regular el régimen laboral agrario. Cabe precisar que, al inicio de su regulación, el contexto de la época (año 2000) presentaba una fuerte crisis política ocasionada por la exposición en los diversos medios de comunicación nacional, de imágenes que involucraban a personajes ligados al gobierno de turno, en diversos actos de corrupción, lo que generó una inestabilidad política y económica, conjuntamente con el cuestionamiento del papel de los distintos poderes políticos y el reconocimiento de su institucionalidad.

Lo señalado, no fue obstáculo, para que a pesar de dicha coyuntura, mediante **Ley 27360** promulgada en octubre del año 2000, se aprobaran las **Normas de Promoción del Sector Agrario (Ley Agraria)**, constituyéndose el marco normativo del régimen laboral agrario, el mismo que flexibilizó el régimen laboral y tributario para las actividades agroindustriales, resultando de aplicación a trabajadores que laboren a favor de personas

naturales o jurídicas que se desarrollaban actividades de cultivo y/o crianzas, así como a favor de aquellas que realizaban actividad agroindustrial, promovándose así la formalización y la competitividad.

Esta ley, tuvo como principal gestor y promotor a José Chlimper Ackerman, quien en ese entonces se ocupaba el cargo de ministro de Agricultura del régimen del entonces presidente Alberto Fujimori Fujimori. Antes de asumir dicho cargo, Chlimper, fue accionista de Sociedad Agrícola Drokasa S.A., lo cual fue muy discutido y duramente criticado. Cabe precisar que dicha sociedad en la actualidad se encuentra dentro de las 20 principales empresas agroexportadoras de nuestro país.

Dentro de las principales disposiciones de aquella norma (Ley Agraria), se estableció el pago de una remuneración diaria, la cual incluía la compensación por tiempo de servicios (CTS), indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicios con un tope de 180 remuneraciones diarias, descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicios, aporte mensual del empleador de 4% de la remuneración por concepto de seguro social en Essalud.

No se contempló la cobertura de la asignación familiar ni el seguro de vida. Además de ello se establecieron beneficios tributarios siendo que se redujo la tasa del impuesto a la renta al 15% a favor de las empresas acogidas a este régimen.

A estas disposiciones recién emitidas, se sumaron las ya establecidas por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (régimen general), que permitía el uso de la contratación temporal, lo cual también fue recogido por el artículo 7 de la mencionada Ley 27360, generándose por la tanto, las condiciones primarias para el desarrollo de este régimen especial.

Aunado a ello, diversas empresas de capitales extranjeros y nacionales, adquirieron la propiedad de

grandes dimensiones de terrenos a lo largo de la costa peruana, y cuyas condiciones climáticas de suelo, la inversión pública en grandes proyectos de irrigación, así como, la firma de tratados de libre comercio (especialmente con Estados Unidos), se presentaban como el espacio propicio para iniciar o continuar la inversión de sus capitales en el sector agroexportador.

Cabe destacar, que mediante **Decreto Supremo 049-2002-AG**, publicado el 11 de setiembre del 2002, se reglamentó dicha norma, siendo refrendada por los Ministros de Agricultura, Economía y Finanzas, Trabajo y Promoción del Empleo y Salud. Con un sector agroexportador en pleno auge, como consecuencia de la apertura de nuevos mercados internacionales y la suscripción de nuevos acuerdos comerciales, lo que se constituyó como la causa de que el día 22 de julio del 2006, durante el gobierno de Alejandro Toledo, mediante **Ley 28810** se determinó la prórroga de la vigencia de dicho régimen especial hasta el **31 de diciembre del 2021**.

Con un nuevo escenario político en crisis, el 28 de diciembre del año 2019 se promulgó el **Decreto de Urgencia 043-2019, "Modifica la Ley 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria"**, el mismo al que previamente se incluyeron algunas modificaciones en relación a la regulación anterior, siendo una de las principales novedades, que el régimen laboral agrario extendía su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2031.

Luego de la emisión de estas normas, diversas posiciones a favor y en contra se han ido asumiendo en relación a la necesidad de mantener la tan prorrogada vigencia del régimen laboral agrario, generándose una serie de controversias y teniendo como hecho determinante, el conflicto social ocurrido durante la primera semana de diciembre del año 2020, lo que generó múltiples enfrentamientos entre efectivos de la Policía y trabajadores agroindustriales de empresas ubicadas en los departamentos de Ica y La Libertad, generando como hecho de protesta el bloqueo de vías terrestres y teniendo como saldo un muerto, decenas

de heridos y perjuicios económicos a las distintas empresas agroindustriales.

Lo ocurrido promovió la **derogación de la Ley de Promoción del Sector Agrario, así como el Decreto de Urgencia 043-2019, a través de la Ley 31087**, por lo cual desde el sector representativo de los trabajadores agrarios, tanto desde las organizaciones generales como desde los sindicatos, se asumió dicho hecho como un logro perseguido durante años, lo que ponía fin a una serie de abusos, tal como constantemente afirmaban los trabajadores, en tanto desde el sector empresarial dicho hecho generó una gran preocupación que ponía en riesgo de alguna forma la inversión de sus capitales, al ya no tener un régimen específico que les permita enmarcar cualquier tipo de decisión empresarial, lo que incluso se acrecentaba con la paralización de muchas de sus operaciones producto de las limitaciones y prohibiciones generadas por el COVID-19.

Con el fin de superar ello, era necesario, tal como se concluía del debate generado en el Congreso de la República por las diferentes bancadas políticas, evaluar la necesidad de implementar un nuevo régimen laboral agrario que mejore las condiciones de trabajo de los trabajadores de este sector, así como la necesidad de implementar un marco normativo que respalde las inversiones de las más de 2500 empresas dedicadas al rubro agroexportador, generaron las condiciones y la seguridad jurídica que garanticen su continuidad.

Como consecuencia de ello, mediante la Ley 31110, Ley del régimen laboral agrario de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, con fecha 31 de diciembre del 2020, se determinaron los nuevos derechos que rigen a las relaciones laborales del sector agrario. Mediante dicho cuerpo normativo, se estableció la creación de una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA), la misma que es equivalente al 30% de la Remuneración Mínima Vital, la misma que tiene un carácter no remunerativo.

Cabe resaltar, que de acuerdo a la ley agraria vigente, el objeto de la misma es promover y fortalecer el

desarrollo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial; garantizar los derechos laborales de los trabajadores; y, contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores¹.

Esto implica que, desde los diferentes sectores involucrados, se realice oportunamente un análisis de los avances y logros dentro de su primer año de vigencia, además y del impacto que ha ocasionado en las mejora de los derechos de los trabajadores pertenecientes a este denominado "nuevo régimen laboral agrario".

3. Disputas y debates en torno al Régimen Laboral Agrario

Desde el inicio de su regulación normativa, el sector agroindustrial ha sido uno de los que ha obtenido mayor rentabilidad y crecimiento. Teniendo entre los 10 principales productos de importación a los siguientes las uvas, arándanos, paltas, granos de café verde, espárragos verdes, mangos, mandarinas, banano orgánico, cacao en grano y la quinua en grano.

Según el Informe Anual 2020 denominado "Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020", elaborado por el Departamento de Agronegocios de la Sub Dirección de Promoción Comercial de PROMPERÚ, indicó que las agro exportaciones pasaron de US\$5.0 mil millones en el 2015, a más de US\$7.5 mil millones en el 2020, con un crecimiento de 48% a una tasa promedio anual de 10%.

Junto con ello, en dicho documento se informó que, durante el año 2020, se registraron un total de 2,322 empresas exportadoras del sector agroexportador, representando una disminución en 2% respecto al año 2019, con la salida de 44 empresas. Esto ha generado, que, desde diferentes sectores, se reclame la extinción de este régimen y por consiguiente los trabajadores del mismo, gocen de los beneficios con los que cuentan los trabajadores régimen general.

Si bien los ingresos y ganancias han ido aumentando,

también es cierto que muchos de los productos que se importan, responden a una estacionalidad, lo que implica la suscripción de contratos temporales con el personal que labora en los diferentes niveles de producción de las empresas que se encuentran dentro de este régimen, situación que ha sido considerada como desigual y discriminatoria.

Cabe recordar, que en el mes de octubre de 2006, el Colegio de Abogados de Ica, interpuso demanda de Inconstitucionalidad contra el artículo 7º, numeral 7.2, literales a, b, y c de la Ley 27360. Bajo el argumento de que el contenido normativo de la Ley era contrario al principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 2º, numeral 2 de nuestra constitución política.

En relación a dicho proceso, la profesora Luz Pacheco señaló: "Volviendo a la sentencia recaída en la acción de inconstitucionalidad de régimen agrario, encontramos que el TC ha resumido en cuatro los criterios que justifican la existencia del régimen agrario, aun cuando objetivamente otorga menores derechos a los trabajadores agrícolas. Esos criterios son:

- a. Los derechos fundamentales del régimen laboral común establecidos en la Constitución, constituyen la base sobre la que se consagra el régimen laboral agrario y son materia de tutela en procesos constitucionales en caso de no respetarse;
- c. La Ley 27360 tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista: su extinción está prevista para el año 2021;
- d. El Estado, a través del servicio público de la Inspección del Trabajo tiene la responsabilidad de velar por que las condiciones socio laborales de regímenes especiales, como es la del sector agrario, se cumplan adecuadamente.
- e. El régimen agrario puede tener como punto

¹ Artículo 1 de la Ley 31110.

de partida un piso menor al del régimen general, pero con la tendencia a lograr una equiparación en las condiciones económicas y de régimen de descanso, que permita alcanzar un trabajo cada vez más “decente”.

En tal sentido, y luego de diversas consideraciones el Tribunal Constitucional declaró infundada dicha demanda de inconstitucionalidad, sin embargo, cabe mencionar que uno de los criterios para tal hecho, fue reconocer el carácter temporal de dicha ley, lo cual no se ha considerado en las sucesivas normas. (PACHECO 2010: 814)

En ese mismo sentido, el ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo², Christian Sánchez Reyes en una entrevista para el programa **No Hay Derecho de Ideeleradio**, en relación al régimen laboral agrario, manifestó lo siguiente: “La opinión del sector trabajo es que los regímenes promocionales tienen que tener un plazo final en el tiempo. El Poder Ejecutivo fue claro en decir que para algunas entidades productivas [el sector agroexportador] que ya gozaron, el plazo [de promoción] ya murió. Para las nuevas que quieren empezar a gozar, podría aplicarse ese plazo, pero las que ya transitaron no es razonable que permanezca”.

Para las unidades productivas que ya agotaron sus 20 años no debería extenderse. Tal es así, que ya el acuerdo entre varias bancadas era de introducir ciertos cambios, es decir ir avanzando hacia el régimen laboral general para aquellas unidades productivas que ya habían transitado 20 años en este régimen. Como el huevito en la incubadora, el que ya es pollito y no es huevito, no va a regresar a la incubadora. Ese es el enfoque”, agregó.

“[Los regímenes especiales] solo se da a los sectores que lo requieren y por el tiempo razonable que lo requieren [...]. Si todos tenemos un tratamiento especial ya no hay régimen general y eso no tendría sentido. Los regímenes de promoción, para cualquier actividad donde sea razonable aplicarlo, tiene que ser temporal.

No hay tratos diferenciados eternos”³, aseguró.

Siguiendo la misma línea Fernando Cuadros Luque, en relación al régimen agrario y haciendo un análisis previo, concluyó: “Por lo expuesto, consideramos que la vigencia del régimen laboral agrario debe culminar el 2021, dado que quienes realmente se beneficiaron (a través de una mayor rentabilidad) fueron aquellos segmentos empresariales que estaban en capacidad de asumir los costos laborales derivados del régimen general: principalmente productores de la costa y agroindustriales. Las grandes empresas agrícolas, que son sus principales usuarias, como ya dijimos, están en capacidad de asumir los costos de la regulación general, mientras que las MYPE agrarias, de ser el caso, podrían acogerse a los regímenes laborales especiales MYPE que implican incluso menos costos laborales que el régimen agrario, aunque lo óptimo sería que pasen al régimen laboral general en el corto plazo.” (CUADROS: 2019)

4. La negociación colectiva en el Régimen Laboral Agrario

El diálogo social durante mucho tiempo se ha constituido como un instrumento alternativo que ha permitido resolver conflictos originados por diferentes posiciones, expectativas o solicitudes que involucran a uno o más actores sociales, considerado desde un punto jurídico como la premisa de la negociación colectiva.

En el caso del régimen laboral privado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR contiene las disposiciones que regulan la negociación para este sector. Norma que ha sufrido una serie de modificaciones que se han ido ajustando con el paso del tiempo, buscando que la misma pueda prever nuevas situaciones jurídicas.

A pesar de existir una norma general que ha previsto disposiciones de manera general para la solución los

² Durante el período del 2 de abril de 2018 al 7 de diciembre de 2018

³ El Link de la entrevista, se encuentra en <https://www.ideeleradio.pe/lo-ultimo/ministro-de-trabajo-considera-que-ley-chlimper-ya-murio-y-no-debe-extenderse/>

conflictos colectivos, mediante Decreto Supremo 006-2021-TR de fecha 30 de marzo del 2021, se aprobó el **Reglamento de Negociación Colectiva y condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores sujetos al régimen agrario**, en virtud de lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley 31110, el mismo que estableció que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabore y publique el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo.

Dicho reglamento, busca consolidar el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector agrario constituyéndose es un respaldo a la defensa de sus derechos y condiciones laborales, bajo el nuevo régimen que se encuentra vigente desde inicios del presente año, promoviendo ambos documentos la libertad sindical.

Sin embargo, a pesar del trabajo realizado por la Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines (FENTAGRO), al mes de abril del presente año ha reportado 20 organizaciones sindicales afiliadas a su federación, siendo la mayoría de ellas (11) ubicadas en el departamento de Piura.

Según Boza y Canessa, es posible hablar de dos factores (interno y externo) que explican el problema del cada vez el menor número de organizaciones sindicales.

El factor interno lo encontramos en el conjunto de disposiciones de la LRCT que dificultan la constitución de organizaciones sindicales, como por ejemplo, los requisitos numéricos para la constitución y subsistencia de organizaciones sindicales (20 trabajadores como mínimo para un sindicato de empresa y 50 para uno de rama de actividad, gremio, oficios varios).

Como factor externo está la influencia que ha tenido y sigue teniendo, la flexibilidad de las relaciones individuales de trabajo. En efecto, los que se ubican dentro de la población sindicalizable, en su mayoría contratados temporalmente y trabajadores no registrados, se encuentran hoy en día en una posición de desventaja o inseguridad mayor a la de antes, que puede influir –y de hecho lo hace- al momento de

decidir su incorporación a una organización sindical. “Según el tipo de contrato, a diciembre de 2015, solo 1 millón 208 mil 030 trabajadores tienen contrato a plazo permanente, siendo el resto por contrato a tiempo parcial o contrato temporal en cada una de sus modalidades”. (BOZA, G. y CANESSA, 2000: 199)

Desde nuestra opinión, el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales y en particular del ejercicio de la libertad sindical, no pasa por el hecho de que se emita una norma específica (**Decreto Supremo 006-2021-TR- Reglamento de Negociación Colectiva y condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores sujetos al régimen agrario**), cuyas disposiciones se asemejan más bien a las cláusulas de un convenio colectivo que se pudiera celebrar dentro del régimen agrario, produciéndose en cambio la delimitación de las condiciones sobre las únicamente se podría negociar colectivamente.

Con el Reglamento de la Negociación Colectiva, ya como parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico laboral, se hacen necesarias la implementación de acciones complementarias, que tal como reiteramos, deberá promover el ejercicio efectivo de la libertad sindical, se hacen necesarias otras acciones, siendo las principales dos, las mismas que se detallan a continuación:

- **El fortalecimiento del ente fiscalizador:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuenta con no más de 800 inspectores a nivel nacional, lo que claramente dificulta y limita la labor de fiscalización que por norma le corresponde, aunado a ello son ya conocidos los problemas y consecuentes reclamos que se originan a la interna de la institución, que debería contribuir a la protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores agrarios. En tanto se hace de necesaria urgencia fortalecer la labor inspectiva, caso contrario, poco o nada se avanzaría en la defensa de los derechos de los trabajadores agrarios.

- **La implementación de programas que promuevan la defensa de los derechos laborales:** Diversas fórmulas se han planteado, las mismas que han buscado disminuir el grado de informalidad y abusos de los cuales son víctimas los trabajadores agrarios, tal como lo han afirmado constantemente. Un ejemplo de ello es el programa **Chakra Runa Perú** a cargo de **SUNAFIL**, a través del cual se ha capacitado y brindado asistencia técnica a los trabajadores de la actividad agrícola y agroindustrial con la finalidad de que cuenten con los conocimientos y herramientas que les permitan coadyuvar a la gestión de conflictos y la prevención de los riesgos laborales en el trabajo

Sobre este programa no se ha tenido mayores detalles, siendo que únicamente se conoció que su lanzamiento se realizó en el mes de setiembre del presente año en Ica, no existiendo la réplica en otras ciudades en las que existe una gran mayoría de trabajadores agrarios.

5. Conclusiones

- La vigencia del régimen laboral agrario, ha sufrido hasta tres prórrogas durante sus 20 primeros años, siendo recién con la última ley y su reglamento donde se han mejorado las condiciones de los trabajadores laborales, quedando aún todavía puntos pendientes.
- El régimen laboral agrario ha sido considerado por los trabajadores del mismo, como discriminador e inseguro en cuanto a las condiciones de trabajo que se brindan, pocas han sido las mejoras que se han incorporado.
- La temporalidad de los contratos de trabajo de este régimen, limitan la posibilidad de que un trabajador pueda formar parte de un sindicato dentro de la empresa en la que labora. De ocurrir dicha situación, limitaría la posibilidad de ser considerado para una posterior temporada de trabajo, por lo cual es importante que las mismas centrales sindicales asumen un rol orientador y con verdadera representación.

- Se hace necesario que se establezcan mesas tripartitas que cuenten con la participación del Estado, los representantes de las empresas agrícolas y los trabajadores de estas últimas, donde se recojan sus propuestas de mejora que vayan de la mano con la mejora de la productividad, pero en condiciones adecuadas para ambas partes.

6. Referencias bibliográficas

INFORME ANUAL 2020 denominado "Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020", elaborado por el Departamento de Agronegocios de la Sub Dirección de Promoción Comercial de PROMPERÚ, Recuperado de <https://recursos.exportemos.pe/Desarrollo-comercio-exterior-agroexportador-2020.pdf>

PACHECO, L. (2010). La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. En Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Eds.), trabajo presentado en el IV Congreso Nacional de la SPDTSS: retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y Seguridad y Salud en el trabajo (pp. 803-816). Cusco: SPDTSS.

CUADROS, F. (2019). Régimen laboral agrario en el Perú. Balance y perspectivas, En Revista Análisis Laboral, Edición Especial Dossier 500, publicado en <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2019/05/R%C3%A9gimenlaboral-agrario-en-elPer%C3%BA-Balance-y-perspectivas.pdf>

LABOR DE AGROINDUSTRIA- Revista Oficial de FENTAGRO, Año 2, Numero 4, Abril 2021, recuperado de <https://www.iesiperu.org.pe/Proyectos/nuevo-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sector-agrario-y-riego-agroexportador-y-agro-industrial/>.

BOZA, G. y CANESSA, M. (2000). Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo, pp. 198-199.

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 left 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

Ley 31569

LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE OTORGA EL GRADO INMEDIATO SUPERIOR AL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, EN SITUACIÓN DE ACTIVIDAD Y QUE HAYA SIDO ASIMILADO

EN EL GRADO DE TENIENTE S.PNP EN LOS AÑOS 1994, 1995 Y 1996, COMPRENDIDO EN LA RESOLUCIÓN SUPREMA 0504-94-IN/PNP, RESOLUCIÓN SUPREMA 1172-95-IN/PNP Y RESOLUCIÓN SUPREMA 0848-96-IN/PNP

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es otorgar el grado inmediato superior al personal de la Policía Nacional del Perú, en situación de actividad, que haya sido asimilado en el grado de Teniente S.PNP en los años 1994, 1995 y 1996, comprendido en la Resolución Suprema 0504-94-IN/PNP, Resolución Suprema 1172-95-IN/PNP y Resolución Suprema 0848-96-IN/PNP, con la finalidad de resarcir en alguna medida a los oficiales que de manera injustificada fueron asimilados con el grado de Teniente S.PNP.

Artículo 2. Otorgamiento de grado inmediato superior

Se otorga, por excepción y única vez, el grado inmediato superior al personal de la Policía Nacional del Perú, en situación de actividad, que haya sido asimilado en el grado de Teniente S.PNP en los años 1994, 1995 y 1996, comprendido en la Resolución Suprema 0504-94-IN/PNP, Resolución Suprema 1172-95-IN/PNP y Resolución Suprema 0848-96-IN/PNP, con cargo al presupuesto del Ministerio del Interior.

Artículo 3. Habilitación para postular al próximo

proceso de ascensos

Los beneficiados con lo dispuesto en el artículo 2 de la presente ley están habilitados en forma excepcional para postular al subsiguiente grado inmediato superior en el proceso de ascenso más próximo que lleve a cabo la Policía Nacional del Perú.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

ÚNICA. Se deroga o se deja en suspenso, según sea el caso, las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a lo establecido por la presente ley o limiten su aplicación, con la entrada en vigencia de la presente ley.

POR TANTO:

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

En Lima, a los veintinueve 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

2101451-1

Modifican el artículo 3 de la Resolución de Superintendencia 298-2022-SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 435-2022-SUNAFIL

Lima, 31 de agosto de 2022

VISTOS

El Informe N° 29-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 05 de agosto de 2022, de la Intendencia de Lima Metropolitana; el Informe N° 139-2022-SUNAFIL/GG/EFII, de fecha 24 de agosto de 2022, del Equipo Funcional de Integridad Institucional; el Informe N° 584-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 26 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 promover la emisión de normas sobre dichas materias;

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

Que, el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado con Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, señala que la citada Ley tiene por

finalidad promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú;

Que, el artículo 3 del citado Texto Único Ordenado dispone que todas las actividades y disposiciones de las entidades de la Administración Pública están sometidas al principio de publicidad, salvo las excepciones expresamente previstas en la mencionada Ley; asimismo, el artículo 8 establece que las entidades deben identificar al funcionario responsable de brindar la información que es solicitada en virtud de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública;

Que, los artículos 15, 16 y 17 del referido Texto Único Ordenado establecen que todas las actividades y disposiciones de las entidades de la Administración Pública están sometidas al principio de publicidad, salvo que se trate de información calificada como secreta, reservada o confidencial;

Que, los literales b) y c) el artículo 3 del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado con Decreto Supremo N° 072-2003-PCM y sus modificatorias, disponen que es obligación de la máxima autoridad de la Entidad, bajo responsabilidad, designar a los funcionarios responsables de entregar la información de acceso público y designar al funcionario responsable de la elaboración y actualización del Portal de Transparencia;

Que, el artículo 4 del citado Reglamento señala que las entidades que cuenten con oficinas desconcentradas o descentralizadas designarán en cada una de ellas al funcionario responsable de entregar la información

que se requiera al amparo de la Ley, con el objeto que la misma pueda tramitarse con mayor celeridad; asimismo, dispone que la designación del funcionario o funcionarios responsables de entregar la información se efectuará mediante Resolución de la máxima autoridad de la Entidad, y será publicada en el Diario Oficial El Peruano, debiendo adicionalmente colocar copia de la misma en un lugar visible en cada una de sus sedes administrativas;

Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 298-2019-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 23 de junio de 2022, se designa a los responsables de entregar información de acceso público en el ámbito de la Sede Central y los órganos desconcentrados de la SUNAFIL, siendo que para el ámbito de la Intendencia de Lima Metropolitana se designa al Intendente de Lima Metropolitana para que realice la mencionada labor, según el artículo 3 de dicha resolución;

Que, a través del Informe N° 29-2022-SUNAFIL/ILM, la Intendencia de Lima Metropolitana (ILM) propone la modificación del artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 298-2022-SUNAFIL, en función a la Resolución de Gerencia General N° 082-2022-SUNAFIL-GG, que crea la Unidad Funcional de Gestión Administrativa, dependiente de la citada Intendencia, para que el Coordinador de la referida Unidad Funcional sea el encargado de entregar la información de acceso público en el ámbito del órgano desconcentrado en mención; y, mediante el Informe N° 139-2022-SUNAFIL/GG/EFII, el Equipo Funcional de Integridad Institucional emite opinión técnica favorable respecto a la modificación propuesta por la ILM;

Que, con el Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión sobre la propuesta de modificación del artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 298-2022-SUNAFIL, en función al requerimiento de la Intendencia de Lima Metropolitana, y la opinión técnica favorable emitida por el Equipo Funcional de Integridad Institucional en el marco de sus funciones; por lo que, corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-PCM, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM y sus modificatorias; 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.- Modificar el artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 298-2022-SUNAFIL, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 3.- Designar al/a la Coordinador/a de la Unidad Funcional de Gestión Administrativa, dependiente de la Intendencia de Lima Metropolitana, como responsable de entregar la información de acceso público a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-PCM, y su Reglamento, en el ámbito de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL”.

Artículo 2.- Notificar la presente resolución al responsable designado en el artículo 1 de la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (<https://www.gob.pe/sunafil>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO
Superintendente

2101060-1

Aprueban el Protocolo 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado “Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 438-2022-SUNAFIL

Lima, 7 de setiembre de 2022

VISTOS

El Acta de reunión-SUNAFIL/DINI, y el Informe N° 346-2022-SUNAFIL/DINI, de fecha 12 y 20 de julio de 2022, respectivamente, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 298-2022-SUNAFIL/GG/OPP y el Memorandum N° 1131-2022-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 19 de agosto y 01 de setiembre de 2022, respectivamente, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 591-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 05 de setiembre 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, la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, crea un nuevo sistema de cobertura para toda la población, conformado por el régimen contributivo constituido por el Seguro Social de Salud, complementado por las Entidades Prestadoras de Salud y el Régimen Estatal, no contributivo, a cargo del Ministerio de Salud, que otorga prestaciones de salud pública colectiva y prestaciones de salud individual

para la población de escasos recursos;

Que, mediante el Decreto Ley N° 25897 y sus modificatorias, se aprueba la Ley de creación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, cuyo Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 054-97-EF, señala que es objeto del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sistema de seguridad social en el área de pensiones, a efectos de otorgar protección ante los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento, y está conformado principalmente por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las que administran los fondos de pensiones de acuerdo a la Ley de Creación del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Complementariamente, participan del SPP las empresas de seguros que proveen las prestaciones que correspondan, así como las entidades o instancias que participan de los procesos operativos asociados a la administración de los Fondos de Pensiones;

Que, a través del Decreto Ley 19990 y sus modificatorias, se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, en sustitución de los sistemas de pensiones de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social y del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares;

Que, 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, señala que la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) es un 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, con la Resolución de Superintendencia N° 261-2019-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 22 de agosto de 2019, se dispone la publicación del proyecto de documento denominado "Protocolo de Fiscalización en Materia de Seguridad Social" a fin de que los interesados presenten, por escrito, sus comentarios y/o sugerencias al mismo, los cuales han sido objeto de análisis por la Dirección de Inteligencia Inspectiva;

Que, en ese contexto, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, a través del documento de vistos, presenta la propuesta del documento normativo denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL", con la finalidad que la inspección del trabajo se realice de forma adecuada, eficiente y dentro del marco legal vigente, constituyendo un instrumento técnico normativo que establece las reglas y criterios para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, con la finalidad de coadyuvar con la verificación eficiente del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social en salud y pensiones;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), a través del Informe N° 298-2022-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Protocolo denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL", 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 - "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° 591-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre el proyecto de Protocolo denominado "Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización

Laboral – SUNAFIL”, en razón a encontrarse alineado a la normativa vigente, así como sustentado con los informes técnicos emitidos por la Dirección de Inteligencia Inspectiva y por 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 la Dirección de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica;

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° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; 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° 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado “PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL”, 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

2103262-1

Modifican la Resolución de Superintendencia 001-2022-SUNAFIL, mediante la cual se delegan facultades y atribuciones respecto de determinadas funciones

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 437-2022-SUNAFIL

Lima, 6 de setiembre de 2022

VISTOS

El Informe N° 49-2022-SUNAFIL/GG/OAD, de fecha 09 de agosto de 2022, de la Oficina de Administración; el Informe N° 551-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 16 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, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

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

sus funciones;

Que, el numeral 78.1 del artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, regula la delegación de competencia, precisando, además, la posibilidad de delegación de competencias de un órgano a otro al interior de una misma entidad. Asimismo, el numeral 78.2 señala que son indelegables las atribuciones esenciales del órgano que justifican su existencia, las atribuciones para emitir normas generales, para resolver recursos administrativos en los órganos que hayan dictado los actos objeto de recurso, y las atribuciones a su vez recibidas en delegación; y, numeral 78.5 de la referida norma, establece que la delegación se extingue, entre otros, por revocación;

Que, con la finalidad de garantizar la adecuada gestión administrativa de la SUNAFIL que le permita cumplir con sus funciones y objetivos, así como con la programación de las metas institucionales correspondientes al Año Fiscal 2022, a través de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 05 de enero de 2022, se delegan facultades y atribuciones respecto de determinadas funciones asignadas al/la Titular del Pliego, durante el citado ejercicio fiscal, entre otros, en la Oficina General de Administración (hoy Oficina de Administración);

Que, mediante el documento de vistos, la Oficina de Administración se dirige a la Gerencia General y señala que, estando a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 016-2022, Decreto de Urgencia que garantiza la continuidad y culminación de los procesos de adquisición de bienes realizados bajo la modalidad de núcleo ejecutor de compras (NEC), modifica el Decreto de Urgencia N° 012-2022, amplía la vigencia del Decreto de Urgencia N° 050-2021 y dicta medidas en materia de contratación pública, y la Directiva N° 006-2021-EF/54.01, Directiva para la gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento, aprobada por Resolución Directoral N° 0015-2021-EF/54.01, propone la modificación de los numerales 2.3 y 2.5.3, y la revocación del numeral 2.4 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL, a fin de adecuar la delegación en la Oficina de Administración, contenida en la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL, al marco legal señalado;

Que, el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 016-2022, Decreto de Urgencia que garantiza la continuidad y culminación de los procesos de adquisición de bienes realizados bajo la modalidad de núcleo ejecutor de compras (NEC), modifica el Decreto de Urgencia N° 012-2022, amplía la vigencia del Decreto de Urgencia N° 050-2021 y dicta medidas en materia de contratación pública, establece que las contrataciones que realicen las entidades, por montos iguales o inferiores a nueve (9) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y se sujetan a la supervisión del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), y tiene una vigencia temporal a partir del 19 de julio hasta el 31 de diciembre de 2022;

Que, según la Resolución Directoral N° 0015-2021-EF/54.01, que aprueba la Directiva N° 006-2021-EF/54.01, Directiva para la gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento, entran en vigencia las disposiciones referidas a la competencia de la Dirección General de

Abastecimiento, en materia de regulación de la gestión y disposición de los bienes muebles e inmuebles que se encuentran bajo el ámbito del Sistema Nacional de Abastecimiento, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 217-2019-EF, quedando sin efecto las disposiciones de dicha materia reguladas en el Reglamento de la Ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-VIVIENDA, así como en la Directiva N° 001-2015/SBN, denominada "Procedimientos de Gestión de Bienes Muebles Estatales";

Que, a través del Informe N° 551-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre la propuesta de modificación de los numerales 2.3 y 2.5.3, y la revocación del numeral 2.4 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL, formulada por la Oficina de Administración; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, de la Jefa de la Oficina de Administración, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y sus modificatorias, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF, y sus modificatorias; el Decreto de Urgencia N° 016-2022, Decreto de Urgencia que garantiza la continuidad y culminación de los procesos de adquisición de bienes realizados bajo la modalidad de núcleo ejecutor de compras (NEC), modifica el Decreto de Urgencia N° 012-2022, amplía la vigencia del Decreto de Urgencia N° 050-2021 y dicta medidas en materia de contratación pública, la Directiva N° 006-2021-EF/54.01, Directiva para la gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento, aprobada por Resolución Directoral N° 0015-2021-EF/54.01; y, la

Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Modificación de los numerales 2.3 y 2.5.3 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL

Modifícase los numerales 2.3 y 2.5.3 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL; conforme al siguiente texto:

“Artículo 2.- Delegación de facultades y atribuciones en el/la Jefe/a de la Oficina de Administración

Delegar en el/la Jefe/a de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para el Año Fiscal 2022, las siguientes facultades y atribuciones:

(...)

2.3. Delegación en materia de Contrataciones del Estado, fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento vigente

Suscribir los contratos, órdenes de compra, órdenes de servicio, comunicaciones contractuales y resolución de contratos, referidos a contratación de bienes y servicios u obras, por montos inferiores o iguales a ocho (08) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y hasta las nueve (09) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), a partir del 19 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

(...)

2.5. Delegación en materia administrativa

(...)

2.5.3 Regular, tramitar y expedir los actos destinados o vinculados a la administración, disposición, adquisición, transferencia, registro y supervisión de los

bienes muebles.”

Artículo 2.- Revocación de delegación

Revocar la delegación de facultades y atribuciones en la Oficina de Administración, contenida en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL.

Artículo 3.- Notificación y publicación

Notificar la presente resolución a la Oficina de Administración, y disponer su publicación 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

2102873-1

Fijan la equivalencia del cargo y la remuneración de referencia, que sirva de base para obtener el monto de la pensión inicial de los ex trabajadores beneficiarios de la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; que optaron por el beneficio de jubilación adelantada

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 251-2022-TR

Lima, 8 de setiembre de 2022

VISTOS

El Oficio N° 090-2018-DPR/ONP y el Informe N° 012-2018-OPG-EE/ONP de la Oficina de Normalización Previsional; el Informe N° 0077-2022-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Memorando N° 0961-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando N° 0596-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0748-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas

por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se instituye el Programa Extraordinario de Accesos a Beneficios cuyos destinatarios son los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, debidamente inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente;

Que, mediante Ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y

N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se reactiva la Comisión Ejecutiva para la revisión de las reclamaciones interpuestas contra la Resolución Suprema N° 028-2009-TR, aplicando el criterio de analogía vinculante;

Que, los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente pueden optar excluyentemente, por alguno de los beneficios previstos en el artículo 3 de la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, siendo uno de ellos la jubilación adelantada;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR, Reglamentan el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y la Ley N° 28738, la calificación y otorgamiento de la pensión de jubilación adelantada a cargo de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, conforme a las reglas de calificación de pensión establecidas por el Decreto Ley N° 19990, El Gobierno Revolucionario crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y sus normas complementarias, debe tomar en cuenta las remuneraciones pensionables de un trabajador que se encuentre en actividad de igual nivel, categoría y régimen laboral que tuviera el ex trabajador al momento de ser cesado, así como la normatividad que le resulte aplicable;

Que, según lo señalado por el artículo 7 del citado Decreto Supremo, en los casos que no exista en la entidad en que laboró el ex trabajador, la plaza con la cual se pueda determinar el nivel, categoría o régimen laboral necesario, o cuando no exista en la administración pública o en el ámbito de la actividad empresarial del Estado el nivel o categoría o de no existir la empresa o

entidad respectiva; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, fija la equivalencia del cargo y la remuneración de referencia que sirve de base para obtener el monto de la pensión inicial, debiendo para tal efecto contar con opinión favorable de la Oficina de Normalización Previsional - ONP;

Que, de acuerdo a lo indicado en el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N° 30484, aprobado por la Resolución Ministerial N° 009-2017-TR, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, actualmente, Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, es responsable de dirigir y/o coordinar, según corresponda, la ejecución de las acciones relacionadas con la aplicación de la Ley N° 27803 y la Ley N° 30484; asimismo, conforme a lo señalado en la Resolución Ministerial N° 251-2018-TR, se encarga de fijar las equivalencias del cargo y las remuneraciones de referencia para la determinación de la pensión inicial de los ex trabajadores que hubieran elegido el beneficio de jubilación adelantada;

Que, en esa línea, mediante la Resolución Ministerial N° 261-2018-TR, se establecen los cargos y remuneraciones equivalentes de trescientos ochenta y cuatro (384) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente para la ejecución del beneficio de la jubilación adelantada, según anexo que forma parte de la citada resolución ministerial; asimismo, mediante Resoluciones Ministeriales N° 123-2019-TR, N° 201-2019-TR, N° 040-2020-TR y N° 052-2021-TR, respectivamente, se fijan las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de ciento un (101), treinta y siete (37), treinta y dos (32) y tres (03) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, según los anexos que forman parte de las citadas resoluciones;

Que, en el numeral 4.3 del Informe N° 0077-2022-MTPE/2/16, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e

Inspección del Trabajo, concluye que: “Continuando con la ejecución de solicitudes realizadas por la ONP, efectuada la búsqueda de información y elaborados los cálculos correspondientes con la propuesta establecida por el MTPE, con opinión técnica favorable de la ONP, según Oficio N° 090-2018-DPR/ONP e Informe N° 012-2018-OPGEE/ONP, de los siguientes dos (2) ex trabajadores, inmersos en los casos previstos en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR, que optaron por la pensión de jubilación adelantada, corresponde fijar las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de los mismos por Resolución Ministerial.”;

Que, mediante el citado Informe N° 0077-2022-MTPE/2/16, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo recomienda, “Fijar por Resolución Ministerial (se adjunta proyecto) las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de dos (2) ex trabajadores beneficiarios de la Ley N°27803 que optaron por el beneficio de la jubilación adelantada, comprendidos en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR e inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, para el otorgamiento de sus pensiones de jubilación adelantada requerido por la ONP”;

Que, mediante Memorando N° 0596-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe N° 0318-2022-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización mediante el cual emite opinión favorable a la propuesta de resolución ministerial que fija las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente; que optaron por el beneficio de jubilación adelantada;

Que, en ese contexto, corresponde expedir la resolución ministerial que disponga el establecimiento de las equivalencias de cargos y las remuneraciones de referencia de dos (02) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados

Irregularmente para la ejecución del beneficio de jubilación adelantada;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; la ley N° 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; el Decreto Supremo N° 013-2007-TR, Reglamentan el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y la Ley N° 28738; la Resolución Ministerial N° 009-2017-TR, que aprueba el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley N° 30484; la Resolución Ministerial N° 251-2018-TR, Derogan la Resolución Ministerial N° 030-2013-TR; 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.- Equivalencia de cargo y la remuneración de referencia

Fíjase la equivalencia del cargo y la remuneración de

referencia, que sirva de base para obtener el monto de la pensión inicial de los ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creados por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; que optaron por el beneficio de jubilación adelantada, según se detalla en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, conforme con lo previsto en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR, Reglamentan el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y la Ley N° 28738.

Artículo 2.- Determinación de la pensión de jubilación adelantada

Notifíquese la presente resolución a la Oficina de Normalización Previsional – ONP para que proceda conforme con lo previsto en el artículo 14 de la citada Ley N° 27803 y en el artículo 3 del referido Decreto Supremo N° 013-2007-TR.

Artículo 3.- Publicación

Publícase 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 su publicación en el diario oficial “El Peruano”, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2103794-1

Ley 31572

LA PRIMERA VICEPRESIDENTA ENCARGADA DE LA PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 La presente ley se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral.

2.2 La presente ley se aplica a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Artículo 3. Teletrabajo

3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y

tecnologías digitales.

3.2 El teletrabajo se caracteriza también por:

- a. Ser de carácter voluntario y reversible.
- b. Ser de forma temporal o permanente.
- c. Ser de manera total o parcial.
- d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.
- e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
- f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

Artículo 4. Teletrabajador

4.1 Al trabajador o servidor civil que se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo se le denomina teletrabajador.

4.2 El teletrabajador y el empleador establecen, de común acuerdo, las características detalladas en el artículo 3, numeral 3.2, del teletrabajo a implementar.

Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 6. Derechos del teletrabajador

6.1 El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

6.2 A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.

6.3 A la desconexión digital.

6.4 A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

6.5 A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.

6.6 El reglamento regula los derechos del teletrabajador.

Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

7.1 El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador, salvo en lo referido a la asistencia al centro de labores.

7.2 Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero.

7.3 Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral.

7.4 Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el

empleador para el desarrollo del teletrabajo.

7.5 Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores.

7.6 Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.

7.7 Cuidar los bienes otorgados por el empleador, usarlos para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

7.8 Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.

7.9 El reglamento regula las obligaciones que asume el teletrabajador.

Artículo 8. Obligaciones del empleador

8.1 El empleador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores o servidores civiles que laboran bajo la modalidad presencial, de acuerdo al tipo de régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador.

8.2 Comunicar al trabajador o servidor civil o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

8.3 Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o servidor civil o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales.

8.4 A entregar las siguientes condiciones de trabajo: equipos y el servicio de acceso a internet o asignar las compensaciones económicas por la provisión de estos al teletrabajador, además de la compensación

del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a las disposiciones previstas en el Capítulo IV.

8.5 A respetar la desconexión digital del teletrabajador.

8.6 Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral.

8.7 Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.

8.8 El reglamento regula las obligaciones que asume el empleador.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

9.1 Las partes pactan en el contrato de trabajo o en documento anexo a este o en otro medio válido, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la prestación de labores bajo la modalidad de teletrabajo, sujetándose a las normas de la presente ley. En ningún caso, el cambio de modalidad de la prestación de labores afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad.

9.2 En la administración pública, se prioriza la implementación del teletrabajo en aquellos puestos y actividades teletrabajables identificadas en el artículo 18.

9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede solicitar al empleador el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro

del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

9.5 En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles.

Artículo 10. Contratación del teletrabajador

Para la contratación del teletrabajador se utilizan todas las modalidades de contratación. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar como información documentada; el documento puede estar almacenado en soporte digital que asegure su integridad y autenticidad. Para los cambios de modalidad de prestación de labores, de la convencional al teletrabajo y viceversa, se requiere acuerdo entre las partes, sin perjuicio de los supuestos de variación unilateral previstos en el artículo 9.

Artículo 11. Lugar donde se desarrolla el teletrabajo

11.1 El teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo y estos deberán ser informados al empleador antes del inicio de la prestación de labores.

11.2 En caso de cambio del lugar habitual de teletrabajo, el teletrabajador debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo causa debidamente justificada. En estos casos, el empleador aplica unilateralmente el mecanismo de autoevaluación alternativo, dispuesto en el artículo 23 de la presente

ley, para la identificación y evaluación de riesgos del nuevo lugar habitual de teletrabajo, además brinda las facilidades necesarias para la prestación de labores en el nuevo lugar habitual de teletrabajo.

Artículo 12. Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores

Para la contratación de teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador o servidor civil definen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
- b) El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- c) El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.
- d) La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- e) Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.
- f) Los mecanismos de comunicación, de

supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.

- g) Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.
- h) Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.
- i) Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.
- j) Otros que establezca el reglamento.

Artículo 13. Concurrencia ocasional del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso de que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador u otros, debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, a fin de garantizar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

Artículo 14. Registro de los teletrabajadores

14.1 El empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la cantidad de teletrabajadores, sea total o parcial, que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica.

14.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) periódicamente la información de los teletrabajadores, obtenida a través de la planilla electrónica, de las entidades de la administración pública.

14.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador de las instituciones y empresas privadas y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.

Artículo 15. Hostigamiento sexual en el teletrabajo

La configuración y manifestaciones de hostigamiento sexual en el caso del teletrabajo se sujetan a lo dispuesto en el Título I, Capítulo II, Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento, en lo que corresponda.

Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros

16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.

Artículo 17. Teletrabajo en situaciones especiales

17.1 A efectos de la presente ley, se consideran situaciones especiales:

- a) Circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) Cuando la declaración del estado de emergencia

requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

17.2 Frente a las situaciones especiales señaladas en el numeral 16.1, los empleadores tienen la facultad de implementar las siguientes medidas, en lo que corresponda:

- a) Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo, debiendo asegurar la prestación y acceso de los servicios y bienes básicos e indispensables para el desarrollo de las funciones.
- b) Comunicar al trabajador o servidor civil la decisión de cambiar el lugar de la prestación de labores a fin de implementar el teletrabajo, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.
- c) Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador o servidor civil, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.
- d) Además de las condiciones mencionadas en el presente artículo, lo dispuesto en la presente ley se aplica a la modalidad de teletrabajo en situaciones especiales.

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.

Artículo 18. Teletrabajo en la administración pública

18.1 El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional.

18.2 El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

- a) Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación

de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.

b) Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo.

18.3 El comité de gobierno digital de la entidad pública promueve el proceso de transformación digital para la aplicación del teletrabajo.

CAPÍTULO IV

ENTREGA, USO Y CUIDADO DE EQUIPOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

Artículo 19. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos

19.1 En las instituciones y empresas privadas los equipos y el servicio de acceso a internet son proporcionados por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y el servicio de acceso a internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.

19.2 Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.

19.3 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.

19.4 La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50, "Ajustes razonables para personas con

discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

19.5 El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándole, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.

19.6 En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.

19.7 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 20. Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas

20.1 En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.

20.2 La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.

20.3 Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.

20.4 Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de

trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.

20.5 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.

21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.

21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.

21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

21.6 Cuando el empleador privado requiera implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

Artículo 22. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

22.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.

22.4 Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral

del teletrabajador.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Artículo 23. Seguridad y salud en el teletrabajo

23.1 Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.

23.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, elabora el formulario de autoevaluación, que sirve como mecanismo de autoevaluación alternativo para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y emite los lineamientos generales de seguridad y salud que deben considerar los empleadores y los teletrabajadores para el desarrollo del teletrabajo.

23.3 En el teletrabajo, el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo.

23.4 Opcionalmente, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o servidor civil o teletrabajador se implementa el mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, utilizando el formulario de autoevaluación. Este mecanismo solo puede ser utilizado por el teletrabajador previa formación e instrucción por parte del empleador.

23.5 En el mecanismo de autoevaluación, el trabajador o servidor civil o teletrabajador es responsable de completar y presentar, como declaración jurada, el formulario de autoevaluación que identifica los peligros y riesgos a los que está expuesto durante el desarrollo del teletrabajo. Este deber no exime de responsabilidad al empleador.

23.6 El empleador comunica y capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a

cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD DIGITAL EN EL TELETRABAJO

Artículo 24. Seguridad digital en el teletrabajo

24.1 Las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el Decreto Legislativo 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y en el Decreto de Urgencia 007-2020, Decreto de Urgencia que aprueba la Ley Marco de Confianza Digital y dispone medidas para su fortalecimiento, y sus respectivos reglamentos.

24.2 En la administración pública, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, emite lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo, los cuales contienen, como mínimo, disposiciones sobre el uso de redes de comunicación e información seguras, y medidas y controles para evitar la suplantación de identidad e ingeniería social.

CAPÍTULO VIII

SUPERVISIÓN, INSPECCIÓN DEL TELETRABAJO Y SANCIONES

Artículo 25. Supervisión del teletrabajo

En la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y su reglamento, y emite las disposiciones complementarias para su desarrollo, así como otras que contribuyan a la adecuada implementación de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 26. Inspección del teletrabajo

En las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y

fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo.

Artículo 27. Infracciones

Las infracciones a lo dispuesto por la presente ley se califican como leves, graves y muy graves.

27.1 Son infracciones leves los siguientes incumplimientos:

- a) No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23.
- b) Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13.

27.2 Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

- a) Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9.
- b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

27.3 Es infracción muy grave el siguiente incumplimiento:

- a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Artículo 28. Régimen disciplinario y procedimiento

sancionador

28.1 En las instituciones y empresas privadas, las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, "Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social", de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

28.2 En la administración pública, las faltas de carácter disciplinario, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento. En el caso de los servidores de carreras especiales, resulta aplicable el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus respectivas normas de carreras especiales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

PRIMERA. Adecuación

Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como con servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, dispuesta por el Decreto de Urgencia 026-2020 y el Decreto Supremo 010-2020-TR, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

SEGUNDA. Informe sobre los avances de la implementación de la ley

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil emiten anualmente, según sus competencias, un informe

de evaluación de la implementación y aplicación de las disposiciones de la presente ley, incluyendo recomendaciones, sin perjuicio de realizar las evaluaciones periódicas necesarias, considerando antecedentes y opiniones técnicas. El informe de cada una de las mencionadas entidades se remite a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República; asimismo, es publicado en los respectivos portales web institucionales.

TERCERA. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en la administración pública

La implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública de los diferentes niveles de gobierno, conforme a lo dispuesto en la presente ley, se financia con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

CUARTA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley del Teletrabajo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, el Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

QUINTA. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) promueve en las entidades públicas la implementación del teletrabajo, de acuerdo con el nivel de gobierno, enfoque territorial y otros que establezca como necesarios. Sin perjuicio de ello, las entidades públicas

priorizan la implementación del teletrabajo de acuerdo con los lineamientos que aprueba Servir y pueden requerir su acompañamiento para la definición de puestos teletrabajables y las estrategias de seguimiento y supervisión del teletrabajo.

SEXTA. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, implementan y mantienen un canal digital de orientación sobre teletrabajo en la plataforma GOB.PE.

SÉPTIMA. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda, articula acciones con las organizaciones del sector privado, sector público, academia y sociedad civil para el fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo como parte del ejercicio de la ciudadanía digital.

OCTAVA. Implementación de plataformas digitales

La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, promueven la creación de plataformas digitales necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública.

Estas plataformas digitales tienen como propósito gestionar las tareas de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables, avisos y comunicaciones con el teletrabajador, entre otros. Asimismo, la gestión de usuarios, capacitación, supervisión, y aprobación de los procedimientos para su uso, la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la

información.

NOVENA. Modalidades formativas

En el caso de las modalidades formativas u otras análogas, se les aplica las disposiciones de la presente Ley del Teletrabajo, siempre y cuando no contravengan su naturaleza formativa.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Ley 30036, Ley que Regula el Teletrabajo.

POR TANTO:

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

En Lima, a los siete días del mes de setiembre de dos mil veintidós.

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta encargada de la

Presidencia del Congreso de la República

DIGNA CALLE LOBATÓN

Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

2104305-1

Aprueban actos procesales que se medirán durante la descarga de los Juzgados de Trabajo de las subespecialidades Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional en la etapa de ejecución; y dictan otras disposiciones

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000345-2022-CE-PJ

Lima, 21 de septiembre del 2022

VISTO

El Oficio N° 000192-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ cursado por la señora Jéssica Vanessa Medina Jiménez, Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante Oficio N° 000192-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno que se disponga la aprobación de los actos procesales que servirán para medir el trabajo de descarga de los Juzgados de Trabajo de las subespecialidades de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional, lo cual guarda relación con la asignación de recursos financieros para la contratación de personal bajo el Decreto Legislativo N° 1075, otorgado a favor de 31 Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, conforme a lo dispuesto por Resolución Administrativa N° 000289-2022-CE-PJ.

Segundo. Que, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

es el ente rector de la reforma procesal laboral según lo previsto en el artículo 8° del documento denominado “Nueva Estructura Organizacional y Funcional del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En virtud a dicho documento normativo, este equipo técnico tiene como atribución proponer mejoras institucionales en el proceso de implementación de la reforma procesal laboral.

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 471-2019-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso ampliar la competencia del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo con la finalidad de monitorear el proceso contencioso administrativo laboral y previsional, es por ello que desde el año 2020, previo análisis y establecimiento de la metodología, realizó un levantamiento de información con la finalidad de conocer el estado actual de los órganos jurisdiccionales que conocen el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional, con la finalidad de trazar la guía o ruta de acciones que permitirá materializar una mejor organización y funcionamiento del despacho judicial en dichos órganos jurisdiccionales.

Cuarto. Que, la señora Consejera del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo mediante Oficio N° 000107-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ remitió al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el Informe N° 000045-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica de dicho equipo técnico, con la finalidad que se apruebe las recomendaciones relacionadas al pedido de conversión de órganos jurisdiccionales transitorios para la atención de expedientes en etapa de ejecución.

Quinto. Que, asimismo, mediante Oficio N° 000165-2022-P-ETIINLPT-CE-PJ remitió el Informe N° 000083-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ, elaborado por la referida secretaría técnica, en el cual se concluye que la carga procesal en etapa de ejecución de la Ley N° 29497 se ha incrementado anualmente a un ritmo del 34% anual, hasta alcanzar los 59,665 expedientes pendientes de ejecutar a mayo de 2022; de igual forma precisa que la carga procesal en etapa de ejecución de la Ley N° 27584 se ha incrementado anualmente a un ritmo del 19% anual, hasta alcanzar los 127,045 expedientes pendientes de ejecutar a mayo de 2022. En ese sentido, solicitó que la Gerencia General atienda, con recursos priorizados, la contratación de personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

Sexto. Que, mediante Resolución Administrativa N° 000289-2022-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó excepcionalmente y por única vez la propuesta para la descarga procesal remitida por la Gerencia General del Poder Judicial, que comprende los requerimientos presentados por las Presidentas y Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país; así como el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Programa Presupuestal N° 0067 "Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia". Disponiendo para ello, contratar a profesionales bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), por un periodo de vigencia de cuatro meses, comprendido del 1 de setiembre hasta el 31 de diciembre de 2022.

Sétimo. Que, teniendo en cuenta que el plan de descarga de expedientes en etapa de ejecución se ha determinado por un periodo de vigencia de cuatro meses, desde el 1 de setiembre hasta el 31 de diciembre de 2022, para lo cual se han establecido metas que el personal contratado debe cumplir con la finalidad de descongestionar la elevada carga procesal que se registra en la etapa de ejecución, es adecuada la posibilidad de asociar como hitos estadísticos a los actos procesales mencionados en el Informe N° 000045-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ, de la Secretaría Técnica del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En tal sentido, se recomienda la adecuación del Sistema Integrado Judicial.

Octavo. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente aprobar la propuesta presentada.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1143-2022 de la cuadragésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 31 de agosto de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arias Lazarte, Medina Jiménez y Espinoza Santillán, sin la intervención de los señores Lama More y Álvarez Trujillo, por encontrarse de vacaciones y licencia, respectivamente; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar los actos procesales que se medirán durante la descarga de los Juzgados de Trabajo de las subespecialidades Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional en la etapa de ejecución, conforme

se describen en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial incorpore lo establecido en el artículo precedente en el Sistema Integrado Judicial, para que aparezcan dentro del listado de actos procesales de la etapa de ejecución y del cuaderno de medida cautelar.

Artículo Tercero.- Disponer que la Subgerencia de Estadística de la Gerencia de Planificación de la Gerencia General del Poder Judicial, incorpore los actos procesales señalados en el artículo primero, como hitos estadísticos, con la finalidad de medir la productividad del personal contratado por cada dependencia.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2108668-6

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 269-2022-TR

Lima, 26 de septiembre de 2022

VISTOS

El Oficio N° 2171-2022-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando N° 1097-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando N° 0665-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0812-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el 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 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, 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”, 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, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 226-2012-TR y sus modificatorias, 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, 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”, 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 la Resolución Directoral N° 001-2021-TP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa “Trabaja 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, 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, a través del artículo 1 de la Resolución Directoral N° 146-2022-LP/DE, se aprueba la Guía para la Presentación de Fichas Técnicas de Actividades de Intervención Inmediata (AII) dirigida a los Organismos Proponentes, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha resolución;

Que, con la Resolución Directoral N° 147-2022-LP/DE, se aprueba la Directiva N° 007-2022-LP/DE, Directiva

sobre el procedimiento a seguir para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados – Cuarta Convocatoria 2022, modificada por Resolución Directoral N° 159-2022-LP/DE, en adelante la Directiva N° 007-2022-LP/DE;

Que, forma parte de la Directiva N° 007-2022-LP/DE, el Anexo N° 01, denominado “Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados - Cuarta Convocatoria 2022”, en el cual se establecen las actividades a realizar por parte de los gobiernos locales y el Programa, y sus respectivos plazos;

Que, mediante la Resolución Directoral N° 150-2022-LP/DE, se aprueba la modificación de los plazos de las Actividades Nros 20, 21 y 22 del Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados, Cuarta convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha resolución, en adelante el Cronograma;

Que, con la Resolución Directoral N° 167-2022-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-33), en distritos focalizados – Cuarta Convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha resolución, de cuyo contenido se observan trescientos sesenta y siete actividades de intervención inmediata elegibles (AII-33), con un Aporte Total del Programa ascendente a S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles);

Que, con el Informe N° 2690-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización informa sobre la aprobación de la Certificación de Crédito Presupuestario N° 2514, por el monto de S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Seiscientos Ochenta y Tres Mil Quinientos Siete y 00/100 Soles), para financiar el Aporte Total del Programa de las trescientos sesenta y siete actividades de intervención inmediata antes mencionadas;

Que, a través del Informe N° 219-2022-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 trescientos sesenta y seis convenios respecto a la misma cantidad de actividades de intervención inmediata, los cuales han sido remitidos por las respectivas Unidades Zonales para su revisión y realización de la gestión de transferencia, siendo el Aporte Total del Programa el importe de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 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 trescientos sesenta y seis convenios, por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles), para la ejecución de actividades de intervención inmediata (AII-33);

Que, por su parte, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización, a través del Informe N° 2745-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, señala que, el financiamiento de las trescientos sesenta y seis actividades de intervención inmediata elegibles (AII-33), por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles), contribuye al objetivo del Programa, a través de la generación de un estimado de 17 315 (diecisiete mil trescientos quince) empleos temporales, importe que cuenta con los créditos presupuestarios suficientes, definidos en la Certificación de Crédito Presupuestario N° 0000002514 aprobado por el importe total de S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Seiscientos Ochenta y Tres Mil Quinientos Siete 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;

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 trescientos sesenta y seis convenios suscritos con los organismos ejecutores, en la modalidad de Intervención 2- Por Emergencias o Desastres Naturales, en el marco de la Cuarta Convocatoria 2022 y el presupuesto asignado al Programa, cuyo importe total asciende a S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos 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 el Informe N° 491-2022-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 el Memorando N° 0665-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° 425-2022-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° 0812-2022-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; la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022; 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 trescientos sesenta y seis convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de intervención inmediata (AII-33), en el marco de la Cuarta Convocatoria 2022, por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos 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 norma 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.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2110083-1

Modifican el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva 767-PE-ESSALUD-2015 y sus modificatorias

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA 999-PE-ESSALUD-2022

Lima, 20 de setiembre de 2022

VISTOS

Los Memorandos N°s 5375 y 5797-GCOP-ESSALUD-2022 e Informes N° 342 y 361-GOPTE-GCOP-ESSALUD-2022 de la Gerencia Central de Operaciones; el Memorando N° 6491-GCPP-ESSALUD-2022 e Informe N° 207-GOP-GCPP-ESSALUD-2022 de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N° 3626-GCAJ-ESSALUD-2022 e Informe N° 208-SGAJN-GNAA-GCAJ-ESSALUD-2022 de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; y;

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), y el artículo 39 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, ESSALUD es una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, cuya finalidad principal es dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos;

Que, de acuerdo con los numerales 1 y 5 del artículo 3 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en su organización interna, toda entidad del Poder Ejecutivo aplica las siguientes normas: Las normas de organización y funciones distinguen aquellas

que son sustantivas de cada entidad de aquellas que son de administración interna; y establecen la relación jerárquica de autoridad, responsabilidad y subordinación que existe entre las unidades u órganos de trabajo, y, todas las entidades del Poder Ejecutivo deben contar con documentos de gestión que cumplan estos criterios;

Que, de conformidad con el numeral 5-A.1 del artículo 5-A de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias, el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública tiene por finalidad velar por la calidad de la prestación de los bienes y servicios; propiciar la simplificación administrativa; promover y mejorar la calidad en las regulaciones en el ámbito de competencia de la Presidencia del Consejo de Ministros; el gobierno abierto; la coordinación interinstitucional; la racionalidad de la estructura, organización y funcionamiento del Estado; y la búsqueda de mejoras en la productividad y en la gestión de procesos; la evaluación de riesgos de gestión y la gestión del conocimiento, hacia la obtención de resultados;

Que, de acuerdo con el artículo 6 de la citada Ley, el diseño y estructura de la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos, se rigen por los siguientes criterios: a. Las funciones y actividades que realice la Administración Pública, a través de sus dependencias, entidades y organismos, debe estar plenamente justificada y amparada en sus normas; b. Las dependencias, entidades, organismos e instancias

de la Administración Pública no deben duplicar funciones o proveer servicios brindados por otras entidades ya existentes; c. En el diseño de la estructura orgánica pública prevalece el principio de especialidad, debiéndose integrar las funciones y competencias afines; precisa que toda dependencia, entidad u organismo de la Administración Pública debe tener claramente asignadas sus competencias de modo tal que pueda determinarse la calidad de su desempeño y el grado de cumplimiento de sus funciones, en base a una pluralidad de criterios de medición;

Que, el literal e) del numeral 7.1 artículo 7 del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, señala que: "Las entidades públicas conforme a su tipo, competencias y funciones adoptan una determinada estructura y se organizan a fin de responder al objeto para el que fueron creadas y atender a las necesidades de las personas; precisa que, el funcionamiento comprende la asignación y distribución de funciones al interior de una entidad en el marco de los principios de legalidad, especialidad y jerarquía, así como de las reglas de no duplicidad, coherencia, entre otras contenidas en la normativa de la materia;

Que, con el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, modificado por los Decretos Supremos N°s 131-2018-PCM y 064-2021-PCM, se aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, en cuyos artículos 1 y 2 se establecen como objetivo y finalidad que la referida norma regula los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado; a fin que éstas, conforme a su tipo, competencias y funciones, se organicen de la mejor manera para responder a las necesidades públicas, en beneficio de la ciudadanía;

Que, en el literal b) del numeral 46.1 del artículo 46 de los citados Lineamientos se establece como uno de los supuestos de la aprobación o modificación de un Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el que se da por reasignación o modificación de funciones, sin que se modifique la estructura orgánica; en cuyo

supuesto el informe técnico para justificar el ROF contiene los literales b) y c) de la sección 2 a la que se refiere el artículo 47; debe contemplar la Identificación y justificación técnica y legal de las funciones sustantivas asignadas a los órganos de la entidad; y, el análisis de no duplicidad de funciones, verificándose que las funciones específicas de las unidades de organización de la entidad no se repiten entre sí ni con las de otras entidades que realizan funciones o actividades similares;

Que, de conformidad con el artículo 183 del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y sus modificatorias, la Gerencia Central de Operaciones, es el órgano de línea responsable de elaborar los modelos de compra-venta y las estrategias para lograr que el financiamiento de las prestaciones de salud esté vinculado a resultados verificables a favor del asegurado, en el marco de las políticas y normas establecidas. Asimismo, se encarga de supervisar y controlar la gestión de las Redes Prestacionales, Redes Asistenciales, Gerencia de Oferta Flexible y Gerencia de Procura y Trasplante, y determinar la capacidad operativa disponible máxima de la red prestadora de ESSALUD. Ejerce el control prestacional de las IPRESS dependientes de la Gerencia General y de los operados a través de Asociaciones Público Privadas que se le encargue;

Que, en el artículo 36 del precitado Texto Actualizado, se establece que la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, es el órgano de asesoramiento encargado del planeamiento, el presupuesto, costos, la organización corporativa y modernización, el planeamiento y evaluación de inversiones, el sistema estadístico institucional y la generación de información gerencial, coordinando en el ámbito de su competencia con los órganos centrales y desconcentrados, entidades y organismos públicos. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el literal m) del referido artículo, la Gerencia Central en mención formula, actualiza, evalúa y propone el Reglamento de Organización y Funciones

(ROF) de ESSALUD y órganos desconcentrados, en el marco de las normas que correspondan;

Que, mediante Memorandos e Informes de Vistos, la Gerencia Central de Operaciones remite a la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, para la evaluación correspondiente, una propuesta de modificación del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD, en el extremo referido a que las Redes Prestacionales Rebagliati, Almenara y Sabogal se encuentren bajo la dependencia de la Gerencia Central de Operaciones; sustentado principalmente que la modificación de la dependencia jerárquica de las Redes Prestacionales de Lima Metropolitana influirá positivamente en la dirección, conducción y control de las operaciones sanitarias, mejorando el rendimiento y el trabajo conjunto en el ámbito nacional; que la unidad de dirección y de esfuerzos mejorará el sistema de referencias y contrarreferencias en bien de los asegurados;

Que, mediante el Memorando de Vistos la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto manifiesta que al contemplar a las Redes Prestacionales de Lima y Callao bajo el ámbito de la Gerencia Central de Operaciones, permitiría una mejor supervisión de las prestaciones de salud, un mejor control de la calidad de los servicios; así como, una mejor gestión de los recursos que le son asignados, en beneficio de la población asegurada, lo que favorecería a ESSALUD para un eficiente cumplimiento de su finalidad institucional, por lo que resulta factible continuar con la tramitación de la propuesta de modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD;

Que, asimismo, como sustento técnico de la formulación del proyecto de documento en mención remite el Informe Técnico de Vistos, elaborado por la Gerencia de Organización y Procesos, en el que desarrolla el análisis sobre la no duplicidad de las funciones de la Gerencia Central de Operaciones, así como sobre los recursos presupuestales, señalando que la propuesta en mención no irrogará en gastos adicionales para la

institución, debido a que las acciones que se deriven de la citada modificación del ROF de ESSALUD se financiará con el presupuesto ya asignado a la citada Gerencia Central;

Que, mediante documentos de vistos, la Gerencia Central de Asesoría Jurídica considera que la propuesta de modificación del numeral 201°-A.1 del artículo 201°-A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Seguro Social de Salud, en el extremo referido a que las Redes Prestacionales Rebagliati, Almenara y Sabogal se encuentren bajo la dependencia de la Gerencia Central de Operaciones, ha sido elaborada teniendo en consideración el marco legal descrito en los numerales 1 y 5 del artículo 3 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el numeral 7.1 artículo 7 del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, y acorde a lo señalado en el literal c) del 46 y el artículo 47 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, modificado por los Decretos Supremos N°s 131-2018-PCM y 064-2021-PCM; y contando con el sustento técnico de la Gerencia Central de Operaciones contenido en el Informe N° 342-GOPTE-GCOP-ESSALUD-2022, ampliado con el Informe N° 361-GOPTE-GCOP-ESSALUD-2022, y el Informe N° 207-GOP-GCPP-ESSALUD-2022, de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, en el marco de sus competencias, dentro del marco legal antes descrito, por lo que, corresponde su remisión a la Presidencia Ejecutiva para su consideración y aprobación, conforme a lo señalado en los literales c) y d) del artículo 8 de la Ley N° 27056;

Que, conforme a lo señalado en los literales c) y d) del artículo 8 de la Ley N° 27056, es competencia de la Presidencia Ejecutiva aprobar la estructura orgánica y funcional de ESSALUD, así como aprobar el Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD y los demás reglamentos internos;

Con los vistos de la Gerencia General, Central de Operaciones, la Gerencia Central de Gestión de las

Personas, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto y la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; y;

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas;

SE RESUELVE

1. MODIFICAR el numeral 201°-A.1 del artículo 201°-A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015, y sus modificatorias, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 201°-A RED PRESTACIONAL

201°-A.1 La Red Prestacional es un órgano desconcentrado que representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las políticas, normas y planes institucionales, y las funciones asignadas. Depende jerárquicamente de la Gerencia Central de Operaciones”.

2. MODIFICAR el Organigrama Estructural del Anexo A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015, y sus modificatorias, en virtud a lo dispuesto en el numeral precedente, según se detalla en el anexo que forma parte de la presente Resolución.

3. DISPONER que en tanto se encuentren en proceso de elaboración los Manuales de Operaciones de las Redes Prestacionales Rebagliati y Almenara, en todo extremo en el que se refiera a la Gerencia General, en los Reglamentos de Organización y Funciones de las citadas Redes, aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-PE-ESSALUD-2018, así como, en el Manual de Operaciones de la Red Prestacional Sabogal, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1139-PE-ESSALUD-2021 y su modificatoria, deberá entenderse como la Gerencia Central de Operaciones.

4. DISPONER que todos los trámites de administración interna y procedimientos administrativos, de corresponder, que se encuentren pendientes de atención y hayan sido iniciados por las Redes

Prestacionales de Lima y Callao ante la Gerencia General y por la modificación del ROF aprobada en el presente documento, corresponden ser atendidos por la Gerencia Central de Operaciones, por lo que, deberán ser trasladados al Despacho de la citada Gerencia Central.

5. DISPONER que las Gerencias Centrales de Gestión de las Personas, de Operaciones y de Planeamiento y Presupuesto, y los órganos centrales que correspondan, en el ámbito de sus respectivas competencias, efectúen los actos de administración interna necesarios para la implementación de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 de la presente Resolución.

6. ENCARGAR al Gerente General que dicte las disposiciones complementarias que se requieran para el cumplimiento de la presente Resolución.

7. ENCARGAR a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (Plataforma GOB.PE), y, en el Portal Institucional del Seguro Social de Salud - ESSALUD (www.essalud.gob.pe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

8. DISPONER que la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto publique la versión actualizada del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones de ESSALUD, conforme a la modificación efectuada con la presente Resolución, en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (Plataforma GOB.PE) y, en el Portal Institucional del Seguro Social de Salud - ESSALUD (www.essalud.gob.pe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GINO J.C. DAVILA HERRERA

Presidente Ejecutivo

2109949-1

Ley 31578

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROMUEVE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA A TRAVÉS DE COMPRAS PÚBLICAS DE LAS MYPE MANUFACTURERAS NACIONALES

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto promover la reactivación económica del país por medio del estímulo a las MYPE, fomentando y fortaleciendo la productividad, la calidad y la estandarización, mediante la dinamización del mercado interno vinculado a las compras públicas, con capacidad de generar, a través de la modificación del marco de referencia, el fomento e impulso al desarrollo económico y social, y la estimulación del emprendimiento productivo, en base a la libertad de trabajo y empresa de ámbito nacional, para mitigar los efectos negativos sobre la economía y la producción, originados por la pandemia del COVID-19.

Artículo 2. Alcance

La presente ley comprende todas aquellas compras estatales de bienes y servicios, que por su requerimiento puedan ser cubiertos por productores y/o mano de obra prioritariamente nacional y siempre que puedan ser abastecidos en condiciones de calidad, precio y competencia comparados a la oferta de proveedores internacionales.

Artículo 3. Modificación del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial

Modifícase el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por el Decreto

Supremo 013-2013-PRODUCE, bajo los términos siguientes:

"Artículo 22.- Compras Estatales

Las MYPE participan en las contrataciones y adquisiciones del Estado, de acuerdo a la normatividad correspondiente.

El Ministerio de la Producción facilita el acceso de las MYPE a las contrataciones del Estado. En las contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios, así como en la ejecución y consultoría de obras, las Entidades del Estado prefieren a los ofertados por las MYPE, siempre que cumplan con las especificaciones técnicas requeridas. En los contratos de suministro periódico de bienes, prestación de servicios de ejecución periódica, ejecución y consultoría de obras que celebren las MYPE, estas podrán optar, como sistema alternativo a la obligación de presentar la garantía de fiel cumplimiento, por la retención de parte de las Entidades de un diez por ciento (10%) del monto total del contrato.

La retención de dicho monto se efectuará de forma prorrateada, durante la primera mitad del número total de pagos a realizarse, con cargo a ser devuelto a la finalización del mismo.

En el caso de los contratos para la ejecución de obras, tal beneficio sólo será procedente cuando:

1) Por el monto, el contrato a suscribirse corresponda a un proceso de selección de adjudicación de menor cuantía, a una adjudicación directa selectiva o a una adjudicación directa pública;

2) el plazo de ejecución de la obra sea igual o mayor a sesenta (60) días calendario; y,

3) el pago a favor del contratista considere, cuando menos, dos (2) valorizaciones periódicas en función del avance de la obra.

Sin perjuicio de la conservación definitiva de los montos referidos, el incumplimiento injustificado por parte de los contratistas beneficiados con la presente disposición, que motive la resolución del contrato, dará lugar a la inhabilitación temporal para contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años.

Los procesos de selección se pueden llevar a cabo por etapas, tramos, paquetes o lotes. La buena pro por cada etapa, tramo, paquete o lote se podrá otorgar a las MYPE distintas y no vinculadas económicamente entre sí, lo que no significará un cambio en la modalidad del proceso de selección. Asimismo, las instituciones del Estado, en todos sus niveles, deben destinar no menos del 40% de sus compras en bienes a las MYPE que fabrican bienes en el territorio nacional, siempre y cuando estas lo puedan suministrar en condiciones de calidad, oportunidad, precio y competencia.

En el caso de los bienes manufacturados especializados establecidos en el artículo 4.1 del Decreto Legislativo 1414, Decreto Legislativo que Autoriza al Ministerio de la Producción a Conformar Núcleos Ejecutores de Compras para Promover y Facilitar el Acceso de las Micro y Pequeñas Empresas a las Compras Públicas, las instituciones del Estado destinarán no menos del 40% a las MYPE manufactureras que fabrican bienes o brindan servicios en el territorio nacional, siempre y cuando estas lo puedan suministrar en calidad, oportunidad, precio y competencia.

Se dará preferencia a las MYPE regionales y locales del lugar donde se realizan las compras estatales”.

Artículo 4. Incorporación del numeral 4.2.4 al artículo 4 del Decreto Legislativo 1414, Decreto Legislativo que Autoriza al Ministerio de la Producción a Conformar

Núcleos Ejecutores de Compras para Promover y Facilitar el Acceso de las Micro y Pequeñas Empresas a las Compras Públicas

Incorpórase el numeral 4.2.4 al artículo 4 del Decreto Legislativo 1414, Decreto Legislativo que Autoriza al Ministerio de la Producción a conformar Núcleos Ejecutores de Compras para Promover y Facilitar el Acceso de las Micro y Pequeñas Empresas a las Compras Públicas, en los siguientes términos:

“4.2.4 Para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales destinarán a los núcleos ejecutores de compra (NEC) del Programa Nacional Compras MYPERú no menos del cuarenta por ciento (40%) de sus compras para los bienes manufacturados especializados definidos en el numeral 4.1”.

Artículo 5. Definición de MYPE manufacturera

Para efectos de la presente ley se considera como MYPE manufacturera a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización formal, que tenga por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación y producción, cuente con planilla electrónica y sus productos finales que fabrican cumplan con las reglas de origen aprobadas en los acuerdos comerciales vigentes.

Artículo 6. Creación del Registro de Productos Manufacturados Nacionales

El Ministerio de la Producción creará el Registro de Productos Manufacturados Nacionales. El Ministerio de la Producción, a través del órgano competente o la entidad que ejerza la función por delegación y debidamente acreditada por el citado ministerio, podrá entregar el certificado de inscripción respectivo a las MYPE que cumplan con las condiciones establecidas en el reglamento de la presente ley.

Para acceder a los beneficios de las compras públicas en la presente ley, la MYPE deberá estar inscrita en el Registro de Productos Manufacturados Nacionales.

Artículo 7. Vigencia

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación del Reglamento en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

PRIMERA. Adecuación de reglamentos

Adecúese los reglamentos 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 y del Decreto Legislativo 1414, Decreto Legislativo que autoriza al Ministerio de la Producción a Conformar Núcleos Ejecutores de Compras para Promover y Facilitar el Acceso de las Micro y Pequeñas Empresas a las Compras Públicas, a lo establecido en la presente modificación. El plazo para reglamentar la presente ley será de 60 días calendario contados a partir del día siguiente de la publicación de la misma en el diario oficial El Peruano.

SEGUNDA. Medidas complementarias

El Poder Ejecutivo podrá dictar las medidas complementarias que correspondan para la mejor aplicación de la presente ley, mediante decreto supremo aprobado por el Ministerio de la Producción.

TERCERA. Normas derogatorias

Derógase la séptima disposición complementaria final de la Ley 30818 y derógase todas las normas que se opongan a la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los siete días del mes de setiembre de dos mil veintidós.

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta encargada de la

Presidencia del Congreso de la República

DIGNA CALLE LOBATÓN

Segunda 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 veintisiete días del mes de setiembre del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

2110132-1

Autorizan transferencia financiera a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 271-2022-TR

Lima, 29 de setiembre de 2022

VISTOS

El Oficio N° 1178-SG-ESSALUD-2022 de la Secretaría General del Seguro Social de Salud - EsSalud; el Memorando N° 0581-2022-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; el Memorando N° 0682-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0827-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, en el marco de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, se aprueba, mediante Resolución Ministerial N° 262-2021-TR, el Presupuesto Institucional de Apertura del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente al Año Fiscal 2022 por un monto de S/ 682 051 204,00 (SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS MILLONESCINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOSCUATRO Y 00/100 SOLES) por toda fuente de financiamiento;

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, autoriza una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de S/ 81 133 780,00 (OCHENTA Y UN MILLONES CIENTO TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA

Y 00/100 SOLES), a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 270-2022-TR, se aprueba la desagregación de recursos autorizados mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante el Oficio N° 1178-SG-ESSALUD-2022, la Secretaría General del Seguro Social de Salud - EsSalud, solicita gestionar la aprobación de la transferencia financiera, mencionada en el considerando precedente, remitiendo adjunto la documentación sustentatoria de su pedido, para los fines pertinentes;

Que, la Oficina General de Administración mediante el Memorando N° 0581-2022-MTPE/4/11, remite el Informe N° 0043-2022-MTPE/4/11.1 de la Oficina de Finanzas conteniendo la Certificación de Crédito Presupuestario N° 1180-2022, en la Fuente de Financiamiento 1: Recursos Ordinarios, por la suma de S/ 81 133 780,00

(OCHENTA Y UN MILLONES CIENTO TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES);

Que, mediante el Memorando N° 0682-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remite el Informe N° 0437-2022-MTPE/4/9.2 elaborado por la Oficina de Presupuesto, a través del cual emite la opinión favorable en materia presupuestal correspondiente;

Que, en virtud de lo expuesto, y en el marco de las normas descritas, resulta pertinente aprobar la transferencia financiera solicitada, con cargo a la Fuente de Financiamiento 1: Recursos Ordinarios, a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo y seguimiento de los recursos transferidos en citado Decreto Supremo;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3.2 y 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF, el Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos transferidos; asimismo, los recursos que se transfieran no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Administración, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 222-2022-EF, Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto

Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Directiva N° 0002-2021-EF/50.01, Directiva para la Ejecución Presupuestaria, aprobada por Resolución Directoral N° 0022-2021-EF/50.01;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar la transferencia financiera del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo - Oficina General de Administración, por el monto de S/ 81 133 780,00 (OCHENTA Y UN MILLONES CIENTO TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES), a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo con el anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Los recursos de la transferencia financiera autorizada por el artículo 1 de la presente resolución ministerial, no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF.

Artículo 3.- El Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud es responsable de la adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la transferencia financiera efectuada en el artículo 1 de la presente resolución ministerial, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 222-2022-EF.

Artículo 4.- El Titular del Seguro Social de Salud - EsSalud informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los diez días hábiles después del cierre de cada mes, el avance de la ejecución de los recursos transferidos; así como, los resultados obtenidos.

Artículo 5.- Disponer que la presente resolución ministerial y su anexo, se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial 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.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2111032-1

Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo 030-2022-PCM, Decreto Supremo 041-2022-PCM, Decreto Supremo 058-2022-PCM, Decreto Supremo 076-2022-PCM, Decreto Supremo 092-2022-PCM y Decreto Supremo 108-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo 016-2022-PCM

DECRETO SUPREMO 118-2022-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, Decreto Supremo N° 092-2022-PCM y Decreto Supremo N° 108-2022-PCM, hasta el 30 de setiembre de 2022;

Que, mediante Oficio N° D000877-2022-SG-MINSA, la Secretaría General del Ministerio de Salud remite la Nota

Informativa N° D000150-2022-CDC-MINSA, elaborada por el Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades; el Informe N° D000014-2022-UFETP-MINSA de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; y, el Oficio N° 2241-2022-JEF-OPE-/INS del Instituto Nacional de Salud; 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, Decreto Supremo N° 092-2022-PCM y Decreto Supremo N° 108-2022-PCM, por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del 1 de octubre 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 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, el Decreto Supremo N° 069-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 108-2022-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, el Decreto Supremo N° 069-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 108-2022-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 establecimientos de salud, vehículos del servicio de transporte terrestre de personas y espacios cerrados sin ventilación.

Es opcional el uso de mascarillas en espacios abiertos y espacios cerrados ventilados.

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 y docentes, debiendo garantizarse la ventilación adecuada, conforme a la normativa vigente.

Para el caso de restaurantes o similares en espacios cerrados sin ventilación, la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos.

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.

La verificación de la vacunación contra la COVID-19, en el Perú y/o el extranjero, debe realizarse a través del carné físico o virtual conjuntamente con algún

documento oficial de identidad.”

Artículo 3.- 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, la Ministra de Desarrollo Agrario y Riego, el Ministro de la Producción, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministro del Ambiente, y la Ministra de Cultura.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

Única.- Derógase el artículo 5 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ
Presidente del Consejo de Ministros

WILBER GABRIEL ROZAS BELTRÁN
Ministro del Ambiente

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

DANIEL HUGO BARRAGÁN COLOMA
Ministro de Defensa

JENNY PATRICIA OCAMPO ESCALANTE
Ministra 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 y Encargado del Despacho del Ministerio de Cultura

CLAUDIA LILIANA DÁVILA MOSCOSO
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

JORGE LUIS PRADO PALOMINO
Ministro de la Producción

CÉSAR LANDA ARROYO
Ministro de Relaciones Exteriores

JORGE ANTONIO LÓPEZ PEÑA
Ministro de Salud

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

RICHARD WASHINGTON TINEO QUISPE
Ministro de Transportes y Comunicaciones

CÉSAR PANIAGUA CHACÓN
Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

2111074-2

Decreto Supremo que otorga facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de las Elecciones Regionales y Municipales 2022

DECRETO SUPREMO 016-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 31 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a voto de todos los ciudadanos en goce de capacidad civil;

Que, el artículo 44 de la Constitución Política del Perú dispone que constituye un deber del Estado, entre otros, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, como el derecho a ser elegido o elegir libremente a sus representantes;

Que, asimismo, uno de los actores más importantes para el desarrollo de un proceso electoral es el miembro de mesa, cargo que, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, es irrenunciable, salvo los casos de notorio o grave impedimento físico o mental, entre otros;

Que, de acuerdo con el artículo 51 de la citada ley, las mesas de sufragio tienen por finalidad recibir los votos que emitan los electores en los procesos electorales de referéndum y otras consultas populares, así como el escrutinio, el cómputo y la elaboración de las actas electorales; adicionalmente a ello, de conformidad con los artículos 268 y 282 de la mencionada ley, se encargan de resolver las impugnaciones contra la identidad del elector y las cédulas de votación, entre otras labores de naturaleza indispensable para el desarrollo y éxito de la jornada electoral;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-PCM, Decreto Supremo que convoca a Elecciones Regionales y Municipales 2022, el Presidente de la República

convoca a Elecciones Regionales 2022 de gobernadores, vicegobernadores y consejeros del consejo regional de los gobiernos regionales de los departamentos de toda la República y de la Provincia Constitucional del Callao, así como a Elecciones Municipales 2022 de alcaldes y regidores de los concejos provinciales y concejos distritales de la República, a realizarse el 02 de octubre de 2022;

Que, en esta coyuntura electoral se advierte que existen ciudadanos que por diversas razones se encuentran registrados como electores en circunscripciones electorales diferentes a aquellas en las que residen; por lo que, para estimular el deber cívico ciudadano de ejercer su derecho al voto, debe otorgarse facilidades de desplazamiento para que puedan ejercer su derecho de sufragio;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA

Artículo 1.- Día no laborable compensable para miembros de mesa

1.1. Declárase el 03 de octubre de 2022 como día no laborable de naturaleza compensable para aquellos ciudadanos que se desempeñen como miembros de mesa durante las Elecciones Regionales y Municipales a llevarse a cabo el día 02 de octubre de 2022.

1.2. Para tal efecto, los empleadores de los sectores público y privado adoptan las medidas pertinentes

para el cumplimiento de lo establecido en el numeral precedente.

Artículo 2.- Certificado de Participación

Para gozar del beneficio señalado en el artículo 1, el trabajador que se desempeñó como miembro de mesa debe presentar a su empleador, a través de soporte físico o digital, al momento de reiniciar su prestación de servicios, el Certificado de Participación entregado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE.

Artículo 3.- Facilidades para ejercer el derecho a voto

3.1. Los trabajadores de los sectores público y privado que presten servicios en ámbitos geográficos distintos a su lugar de votación y que participen en las Elecciones Regionales y Municipales, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto, no laboran los días viernes 30 de setiembre, sábado 01, domingo 02 y lunes 03 de octubre de 2022.

3.2. En el sector privado, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador, se establece la forma para hacer efectiva la recuperación de los días no laborados; a falta de acuerdo, decide el empleador.

3.3. En el sector público, las entidades adoptan las medidas necesarias para garantizar la adecuada prestación de los servicios de interés general, disponiendo además la forma para la recuperación de los días dejados de laborar.

Artículo 4.- Permiso durante la jornada de trabajo

4.1. Los trabajadores de los sectores público y privado que no se encuentren en los supuestos del artículo 3, cuyas jornadas de trabajo coinciden con el día de las Elecciones Regionales y Municipales, tienen derecho a un permiso durante la jornada de trabajo, para ejercer su derecho al voto.

4.2. Los trabajadores de los sectores público y privado que actúan como miembros de mesa, cuyas jornadas de trabajo coinciden con el día de las Elecciones Regionales y Municipales, están facultados a no prestar servicios por ese día, sin perjuicio de lo regulado en el

artículo 1.

4.3. Los empleadores de los sectores público y privado disponen la forma de recuperación de las horas dejadas de laborar, según corresponda.

Artículo 5.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ

Presidente del Consejo de Ministros

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2111074-3

Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

DECRETO SUPREMO 222-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante el Oficio N° 1817-2022-MTPE/4 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicita una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en el marco de lo establecido en el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la Micro y Pequeña Empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana; adjuntando, para dicho efecto, el Informe N° 415-2022-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del citado Ministerio, con el sustento respectivo;

Que, los artículos 53 y 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, establecen que las Leyes de Presupuesto del Sector Público consideran una Reserva de Contingencia que constituye un crédito presupuestario global dentro del presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, destinada a financiar los gastos que por su naturaleza y coyuntura no pueden ser previstos en los presupuestos

de los pliegos, disponiendo que las transferencias o habilitaciones que se efectúen con cargo a la Reserva de Contingencia se autorizan mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas;

Que, en consecuencia, corresponde autorizar una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de

S/ 81 133 780,00 (OCHENTA Y UN MILLONES CIENTO TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES), por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, para financiar lo señalado en los considerandos precedentes, teniendo en cuenta que dichos recursos por su naturaleza y coyuntura no han sido previstos en el presupuesto institucional del citado pliego en el presente Año Fiscal;

De conformidad con lo establecido en los artículos 53 y 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público;

DECRETA

Artículo 1. Objeto

Autorízase una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de S/ 81 133 780,00 (OCHENTA Y UN MILLONES CIENTO TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES), por la

fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo al siguiente detalle:

DE LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 009 : Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5000415 : Administración del Proceso Presupuestario del Sector Público

FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.0 Reserva de Contingencia 81 133 780,00

TOTAL EGRESOS 81 133 780,00

=====

A LA: En Soles

SECCIÓN PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 012 : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

UNIDAD EJECUTORA 001 : Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

ACTIVIDAD 5006269 : Prevención, Control, Diagnóstico y Tratamiento de Coronavirus

FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.4 Donaciones y Transferencias 81 133 780,00

TOTAL EGRESOS 81 133 780,00

=====

Artículo 2. Procedimiento para la aprobación institucional

2.1 El Titular del pliego habilitado en la presente Transferencia de Partidas aprueba, mediante Resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente dispositivo legal. Copia de la Resolución se remite dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

2.2 La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

2.3 La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado instruye a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes “Notas para Modificación Presupuestaria” que se requieran, como consecuencia de lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 3. Responsabilidad y limitación sobre el uso de los recursos

3.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo y seguimiento de los recursos transferidos en el presente Decreto Supremo.

3.2 El Titular del Seguro Social de Salud (EsSalud) es

responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos transferidos en el presente Decreto Supremo, conforme a la normatividad vigente.

3.3 Los recursos de la Transferencia de Partidas a que hace referencia el artículo 1 del presente Decreto Supremo no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Artículo 4. Remisión de información

El Seguro Social de Salud (EsSalud) remite al Ministerio de Economía y Finanzas las bases de datos de la información recogida en sus Sistemas de Información de Recursos Humanos y Presupuesto del personal asistencial contratado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de lo establecido en el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, referidas al pago de las contraprestaciones financiadas mediante la Transferencia de Partidas autorizada en el artículo 1 del presente Decreto Supremo. La remisión de dicha información se realiza con una periodicidad mensual, a partir del día siguiente de la fecha de publicación del presente Decreto Supremo.

Artículo 5. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

KURT BURNEO FARFÁN

Ministro de Economía y Finanzas

2110626-1

Aprueban Listado de Entidades que podrán ser exceptuadas de la percepción del Impuesto General a las Ventas

DECRETO SUPREMO 221-2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el Capítulo II del Título II de la Ley N° 29173 regula el Régimen de Percepciones del Impuesto General a las Ventas (IGV) aplicable a las operaciones de venta gravadas con dicho impuesto de los bienes señalados en el Apéndice 1 de la indicada Ley, por el cual el agente de percepción percibirá del cliente un monto por concepto de IGV que este último causará en sus operaciones posteriores;

Que, el artículo 11 de la citada Ley señala que no se efectuará la percepción, entre otras, en las operaciones respecto de las cuales se emita un comprobante de pago que otorgue derecho al crédito fiscal y el cliente tenga la condición de agente de retención del IGV o figure en el "Listado de entidades que podrán ser exceptuadas de la percepción del IGV";

Que, con relación al referido Listado, el mencionado artículo 11 dispone que será aprobado mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y señala las entidades que podrán ser incluidas en aquel; asimismo, indica que la SUNAT elaborará la relación de tales entidades y detalla las condiciones que deben verificarse para tal efecto;

Que, según lo indicado en el citado artículo, el Ministerio de Economía y Finanzas publicará el referido listado, a través de su portal en internet, a más tardar el último día hábil de los meses de marzo, junio, setiembre y diciembre de cada año, el cual regirá a partir del primer día calendario del mes siguiente a la fecha de su publicación;

Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar el "Listado de entidades que podrán ser exceptuadas de la

percepción del IGV";

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y en el artículo 11 de la Ley N° 29173;

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación del Listado

Apruébase el "Listado de entidades que podrán ser exceptuadas de la percepción del IGV" a que se refiere el artículo 11 de la Ley N° 29173, que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Publicación

El "Listado de entidades que podrán ser exceptuadas de la percepción del IGV" aprobado en el artículo precedente se publica en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), a más tardar el último día hábil del mes de setiembre de 2022 y rige a partir del primer día calendario del mes siguiente a la fecha de su publicación.

Artículo 3. Refrendo

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

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

KURT BURNEO FARFÁN
Ministro de Economía y Finanzas

2110132-7

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 269-2022-TR

Lima, 26 de septiembre de 2022

VISTOS

El Oficio N° 2171-2022-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando N° 1097-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando N° 0665-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0812-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el 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 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, 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”, 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, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 226-2012-TR y sus modificatorias, 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, 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”, 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 la Resolución Directoral N° 001-2021-TP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa “Trabaja 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, 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, a través del artículo 1 de la Resolución Directoral N° 146-2022-LP/DE, se aprueba la Guía para la Presentación de Fichas Técnicas de Actividades de Intervención Inmediata (AII) dirigida a los Organismos Proponentes, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha resolución;

Que, con la Resolución Directoral N° 147-2022-LP/DE, se aprueba la Directiva N° 007-2022-LP/DE, Directiva

sobre el procedimiento a seguir para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados – Cuarta Convocatoria 2022, modificada por Resolución Directoral N° 159-2022-LP/DE, en adelante la Directiva N° 007-2022-LP/DE;

Que, forma parte de la Directiva N° 007-2022-LP/DE, el Anexo N° 01, denominado “Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados - Cuarta Convocatoria 2022”, en el cual se establecen las actividades a realizar por parte de los gobiernos locales y el Programa, y sus respectivos plazos;

Que, mediante la Resolución Directoral N° 150-2022-LP/DE, se aprueba la modificación de los plazos de las Actividades Nros 20, 21 y 22 del Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos focalizados, Cuarta convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha resolución, en adelante el Cronograma;

Que, con la Resolución Directoral N° 167-2022-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-33), en distritos focalizados – Cuarta Convocatoria 2022, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha resolución, de cuyo contenido se observan trescientos sesenta y siete actividades de intervención inmediata elegibles (AII-33), con un Aporte Total del Programa ascendente a S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles);

Que, con el Informe N° 2690-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización informa sobre la aprobación de la Certificación de Crédito Presupuestario N° 2514, por el monto de S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Seiscientos Ochenta y Tres Mil Quinientos Siete y 00/100 Soles), para financiar el Aporte Total del Programa de las trescientos sesenta y siete actividades de intervención inmediata antes mencionadas;

Que, a través del Informe N° 219-2022-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 trescientos sesenta y seis convenios respecto a la misma cantidad de actividades de intervención inmediata, los cuales han sido remitidos por las respectivas Unidades Zonales para su revisión y realización de la gestión de transferencia, siendo el Aporte Total del Programa el importe de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 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 trescientos sesenta y seis convenios, por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles), para la ejecución de actividades de intervención inmediata (AII-33);

Que, por su parte, la Unidad de Planificación, Presupuesto, Seguimiento y Modernización, a través del Informe N° 2745-2022-LP/DE/UPPSM-CFPP, señala que, el financiamiento de las trescientos sesenta y seis actividades de intervención inmediata elegibles (AII-33), por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos y 00/100 Soles), contribuye al objetivo del Programa, a través de la generación de un estimado de 17 315 (diecisiete mil trescientos quince) empleos temporales, importe que cuenta con los créditos presupuestarios suficientes, definidos en la Certificación de Crédito Presupuestario N° 0000002514 aprobado por el importe total de S/ 35 683 507,00 (Treinta y Cinco Millones Seiscientos Ochenta y Tres Mil Quinientos Siete 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;

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 trescientos sesenta y seis convenios suscritos con los organismos ejecutores, en la modalidad de Intervención 2- Por Emergencias o Desastres Naturales, en el marco de la Cuarta Convocatoria 2022 y el presupuesto asignado al Programa, cuyo importe total asciende a S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos 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 el Informe N° 491-2022-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 el Memorando N° 0665-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe N° 425-2022-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° 0812-2022-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; la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022; 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 trescientos sesenta y seis convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de intervención inmediata (AII-33), en el marco de la Cuarta Convocatoria 2022, por el importe total de S/ 35 583 672,00 (Treinta y Cinco Millones Quinientos Ochenta y Tres Mil Seiscientos Setenta y Dos 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 norma 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.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2110083-1

Aprueban “Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 000310-2022-DM/MC

San Borja, 26 de septiembre del 2022

VISTOS

El Proveído N° 005253-2021-VMPCIC/MC del Despacho Viceministerial de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales; el Informe N° 000319-2021-DGIA/MC y los Memorandos N° 001160-2021-DGIA/MC y N° 000009-2022-DGIA/MC de la Dirección General de Industrias Culturales y Artes; el Memorando N° 000494-2022-OGPP/MC de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 001045-2022-OGAJ/MC de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, por la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura y su modificatoria, se crea el Ministerio de Cultura como organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público, estableciéndose las áreas programáticas de acción sobre las cuales ejerce sus competencias y atribuciones para el logro de los objetivos y metas del Estado;

Que, el literal i) del artículo 5 de la citada Ley, establece que el Ministerio de Cultura es el organismo rector en materia de cultura y ejerce competencia, exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en la promoción de la creación cultural en todos los campos, el perfeccionamiento de los creadores y gestores culturales, y el desarrollo de las industrias culturales;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29565, regula disposiciones orientadas a modificar la Ley N° 28296, Ley General del Patrimonio

Cultural de la Nación y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-2006-ED, disponiendo en adición a ello, que el Ministerio de Cultura, a través del Viceministerio de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales, apruebe disposiciones que regulen la administración del registro de personas naturales y jurídicas que se dedican a fines culturales, así como de bienes del patrimonio cultural, creadores, productores de arte y de especialidades afines;

Que, el numeral 3.18 del artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC, establece que, en el marco de sus competencias, el Ministerio de Cultura cumple la función de Implementar y administrar el Sistema de Registros Nacionales relativos a los bienes de patrimonio cultural, creadores, productores de arte, de especialidades afines, de las manifestaciones culturales, y personas naturales y jurídicas que realizan actividades culturales;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2021-MC, se crea el “Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA” y aprueba disposiciones para su implementación, que tiene por objeto la identificación, localización y caracterización de las personas naturales y jurídicas, dedicadas a las artes, las industrias culturales, y al patrimonio cultural de la Nación, cuya finalidad es la captación y generación continua de información sobre los trabajadores y las organizaciones culturales que permitan la toma de decisiones basadas en evidencia

y la mejora de los servicios públicos del Ministerio de Cultura;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 008-2021-MC, establece que el Ministerio de Cultura, mediante Resolución Ministerial, tiene la facultad de emitir lineamientos y guías que resulten necesarias para la implementación de las disposiciones emitidas en el referido Decreto Supremo;

Que, el artículo 77 del ROF del Ministerio de Cultura, dispone que la Dirección General de Industrias Culturales y Artes es el órgano de línea que tiene a su cargo formular, coordinar, ejecutar y supervisar las políticas, estrategias y acciones orientadas a estimular la creación artística y fomentar la actividad artística en los más diversos campos, así como promover la productividad y competitividad de las industrias que están directamente vinculadas con la creación artística, la producción audiovisual, editorial, fonográfica y de los nuevos medios, así como la distribución de bienes y servicios culturales y que están usualmente protegidas por el derecho de autor;

Que, asimismo, el numeral 78.16 del artículo 78 del ROF del Ministerio de Cultura establece que la Dirección General de Industrias Culturales y Artes tiene, entre sus funciones, elaborar y proponer cuando corresponda, las normas, en el marco de sus competencias;

Que, considerando el marco normativo precedente, mediante el Informe N° 000319-2021-DGIA/MC, la Dirección General de Industrias Culturales y Artes propone y sustenta los "Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA", que tiene por objeto establecer pautas y disposiciones para la inscripción de los trabajadores culturales, organizaciones sin personería jurídica y organizaciones con personería jurídica en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA;

Que, con el Memorando N° 000494-2022-OGPP/MC, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

remite el Informe N° 000147-2022-OOM/MC, por el cual la Oficina de Organización y Modernización emite opinión favorable para la aprobación de los lineamientos propuestos; señalando que los mismos se encuentran en concordancia con lo establecido en la Directiva N° 001-2022-SG/MC denominada "Directiva para la formulación, modificación y aprobación de documentos de gestión, normativos y orientadores del Ministerio de Cultura, aprobada por la Resolución de Secretaría General N° 000001-2022-SG/MC;

Que, en tal sentido, corresponde emitir el acto resolutivo correspondiente que apruebe los "Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA";

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales, de la Dirección General de Industrias Culturales y Artes, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura y su modificatoria; el Decreto de Supremo N° 008-2021-MC, que crea el "Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA" y aprueba disposiciones para su implementación; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2013-MC;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de los "Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA"

Apruébanse los "Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA", los mismos que como anexo forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Publicación

Dispónese la publicación de la presente resolución

ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Cultura (www.gob.pe/cultura), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano".

Artículo 3.- Vigencia

Los "Lineamientos para la inscripción en el Registro Nacional de Trabajadores y Organizaciones de la Cultura y las Artes – RENTOCA", aprobados en el artículo 1 de la presente resolución, entran en vigencia a los quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Ministra de Cultura

2109602-1

Disponen que la facultad sancionadora respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo, referidas a las actividades de los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, es de competencia de las autoridades sancionadoras de las unidades de organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL del respectivo ámbito territorial en el que se efectúan las actuaciones inspectivas de investigación

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 452-2022-SUNAFIL

Lima, 27 de setiembre de 2022

VISTOS

Los Informes N°s. 396 y 437-2022-SUNAFIL/DINI, de fecha 19 de agosto y 22 de setiembre de 2022, respectivamente, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 335-2022-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 12 de setiembre de 2022, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 623-2022-SUNAFIL/GG-OAJ y el Memorandum N° 270-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 19 y 22 de setiembre de 2022, respectivamente, 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 estuvieron 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 conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las competencias de fiscalización minera establecidas en la Ley N° 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinergmin, fueron transferidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en función a ello, a través del artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2012-TR, se precisa que las competencias transferidas del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – OSINERGMIN al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE son las relativas a la supervisión, fiscalización y sanción de las normas de seguridad y salud en el trabajo de las actividades de energía y minas, las mismas que, a la fecha, recaen en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de conformidad con su ley de creación, Ley N° 29981;

Que, el último párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2012-TR, que aprueba las normas reglamentarias para la aplicación de las actividades de supervisión, fiscalización y sanción transferidas del OSINERGMIN al MTPE, señala que, respecto a las atribuciones transferidas, estas son ejercidas a través de los órganos de línea correspondientes;

Que, en ese marco, mediante la Resolución de Superintendencia N° 025-2014-SUNAFIL, se delega en la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo (hoy Dirección de Supervisión y Evaluación), la facultad de emitir órdenes de inspección sobre las materias transferidas según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisadas en el Decreto Supremo N° 002-2012-TR;

Que, del mismo modo, a través de la Resolución de Superintendencia N° 104-2014-SUNAFIL, se asigna a las Sub Intendencias de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana la facultad de iniciar y conducir el procedimiento administrativo sancionador; y, a

la Intendencia de Lima Metropolitana la facultad de resolver en segunda instancia, así como de resolver los recursos de denegatoria de apelación sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo de las actividades de energía y minas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2012-TR;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2022-TR se aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en cuyo artículo 33 se establece que la Dirección de Inteligencia Inspectiva es la responsable, entre otros, de disponer la agregación temporal del personal inspectivo a cualquier ámbito temporal, así como de supervisar y ejecutar las acciones previas y las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, según el marco legal vigente;

Que, asimismo, los artículos 40 y 42 del citado Decreto Supremo N° 010-2022-TR establecen que la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales son los órganos desconcentrados encargados de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones previas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica, así como de supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionadores, contemplando en su estructura a las Subintendencias encargadas de la fiscalización, la instrucción y la imposición de sanciones del Sistema de Inspección del Trabajo, conforme se establece en la Sección Segunda del referido Reglamento, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

Que, a través del Informe N° 396-2022-SUNAFIL/DINI, complementado con el Informe N° 437-2022-SUNAFIL/DINI, la Dirección de Inteligencia Inspectiva se dirige a la Gerencia General y comunica la necesidad de disponer que la facultad sancionadora, respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo, referidas de los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, sea asumida por las autoridades sancionadoras

de las respectivas unidades de organización de la SUNAFIL del ámbito territorial en el que se efectúan las actuaciones inspectivas de investigación; ello debido a que la necesidad contenida en la Resolución de Superintendencia N° 104-2014-SUNAFIL ha sido superada con la implementación de Intendencias Regionales de la SUNAFIL a nivel nacional; por ello, en su calidad de autoridad técnico – normativa a nivel nacional del Sistema de Inspección del Trabajo, presenta la mencionada propuesta, con la finalidad de que los alcances del servicio inspectivo se extienda por el territorio nacional;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, mediante el Informe N° 335-2022-SUNAFIL/GG/OPP, señala que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia, ello en el marco del numeral 72.2 del artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; siendo que la propuesta de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, para precisar la facultad sancionadora respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo de las actividades de energía y minas, se ajusta a lo regulado en (i) la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto Supremo N° 002-2012-TR, (ii) la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, (iii) las funciones de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, la Subdirección de Intervenciones Especiales, la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales contempladas en el Reglamento de Organización y Funciones, y (iv) las disposiciones normativas del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; además, considerando que, en cumplimiento de la Ley N° 29981, a la fecha, la SUNAFIL cuenta con 26 Intendencias Regionales implementadas, logrando un 100 % de cobertura a nivel nacional; por lo que emite opinión técnica favorable sobre la mencionada propuesta;

Que, con el Informe N° 623-2022-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal y señala que resultaría legalmente viable disponer la distribución de las competencias de las actuaciones inspectivas de investigación respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo, referidas a las actividades de energía y minas, en las autoridades sancionadoras de las respectivas unidades de organización del ámbito territorial de la SUNAFIL, según lo establecido en el Decreto Supremo N° 002-2012-TR y el Decreto Supremo N° 009-2012-TR, por encontrarse dentro del marco legal vigente y contar con la opinión favorable de 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 crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; los Decretos Supremos N°s. 002 y 009-2012-TR, que aprueban Normas reglamentarias para la aplicación de las atribuciones de supervisión, fiscalización y sanción transferidas del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – OSINERGMIN al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE

Artículo 1.- Disponer que la facultad sancionadora respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo, referidas a las actividades de los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, es de competencia de las autoridades sancionadoras de las unidades de organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL del respectivo

ámbito territorial en el que se efectúan las actuaciones inspectivas de investigación, de conformidad con lo establecido en los Decretos Supremos N°s 002 y 009-2012-TR.

Artículo 2.- Dejar sin efecto las Resoluciones de Superintendencia N°s 025 y 104-2014-SUNAFIL.

Artículo 3.- 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

2110244-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 14887-2018 CUSCO

Materia: Reposición Laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador obrero en una entidad de la administración pública, no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, dado que ellos no forman parte de la carrera administrativa de las entidades públicas.

Lima, veintiocho de octubre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número catorce mil ochocientos ochenta y siete, 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 el demandado, Gobierno Regional del Cusco, mediante escrito presentado con fecha siete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del fecha veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y seis, que confirmó la sentencia de primera instancia del veintidós de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y siete a ciento uno, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Ubaldo Puma Puma, sobre reposición laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veintiuno de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas treinta y nueve a cuarenta y tres del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de apartamiento del precedente vinculante contenido en el numeral 22 emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, correspondiendo a esta Sala Suprema

emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda, que corre de fojas veintisiete a treinta y tres, el accionante solicita como pretensión principal la reposición en el cargo de obrero oficial a cargo de la Subgerencia de Obras del Gobierno Regional de Cusco. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante sentencia que corre de fojas noventa y siete a ciento uno, declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del actor a su centro de trabajo como trabajador obrero sujeto a un contrato de trabajo de plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo número 728 en el cargo desempeñado antes de su despido esto es como Obrero Oficial a cargo de la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional del Cusco o en otro puesto de igual nivel y categoría. Argumentó que el régimen laboral del demandante es el de la actividad privada; por lo que, su despido debió originarse por causa justa de despido, lo cual no sucedió, correspondiendo la reposición a su puesto de trabajo. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y seis, confirmó la sentencia apelada de primera instancia, argumentando que el demandante no se encuentra

dentro de la carrera administrativa, siendo correcta la inaplicación del precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre el Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC Tercero: Bajo esa premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos, del mencionado precedente: El fundamento 22 señala: “En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva

adecuación, procederá el archivo del proceso”. Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional determinó que este precedente, denominado “precedente Huatuco”, sería de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”¹, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, en el caso de la trabajadora del Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”. Naturaleza Jurídica del precedente vinculante Quinto: Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos normativos, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, resulta siendo una regla para todos y frente a todos los poderes públicos siempre y cuando que de ese precedente, como en el presente caso, de su contenido se adviertan principios de alcance general a casos objetivamente similares; asimismo, cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares². En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el expediente número 024- 2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional como:“(…) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y,

1 La fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano es el uno de junio de dos mil quince.

2 Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco en el proceso recaído en el expediente 3741-2004-AA/TC

que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición de tal efectos similares a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En puridad, la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia". Alcances sobre el acceso al empleo público

Sexto: La Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-2014-PCM,

Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Séptimo: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la CASACIÓN Número 11169-2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC

Octavo: Esta Sala Suprema mediante Casaciones números 8347-2014- DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, dispusieron como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia, recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha Sentencia: "(...) Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta" (negrita es nuestra). De lo anotado, se verifica que, en función a los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, no existirá reposición laboral cuando se trate de un despido incausado o fraudulento. Solución al caso concreto

Noveno: Corresponde analizar la aplicación del

precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC al caso concreto. En mérito a lo expuesto tenemos lo siguiente: 9.1. Si bien todo trabajador de la administración pública realiza función pública, no todos se encuentran comprendidos en una carrera administrativa, dado que para ello se requiere cumplir la condición de la reserva legal. Si bien el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso "Huatuco" no se ha pronunciado respecto a si los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, que prestan servicios en la administración pública, forman parte o no de la carrera administrativa, resulta claro que la carencia de un marco legal que configure la carrera administrativa de dichos trabajadores hace que no sea posible considerar que un obrero de la administración pública forme parte de una carrera administrativa. 9.2. Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 05057-2013-PA/ TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la administración pública. Décimo: De este razonamiento se infiere que el "Precedente Huatuco" sólo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública, tal como el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 8 de la sentencia recaída en el Expediente número 06681-2013-PA/TC ha aclarado que si bien la regla central del precedente "Huatuco" es: "El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo determinado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada", dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa. El Tribunal

Constitucional, en el expediente número 04773-2012-PA/TC, ordenó la reposición de un servidor público, que realiza función pública pero no carrera administrativa, al considerar que la plaza a la que pretende ser repuesta la demandante no solo no forma parte de la carrera administrativa, sino que la propia norma de creación de la entidad demandada señala que el personal de dicha entidad está comprendido en el régimen de la actividad privada. Décimo Primero: El demandante laboró para el Gobierno Regional del Cusco, como obrero, hecho que no ha sido discutido por la demandada en su recurso de casación, siendo su régimen laboral el de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, lo que determina que no le sea exigible, para la procedencia de la reposición solicitada, que haya ingresado previamente por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada. Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, por lo que la causal examinada deviene en infundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, Gobierno Regional del Cusco, mediante escrito presentado con fecha siete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y seis; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Ubaldo Puma Puma, sobre reposición

laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 17754-2019 MOQUEGUA

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

Sumilla: En el caso de los obreros municipales, se considera que su régimen laboral es el de la actividad privada.

Lima, veintiocho de setiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número diecisiete mil setecientos cincuenta y cuatro, guion dos mil diecinueve, guion MOQUEGUA, 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 demandante, Damián Ccoapaza Marca, mediante escrito presentado el cuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos veintiocho, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos setenta y nueve, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y tres a ciento noventa y dos, que declaró fundada la demanda; y reformándola la declaró improcedente; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Pacocha, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por las siguientes causas: Infracción normativa por inaplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Correspondiendo a esta Sala emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente Judicial. a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha doce de abril del dos mil dieciocho que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cincuenta y uno, el demandante solicita se declare la desnaturalización de la relación contractual por locación de servicios del periodo del uno de setiembre de dos mil diez al veintidós de febrero de dos mil doce y contratación administrativa de servicios (CAS), durante el periodo comprendido entre el veintitrés de febrero de dos mil doce a la actualidad. Asimismo, se declare la existencia de un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) con la demandada desde el uno de setiembre de dos mil diez a la actualidad, se ordene su registro en el libro de planillas, y entrega de boletas de pago bajo el régimen laboral de la actividad privada, con fecha de ingreso desde el uno de setiembre de dos mil diez. Accesoriamente solicita el pago de los costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El juez del Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento ochenta y tres a ciento noventa y dos, declaró fundada la demanda indicando entre sus argumentos que se encuentra acreditado que el actor fue contratado para desempeñarse como Auxiliar Servicio Jardinería (Jardinero), bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, desde el veintitrés de febrero de dos mil doce hasta la actualidad, conforme a

los medios de prueba señalados con lo que se demuestra que la relación laboral del actor se ha desnaturalizado, al haberse contratado bajo un régimen laboral que no le correspondía. Asimismo, concluye que en atención a que el contrato de locación de servicios se ha desnaturalizado, convirtiéndose dicha contratación, en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, la Contratación Administrativa de Servicios por el periodo del veintitrés de febrero de dos mil doce a la actualidad resulta inválida, por lo que corresponde reconocérsele al demandante como trabajador en el cargo de jardinero bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N°. 728, desde el inicio de la vinculación laboral entre las partes, esto es desde el uno de setiembre de dos mil diez hacia la actualidad. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos setenta y nueve, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola declaró improcedente la demanda, al argumentar que si bien está probada la contratación por locación de servicios por el periodo de un año, cuatro meses y veintidós días (tiempo que no supera el plazo previsto por artículo 1768° del Código Civil), indicó que no está probado que en esa vinculación haya mediado el elemento de la subordinación, pues no existe prueba alguna que sustente que el actor haya estado sujeto a un control, a un horario o a la dirección de parte de algún superior en representación de la entidad demandada. En cuanto al periodo que se inició el veintitrés de febrero de dos mil doce, precisó que entre las partes se dio un nuevo tipo de contratación, pues se vincularon mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Al respecto, la Sala Superior señaló que la contratación administrativa de servicios de obreros municipales es una modalidad válida de contratación laboral entre las partes y el vencimiento de cada contrato bajo dicho régimen no afecta derecho alguno, deviniendo en improcedente la demanda. Segundo: La infracción normativa La infracción

normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Respecto de la infracción normativa de orden sustantivo Se ha denunciado la infracción normativa por inaplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debe tenerse en cuenta que tal dispositivo legal regula lo siguiente: "Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". Cuarto: 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 al actor le corresponde o no el régimen laboral prescrito en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Quinto: Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tanto es así, que 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 eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, 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 de los referidos servidores sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades. En efecto, en el artículo 37° de la precitada Ley N° 27972, se señaló que son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Sexto: Análisis del caso El recurrente ha señalado en su recurso de casación, que de los medios probatorios ofrecidos en el proceso no solo se ha acreditado la prestación personal de servicios y remuneración sino también la subordinación con el control de asistencia adjuntado a su escrito de demanda, alegando que los servicios de auxiliar de jardinería no tienen carácter independiente. Séptimo: Del contexto de lo actuado en la presente causa, es claro que el actor laboró en dos periodos diferenciados, en el que suscribió contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, labores se prestaron en forma continuada y sin interrupciones, conforme los siguientes periodos: 1) Del uno de setiembre de dos mil diez al veintidós de febrero de dos mil doce, mediante locación de servicios por requerimiento y, 2) Del veintitrés de febrero de dos mil doce a la actualidad, mediante contrato administrativo de servicios. En dicho sentido, de autos se advierte lo siguiente: Sobre el periodo de locación de servicios - Constancias de prestación de servicios, que corren de fojas tres a cuatro, en el que prestó servicios como operario de áreas verdes durante los periodos de febrero dos mil ocho, mayo a julio, octubre a diciembre de dos mil nueve, marzo, abril, setiembre a diciembre de dos mil diez, febrero a junio de dos mil once, agosto a diciembre de dos mil once, enero a marzo de dos mil doce. - Recibos por honorarios y comprobante de pago de fojas cinco a treinta y seis, en el que prestó servicios

de jardinero para riego y control de plagas y apoyo en mantenimiento en áreas verdes. - Listado de marcaciones, que corren de fojas setenta y seis a ochenta. Sobre el periodo de contratación administrativa de servicios - Contratos administrativos de servicios y adendas, que corren de fojas treinta y siete a cuarenta y dos, y de fojas cincuenta y dos a sesenta y ocho, en el que desempeñó funciones como Auxiliar Servicio Jardinería. - Boletas de pago, que obran de fojas cuarenta y cuatro a cincuenta y uno, y de fojas sesenta y nueve a setenta y cuatro. - Listado de marcaciones, de fojas ochenta y uno a ciento veintiocho. Octavo: En virtud de lo expuesto, se aprecia que en ambos periodos se ha acreditado que el actor fue contratado para desempeñarse como Auxiliar Servicio Jardinería (Jardinero), por lo que este Supremo Tribunal determina que las labores prestadas por el actor se desarrollaron dentro de un contrato de trabajo y no de locación de servicios, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo desempeñado y las funciones que realizó durante el primer periodo (uno de setiembre de dos mil diez al veintidós de febrero de dos mil doce). En tal virtud, al reconocerse que el actor, durante la supuesta locación de servicios, tuvo un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N°. 728, la contratación administrativa del segundo periodo (veintitrés de febrero de dos mil doce a la actualidad) resulta inválida. En dicho sentido, siendo un hecho acreditado que el actor se desempeñó como obrero, al amparo del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, materia de la presente casación, corresponde reconocerlo como trabajador en el cargo de jardinero bajo el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°. 728, desde el inicio de la vinculación laboral entre las partes, es decir, desde el uno de setiembre de dos mil diez en adelante. Noveno: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infringido el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, deviniendo en fundada dicha causal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Damián Ccoapaza Marca, mediante escrito presentado el cuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos veintiocho; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos setenta y nueve; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha siete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y tres a ciento noventa y dos, que declaró fundada la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Pacocha, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

28357-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: La observancia del debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, de acuerdo a los agravios expresados por las partes.

Lima, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veintiocho mil trescientos cincuenta y siete, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Danper Trujillo S.A.C., mediante escrito presentado el veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y uno, que confirmó la Sentencia apelada de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos ochenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Ángel Hermógenes Florián León, sobre pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cuatro a cuarenta y siete, del cuaderno de casación, por las

causales de: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y ii) infracción normativa del inciso 1) del artículo 10° de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, el actor solicita reintegro de remuneraciones, pago de horas extras, pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS), por la suma ascendente a noventa y cuatro mil dieciséis con 10/100 soles (S/ 94,016.10); así como también la entrega de certificado de trabajo; más el pago de intereses legales; con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Octavo Juzgado Laboral de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, mediante Sentencia de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, señalando que el demandante suscribió contrato individual de trabajo con fecha treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y ocho, en donde en su cláusula novena se señala que: se celebra de conformidad con los artículos 32°, 33° y 34° del Decreto Ley N° 22342. Si bien la demandada ha presentado contratos de exportación, los que originarían el contrato individual de trabajo a plazo fijo y su prórroga posterior, ésta no ha acreditado haberlos ejecutado, ya que no ha presentado órdenes de compra que prueben

la ejecución de los mismos desde su inscripción, ni tampoco se ha presentado la presencia de algún programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. Por tanto, los contratos suscritos con el actor no pueden enmarcarse válidamente dentro del marco del Decreto Ley N° 22342 – Ley de Exportación no Tradicionales, máxime si quien tiene la carga de la prueba es la demandada, por lo que se determina que el actor se encontraba sujeto al régimen de la actividad común desde el inicio de sus labores hasta al menos el veintiocho de enero de dos mil uno. Ahora, se debe determinar si le corresponde al actor la aplicación de la Ley N° 27360 o el régimen laboral común, y conforme al Oficio N° 241- 2017, se demuestra que la demandada se encuentra adscrita al régimen del sector agrario por los periodos dos mil uno al dos mil diecisiete de manera ininterrumpida. Se ha verificado que el inicio de la relación laboral data del treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y ocho; sin embargo, no obra en autos medio probatorio que acredite el acuerdo entre la empresa demandada y la parte actora de acogimiento al régimen agrario, conforme a lo previsto en la Ley N° 27360 vigente a partir del uno de noviembre de dos mil; por lo que no habiéndose demostrado en autos que no existe convenio de acogimiento con el accionante, se determina que éste estuvo en todo su record laboral bajo el régimen laboral común. Cabe precisar que la cláusula en donde se señala que el trabajador ha decidido acogerse a ese régimen especial, no equivale a un acogimiento voluntario respecto al cambio de régimen laboral, ya que éstos no tienen la opción de negociar las condiciones de trabajo a las que se sometan. c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de septiembre de dos mil ocho, confirmó la sentencia de primera instancia bajo los mismos fundamentos. 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: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal, así como por norma material, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de sentido emitir pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa. Cuarto: En cuanto a la causal procesal declarada procedente Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la observancia del debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales; la norma constitucional en mención, prescribe: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)” 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-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 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, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación

sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a esta causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Octavo: Respecto a la congruencia procesal 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 el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación N° 1266-2001-LIMA: "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

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.

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

ser el caso, en los medios impugnatorios planteados". Noveno: Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal, al revisar la causal, ha determinado que existen incongruencias y vicios de motivación suficiente que afectan el debido proceso, las mismas que a continuación se enuncian, y son necesarias para resolver el caso de autos: 1) El Juez de Primera Instancia, declaró fundada en parte la demanda, bajo aspectos genéricos de la situación de hecho planteada en el proceso, pues, se limita a sustentar su conclusión respecto al régimen laboral que le corresponde al actor, bajo el siguiente argumento: "(...) no obra en autos medio probatorio alguno que acredite el acuerdo entre la empresa demandada y la parte actora de acogimiento al régimen agrario (...)". En ese contexto, no se verifica una mínima motivación exigible, atendiendo a las razones de hecho o de derecho necesarias para establecer que la decisión se encuentra debidamente motivada. 2) Por su parte, el Colegiado Superior señala en su considerando dieciséis, lo siguiente: "(...) se determinó que la relación jurídica entre las partes es una de naturaleza laboral a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral privado; por lo que los contratos no son oponibles (...) En este sentido, corresponde analizar, en primer lugar, si el acogimiento de la demandada al régimen laboral agrario es válido; y en segundo lugar, si a través de los contratos laborales agroindustriales el actor puede acogerse al régimen laboral agrario pese a estar desarrollando labores para la misma empleadora bajo el régimen laboral privado (...)"; sin embargo, tal como se verifica en el escrito de demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, y lo fijado como pretensión materia de juicio, el actor no ha pretendido la invalidez del acogimiento de la demandada al régimen agrario, ni la invalidez de los contratos suscritos con la accionada dentro del régimen agrario; así como tampoco ha señalado que antes de la suscripción de los contratos del régimen agrario, tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado al haberse desnaturalizado los contratos de exportación no tradicional; en otras palabras, el actor no ha solicitado la desnaturalización de los contratos suscritos bajo el régimen agrario, toda vez que se antepone una relación

laboral bajo el régimen común. 3) La Sala Superior sustenta su fallo, estableciendo que es el régimen laboral común, el que corresponde al actor, al haberse evidenciado que su contratación estuvo viciada y que además no se puso en conocimiento del actor la trascendencia y las implicancias que tenía el traslado de régimen; sin antes tener en consideración que la pretensión del actor es la siguiente: "(...) se cumpla con pagarme los siguientes beneficios: Compensación por Tiempo de Servicios, Pago de Reintegro de Remuneración, Pago de Vacaciones no gozadas, Pago de Gratificaciones no gozadas, Horas Extras (...)", señalando entre sus fundamentos que el trabajador industrial no puede percibir menos que una remuneración mínima vital. Décimo: En ese contexto, se evidencia que la Sala Superior no es congruente con los términos planteados en el proceso, además de haberse pronunciado en forma extrapetita. Por lo que le corresponde al Juez, realizar el análisis correspondiente para resolver el caso en concreto, de acuerdo a las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso. Además, de tener en cuenta que el debido proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino lo que debe perseguirse es emitir una sentencia justa. Décimo Primero: En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por el Colegiado de mérito están insuficientemente motivados, lo que implica la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, resulta acorde a derecho declarar fundada la causal de carácter procesal, denunciada en el ítem i). Décimo Segundo: Al haberse declarado fundada la causal procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la causal material contenida en el ítem ii). Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Danper Trujillo S.A.C., mediante escrito presentado el veintiséis de

septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cincuenta y tres; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha cinco de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y uno; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos ochenta y cinco; **ORDENARON** que el Juez de la causa expida nuevo fallo, de acuerdo lo señalado en la presente resolución; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Ángel Hermógenes Florián León, sobre pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 21121-2018 CUSCO

Materia: Nivelación de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Lima, veinte de enero de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número veintiún mil ciento veintiuno, guión dos mil dieciocho, guión CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el tres de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista del tres de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta, que confirmó la Sentencia apelada del cuatro de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cinco a ciento once, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante Jesús Vicente Huanaco Montesinos, sobre Nivelación de remuneraciones.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de enero de dos mil veinte, que corre de fojas treinta y uno a treinta y cuatro del cuaderno de casación, por la causal de: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo emitir pronunciamiento al

respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre de fojas veintitrés a veintiséis, el actor pretende la nivelación de sus remuneraciones desde abril de dos mil nueve a la fecha, de la suma de mil seiscientos cuarenta con 00/100 soles (S/1,640.00) a la suma de dos mil quinientos cuarenta con 00/100 soles (S/2,540.00), la que percibe un obrero permanente de la Municipalidad demandada; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha cuatro de junio de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda; disponiendo el pago por básico unificado en la suma de novecientos treinta con 00/100 soles (S/930.00), esto es en función a la remuneración mínima vital. Asimismo, ordenó el pago de los conceptos de costo de vida (S/390.83) e incremento de costo de vida 201 (S/80.00), toda vez que los mismos son otorgados por pacto colectivo, en tanto el actor se encuentra afiliado al SITRAOMUNC conforme se aprecia de sus boletas de pago obrante en autos (fojas setenta y siete a setenta y nueve). c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha tres de agosto de dos mil dieciocho, en virtud a la

apelación planteada por la demandada, confirmó la resolución apelada, ordenando que la entidad demandada cumpla con abonar al actor (en su remuneración) el concepto de básico unificado, así como los beneficios establecidos en los convenios colectivos, toda vez que no que está en discusión, que la condición del actor sea la de un obrero con contrato de trabajo a plazo indeterminado Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Tercero: En el presente caso, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que 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 (...)". Cuarto: El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y

numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Quinto: Por tanto, debemos aceptar enunciativamente que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural); b) Derecho a un Juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural. Sexto: En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Expediente 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 proceso¹. De igual forma, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Solución del caso en concreto La entidad recurrente

1 STC Expediente N° 00728-2008-HC

sostiene que la Sala Superior ha vulnerado su derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva; ello al haber reconocido, que al actor le corresponde percibir conceptos provenientes de convenios colectivos, pese a que no se encuentra afiliado, en tanto no aportó medio probatorio alguno que pudiera probar que el SITRAOMUN es un sindicato mayoritario o en su defecto uno minoritario. Octavo: De lo referido, se observa que el Colegiado Superior para confirmar la sentencia apelada, señaló que el juzgado de mérito realizó el respectivo análisis y fundamentó su decisión conforme a Ley. Al respecto, verificada la Sentencia de vista no se advierte que haya descrito una razón clara y precisa para el otorgamiento del concepto básico unificado, por cuanto dicho concepto no puede ser extendido sobre el monto de una remuneración mínima vital (S/930.00); sino sobre la base de un parámetro objetivo claro y según las condiciones laborales que demanden de cada trabajador. Por otro lado, la sentencia venida en casación, omite analizar los conceptos de costo de vida (S/390.83) e incremento de costo de vida 201 (S/80.00) otorgados al actor, luego que el juzgado de mérito determinara que se encuentra sindicalizado al SITRAOMUN; sin embargo, verificadas las boletas que obran en autos (fojas setenta y siete a setenta y nueve) el actor se encuentra afiliado al SITRAOMUNC, sindicato distinto al anteriormente mencionado, lo que demuestra una clara contradicción en relación al gremio sindical al cual pertenecería, en tanto no se ha precisado la fecha de su afiliación. Por lo tanto, se puede advertir que no se ha efectuado análisis alguno respecto de los alcances de los referidos conceptos y en el supuesto que correspondan, no se evidencia que se haga mención alguna de la fecha en que debe computarse tal derecho; aunado a ello, no se ha verificado a cual sindicato pertenezca el actor y la representatividad que posea la misma. Noveno: Así las cosas, este Supremo tribunal considera que la Sentencia de vista venida en casación, no se encuentra debidamente motivada; por lo que resulta necesario que se evalúen nuevamente los extremos referidos en el considerando precedente. Décimo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción

normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el tres de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y seis; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha tres de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha cuatro de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cinco a ciento once, y **ORDENARON** que el Juez de mérito expida nuevo fallo, de acuerdo a lo señalado en la presente resolución; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante Jesús Vicente Huanaco Montesinos, sobre Nivelación de remuneraciones; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 22135-2018 DEL SANTA

Materia: Desnaturalización de contratos 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, diez de diciembre de dos mil veinte

VISTA

La causa número veintidós mil ciento treinta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Nepeña, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y ocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas noventa y seis a ciento quince, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Martín Emilio Lomparte La Rosa, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha dos de diciembre de dos mil diecinueve que corre en fojas sesenta y siete a setenta y uno del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: - Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política

del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito Afín de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) De la pretensión demandante: Se verifica que por escrito de demanda que corre de fojas cincuenta y dos a sesenta y uno, se pretende la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrado entre las partes, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, la inclusión en los libros de planillas, el pago de beneficios sociales; más intereses legales y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, a través de la Sentencia emitida con fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas noventa y seis a ciento quince, declaró fundada en parte la demanda, señalando como fundamentos de su decisión, que habiéndose dilucidado que el demandante es obrero y que sus labores son de naturaleza laboral indeterminada, la demandada tiene la obligación de incluirle en sus libros de planillas de personal permanente Decreto Legislativo N° 728, se declara la desnaturalización de

los contratos de locación de servicios, se ordena incluirlo en el libro de planillas y se ordena el pago de beneficios sociales por el monto de S/17,820.63 soles (diecisiete mil ochocientos veinte y 63/100 soles); finalmente, se declara infundada la demanda en el extremo de pago de vacaciones no gozadas indemnización vacacional. c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y ocho, procedió a confirmar la sentencia apelada, precisando dentro de sus fundamentos que los contratos de locación de servicios y certificados de trabajos no han sido tachados por la demandada; por lo que la contratación por Locación de Servicios resulta desnaturalizada, estableciéndose una relación laboral con la Municipalidad Distrital de Nepeña desde febrero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2016, laborando de manera ininterrumpida y posteriormente desde el 01 de abril del 2017 hasta el 04 de junio del 2017; incluyéndose en la liquidación de beneficios sociales el pago de vacaciones e indemnización vacacional, modificándose el monto a pagar siendo esta la suma de S/44,827.71 (cuarenta y cuatro mil ochocientos veintisiete y 71/100 soles) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional y asignación familiar; y depositar a favor del demandante, en entidad bancaria o financiera la Compensación por Tiempo de Servicios la suma de S/11,572.25 soles, confirmaron los demás extremos. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de

derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación Tercero. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso que conlleve a la nulidad del proceso. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El dispositivo constitucional objeto de casación establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: Sobre el debido proceso, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la

instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Séptimo. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 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 séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión,

la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". Noveno. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal advierte como principal fundamento del recurrente: - La Sentencia de Vista no reúne un análisis adecuado de motivación, así como tampoco se analizó de manera correcta los medios de prueba existentes en el proceso, no habiéndose probado lo solicitado por el demandante, incurriendo en una motivación incongruente, al considerar que las declaraciones del demandante son prueba suficiente para determinar el vínculo laboral inexistente. Décimo. Sobre el particular en la Sentencia de Vista de fecha dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y ocho, en los fundamentos 5, 6 y 7, señala lo siguiente: "5. (...)Al respecto, por el contrario, el A'quo no ha valorado la prestación personal de servicios del actor que se inicia desde el 01 de febrero del 2008, conforme así se colige de folios 03, el certificado de trabajo presentado por el actor donde certifica haber desempeñado el cargo de Agente de Seguridad, desde el 01 de febrero del 2008 y lo cual dicho certificado tiene firma y sello del jefe de unidad de personal T. Luis Huerta Sánchez, teniendo como fecha de expedición certificado de trabajo el 29 de noviembre del 2010 y así mismo el A'quo no ha valorado la constancia de trabajo del actor de folios 04, donde consta el inicio del actor desde el año 2008 con la demandada Municipalidad Distrital de Nepeña, teniendo dicha constancia sello y firma del jefe de recursos humanos el Sr. Antonio Gustavo López Arias, expidiéndose el 08 de noviembre del 2016 y más aun de los Informes N°566-OPMDN-2016 de folios 12, fecha 06 de diciembre del 2016, donde el actor pasara a laborar como Chofer de Gerencia Municipal, Informe N°576-OP-MDN-2016 de folios 13, de fecha 09 de diciembre del 2016, donde al actor pasa a laborar como agente del área de seguridad ciudadana, quedando sin efecto anterior informe, teniendo dicho informe sello y firma del jefe de recursos humanos el Sr. Antonio Gustavo López Arias; y Memorándum N° 45-2017-URHP-MDN

de folios 14, de fecha 27 de abril del 2017 donde consta que el demandante a partir del 02 de mayo hasta el 31 de mayo, iniciara labores de chofer; Memorandum N° 104-2017-URHP-MDN de folios 15, de fecha 30 de mayo del 2017, donde se amplía su contrato de trabajo del actor hasta el 04 de junio del 2017; donde se puede apreciar que el demandante ha trabajado para la demandada de manera ininterrumpida. 6. En cuanto, a lo referido por la demandada, alega que ha existido un periodo de 03 años sin brindar ningún servicio a mi representada, por lo que no se puede establecer que ha existido una relación laboral y menos concederle beneficios por servicios brindados en el año 2009, cuando estas han prescrito si consideramos el periodo del 2013 al 2016 que el demandante no brindo ningún servicio para la demandada; Al respecto la demandada se encuentra en estadio de rebelde, no ha presentado en su oportunidad la excepción de prescripción cuestionado los periodos en controversia y lo cual tampoco son materia de pretensión de juicio, en acta de conciliación de fecha 04 de octubre del 2017, de folios 73 a 74; por lo este argumento de apelación de la parte demandada, carece de objeto. 7. En línea anterior, por cuanto dichos documentos no han sido tachados por la demandada y así mismo el A'quo los admitido como pruebas en la audiencia de juzgamiento de fecha 02 de mayo del 2018; por lo que, se considera su valor probatorio al no ser cuestionado por la parte demandada; aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil en su Artículo N° 235, donde prescribe que es documento público: "El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones, La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia; y Todo aquel al que las leyes especiales le otorguen dicha condición, La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda."; Al respecto se concluye que la contratación por Locación de Servicios resulta desnaturalizada, estableciéndose una relación laboral con la Municipalidad Distrital de Nepeña desde febrero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2016, laborando de manera ininterrumpida y

posteriormente desde el 01 de abril del 2017 hasta el 04 de junio del 2017." [Énfasis Agregado] De lo antes reseñado, se debe advertir que el Colegiado Superior analizo de manera correcta los Contratos de Locación de Servicios que corre de fojas 16 a 47, el Certificado de Trabajo de fecha 29 de noviembre de 2010 que corre a fojas 3, la Constancia de Trabajo de fecha 08 de noviembre de 2016 que corre a fojas 4, los informes y memorándums que corre de fojas 10 a 15 y las boletas de pago del año 2008 que corre de fojas 48 y 49; más aún si se advierte que la parte demandada no ha interpuesto cuestión probatoria a dichos documentos, los mismo que tienen valor probatorio. Por consiguiente, podemos afirmar que la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento cumpliendo con precisar los hechos y normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso y/o por falta de congruencia o motivación, por lo que este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales. Décimo Primero. En ese contexto, sostener que la Sentencia de Vista no ha incurrido en afectación al debido proceso en su aspecto de motivación, carece de sustento, importando antes bien lo que se sostiene en el recurso una discrepancia con la posición o criterio asumido por la Sala de mérito luego de la valoración probatoria respectiva y la aplicación del derecho que invoca, sin que existan argumentos suficientes que desvirtúen el contenido y alcances de la decisión superior materia de la impugnación y sin la evidencia de infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por lo cual, no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y procede desestimar la causal evaluada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad

Distrital de Nepeña, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y dos, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y ocho, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Martín Emilio Lomparte La Rosa, sobre desnaturalización de contratos 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 22376-2018 CUSCO

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

Sumilla: El derecho al debido proceso, se encuentra previsto en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, el cual comprende, entre otros, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliciten en forma suficiente las razones de los fallos, ello en concordancia con el inciso 5) del artículo 139º de la glosada Carta Política.

Lima, veinte de enero de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número veintidós mil trescientos setenta y seis, 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 parte demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el veintinueve de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento veintiocho, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Nadir Ríos Mamani, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha trece de enero de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta y seis a cuarenta y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del

Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se advierte de la demanda, que corre de fojas diecinueve a veintinueve, que la parte demandante plantea como pretensión se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, asimismo solicita se disponga el pago de sus beneficios laborales por efecto del reconocimiento como trabajadora indeterminada, así como el pago de los beneficios convencionales producto de la negociación colectiva suscrita entre el SITRAOMUN y la demandada. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo del Cusco, mediante Sentencia de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y nueve a ochenta y nueve, declaró fundada en parte la demanda, reconoció el vínculo laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada y ordenó el pago de beneficios sociales. Sobre el pago de beneficios convencionales, ordenó el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado entre la Municipalidad del Cusco y el SITRAOMUN en las mismas condiciones que lo perciben los trabajadores afiliados a esta organización sindical, sin embargo, declaró infundados los conceptos de día del padre, ropa y calzado ya que la actora no reúne las características para su otorgamiento.

c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento catorce a ciento veintitrés, confirmó la Sentencia apelada en base a similares fundamentos. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Respecto de la infracción normativa Es de precisar, que se procederá a resolver la causal 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 (...)". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1 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 a la afectación al debido

proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 4.2 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) 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 solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.² 4.3 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: “(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)”.³ 4.4 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que “[...] [E]l deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha”.⁴ Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación o no, que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, advierte que como principales fundamentos, la parte recurrente ha señalado que pese a haberse declarado fundada la excepción de prescripción hasta el treinta y

uno de agosto de dos mil doce se ha dispuesto el pago por Compensación por Tiempo de Servicios a favor de la parte actora por los períodos uno de mayo de dos mil once al treinta y uno de agosto de dos mil doce. Señala que no se ha tomado en cuenta que respecto a los rubros de costo de vida, estos son conceptos que se pagan a los obreros permanentes que obtuvieron tal condición antes del año dos mil uno y que a la fecha se encuentra sindicalizados, situación distinta a la de la demandante. Sexto: En este contexto, se debe tener en cuenta que la teoría del caso de la emplazada plasmada en su contestación de demanda de fojas sesenta y cinco a setenta y uno y que además ha sido expuesta en la Audiencia de Juzgamiento, es que los obreros permanentes son aquellos que ingresaron a laborar antes del año dos mil uno, durante la vigencia de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades, que consideraba a los obreros dentro del régimen público, siendo que en esta condición fue que se han celebrado negociaciones bilaterales con el Sindicato de Trabajadores y que al entrar en vigencia la Ley número 27972 los trabajadores obreros pasaron a ser considerados en el régimen privado, esto motivó a que el sindicato se divida en dos, SITRAMUC para trabajadores administrativos y SITRAOMUN para trabajadores obreros permanentes a quienes se les debía seguir abonando los beneficios convencionales pactados con la antigua Ley Orgánica de Municipalidades por constituir éstos derechos adquiridos. Séptimo: Siendo ello así a juicio de este Supremo Tribunal, las instancias de mérito, al momento de dar solución al caso, no han tenido en consideración que en las municipalidades existen aún dos regímenes laborales diferenciados que se aplican a los “obrero permanentes” que laboran para ella, puesto que para quienes ingresaron antes de la vigencia de la Ley número 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, le es de aplicación el “régimen del servidor público” (Decreto Legislativo número 276) y para quienes

2 Expediente N° 0078-2008 HC

3 Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC

4 Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154

ingresaron en forma posterior a la vigencia de dicha ley les es de aplicación el “régimen privado” (Decreto Legislativo número 728). En ambos casos se trata de “personal obrero permanente”; por ello, era esencial determinar si la demandante y los trabajadores con quienes se compara tienen el mismo régimen laboral, pues la forma de determinar los conceptos remunerativos y no remunerativos en esos dos regímenes laborales (público y privado) es distinto. Octavo: Así también, debe indicarse que en la sentencia impugnada, ni la apelada, dilucidan dicho cuestionamiento, no se ha realizado un análisis respecto al tiempo de servicios de la demandante ni su fecha de ingreso, imposibilitando determinar claramente si como señala la demandada los conceptos que percibe un trabajador permanente de la demandada son otorgados según su ingreso antes del año dos mil uno, y si estos le resultaban también aplicables a la demandante. Noveno: En consecuencia, habiendo delimitado los alcances de la motivación de las resoluciones judiciales como parte del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional, es preciso indicar que corresponde al Juez de Primera Instancia emitir nuevo pronunciamiento guardando para ello un correcto análisis de la pretensión esgrimida tanto en el aspecto fáctico y jurídico, además, de la observancia al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, las cuales no solo se encuentran limitados a la mera fundamentación y tramitación formal del proceso, sino a emitir una sentencia justa, razón por la que deberá retrotraerse el proceso al estado anterior de la vulneración y disponer un nuevo análisis por parte del Juez de Primera instancia. Conforme a los considerandos expuestos, las omisiones advertidas afectan la observancia del debido proceso en su manifestación de obtener una resolución fundada en derecho y debidamente motivada, lo que implica haberse cometido la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, corresponde declarar fundada la causal admitida. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el veintinueve de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiséis al ciento veintiocho; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento catorce al ciento veintitrés; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y nueve al ochenta y nueve; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia 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 laboral seguido por la demandante, Nadir Ríos Mamani, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas, y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 23614-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: Corresponde la aplicación del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público cuando el trabajador peticiona el acceso a un cargo que forma parte de la carrera administrativa de la entidad, mas no cuando éste peticiona el reconocimiento de una categoría o nivel ya que con ello se pretende la inserción en dichos grupos ocupacionales de acuerdo a los instrumentos de gestión del empleador.

Lima, doce de noviembre de dos mil veinte

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandado, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y cinco a cuatrocientos setenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y dos, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos treinta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Angie Vanussa Sánchez Lazo, sobre la desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del veintiocho de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas

ciento cuatro a ciento ocho del cuaderno formado, por las causales de: infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público e infracción normativa del Decreto Ley número 25807, 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 cinco a cuarenta y cuatro, la actora solicita el reconocimiento de vínculo laboral por haberse desnaturalización los contratos de locación de servicios e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, en consecuencia, se le inscriba en la planilla de trabajadores permanentes en condición de Cajero Pagador Categoría SPD del Proyecto Especial Chavimochic; asimismo, solicita la nivelación de sus remuneraciones por la labor de Cajero Pagador – Categoría SPD, en la suma de tres mil ciento treinta y cuatro con 00/100 soles (S/ 3,134.00), en consecuencia,

solicita el reintegro de remuneraciones, beneficios sociales, refrigerio, movilidad, asignación familiar y quinquenios. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juzgado Mixto Permanente del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia que corre de fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos treinta y ocho, declaró fundada en parte la demanda argumentando que las labores desarrolladas por la actora eran propias a las de un cajero pagador, hecho que no ha podido ser desvirtuado por la demandada, correspondiendo el reintegro de remuneraciones en la suma de dos mil seiscientos treinta y cuatro con 00/100 soles (S/ 2,634.00) hasta junio de dos mil once y tres mil ciento treinta y cuatro con 00/100 soles (S/ 3,134.00) desde julio de dos mil once; así también, corresponde el pago y reintegro de los beneficios sociales peticionados. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y dos, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, señalando que la demandante ha demostrado haber desarrollado, en diferentes momentos o épocas de sus servicios, que las funciones desarrolladas correspondían a las de un Cajero Pagador de la Oficina de Administración, ello de acuerdo al Manual de Organización y Funciones; por lo que, de acuerdo a los instrumentos de gestión interna de la demandada se verificó que dicho cargo tiene el nivel SPD, desde mil novecientos noventa y nueve, correspondiendo el mismo nivel. Del mismo modo, de acuerdo a estos instrumentos de gestión se verificó que la remuneración percibida por el Cajero Pagador corresponde a la ordenada pagar en sentencia de primera instancia. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente

contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades". Alcances sobre el acceso al empleo público Cuarto: Debe tenerse en cuenta que la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley número 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento

de la Ley del Servicio Civil. Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la CASACIÓN Número 11169-2014-LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”. Solución al caso concreto respecto a la primera infracción normativa Quinto: La demandada refiere, en su recurso de casación, que al asignar al actor el nivel SPD se está otorgando una plaza presupuestada y vacante contemplada en el Cuadro de Asignación de Personal; por lo que, para acceder a tal plaza la trabajadora debió ingresar por concurso público de méritos; lo que no sucedió en el caso en concreto. Sexto: Es preciso mencionar que lo pretendido por la accionante es la nivelación de remuneraciones, la que debe ser entendida como otorgar una remuneración acorde al Cuadro de Asignación de Personal de su empleador, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones; así también, como la asignación de categoría o grupo ocupacional en la organización empresarial o entidad en la que presta servicios o como un acto de inserción en dichos grupos o categorías. Por otro lado, la infracción normativa materia de análisis, respecto al acceso al empleo público, hace referencia al inicio de la relación laboral, la cual, conforme lo establece tal dispositivo legal, debe efectuarse a través de concurso público de mérito a plaza presupuestada y vacante, siempre que se requiera ingresar a la carrera administrativa en las entidades del Estado. Séptimo: Tal es así que, acorde con el petitorio de la demandante, lo pretendido no es el

acceso a la carrera pública, ni la asignación de una plaza, ni mucho menos la reposición laboral; sino que es el reconocimiento de su trayectoria y el derecho a la clasificación profesional y a la categoría del nivel SPD al desarrollar las labores propias de un Cajero Pagador, ello de acuerdo a lo establecido en los instrumentos de gestión interna del Proyecto Especial Chavimochic. De ese modo, conforme al análisis efectuado por la Sala Superior, se verifica que efectivamente corresponde a la demandante el nivel SPD, pues de la evaluación y comparación entre las funciones desarrolladas por la misma, extraídas de los informes y contratos de trabajo, y las funciones asignadas para el cargo de Cajero Pagador, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, ambas coinciden; concluyéndose que la demandante sí desarrolló labores propias de un Cajero Pagador debiendo otorgársele la remuneración propia a la del nivel SPD, ordenándose su reintegro. Octavo: En consecuencia, del análisis efectuado, se determina que no se ha incurrido en infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, resultando la causal declarada procedente en infundada. Respecto a la infracción normativa del Decreto Ley número 25807 Noveno: La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 1°: Sustitúyase el artículo 12° del Decreto Ley N° 25572 por el siguiente: “Artículo 12°.- Precisase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias financieras, cooperativas de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley N° 24948”. Solución al caso concreto respecto a la segunda infracción normativa Décimo: El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias, ha sostenido que las leyes de presupuesto tienen una vigencia anual; así en la

Sentencia número 0004-2004-CC/TC, indica “Ley Anual de Presupuesto es el instrumento legal mediante el cual el sector público periódicamente programa sus actividades y proyectos en atención a sus metas y objetivos. En ese sentido, tal como lo establece el artículo 77° de la Constitución, la administración económica y financiera del Estado se rige por la Ley de Presupuesto que anualmente aprueba el Congreso de la República”; entre otras resoluciones emitidas en las que se consigna el mismo argumento. Para Rodríguez Bereijo Álvaro¹, indica que, Ley de Presupuesto constituye la “Ley económico-financiera que ordena el plan de ingresos y gastos públicos para un tiempo determinado y que ordena jurídicamente (esto es, organiza, programa y controla) toda la actividad financiera del Estado”, es decir, “es la expresión cifrada de la política económica del Gobierno (el esqueleto del Estado en cifras)”. Todo ello, permite concluir que las normas del presupuesto de la República, y lo que en ella regulan son anuales, salvo que la propia norma indique que en determinado extremo y para determinado fin, se le dota de carácter permanente. Décimo primero: El carácter anual de las leyes de presupuesto determinan que el Decreto Ley número 25572 y número 25807, hayan perdido su vigencia con la Ley Número 25388, Ley de presupuesto para mil novecientos noventa y dos, este argumento se basa en que éstas fueron dictadas en el contexto de modificaciones presupuestales que buscaban establecer reglas de orden en materia del uso de recursos públicos, esto implica que la exclusión de las entidades públicas de los alcances normativos del Decreto Legislativo número 650 y la suspensión de la obligación de los depósitos semestrales de Compensación por Tiempo de Servicios, sólo se extendió durante ese ejercicio fiscal y no así de forma ultractiva. Es así que tanto la Ley Anual de Presupuesto para el año mil novecientos noventa y dos y sus modificatorias, Decreto Ley número 25572 y número 25807, se extinguieron al entrar en vigencia el

Decreto Ley número 25936, Ley del Presupuesto para el Sector Público para el año mil novecientos noventa y tres, de cuyo texto no se desprende regulación alguna sobre la exclusión del Estado de efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, es que así tenemos que a partir del año mil novecientos noventa y tres se reanudó para las entidades públicas con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada la obligación de realizar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a lo ordenado por el Decreto Legislativo número 650; por lo que, es correcto el análisis efectuado por la Sala Superior. Décimo segundo: Estando a lo expuesto, no se evidencia infracción normativa del Decreto Ley número 25807, resultando la causal declarada procedente en infundada. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandado, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y cinco a cuatrocientos setenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del dos de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y dos; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandante, Angie Vanussa Sánchez Lazo, sobre la desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

1 RODRÍGUEZ BEREIJO, Álvaro, “JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL Y DERECHO PRESUPUESTARIO”, en Revista Española de Derecho Constitucional, Año 15, N° 44, Mayo-Agosto, 1995.

CASACIÓN LABORAL 16970-2018 LAMBAYEQUE

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

Sumilla: Las labores para las cual fue contratada la demandante no forman parte de la actividad principal del codemandado Seguro Social de Salud (ESSALUD), por lo que: i) no puede sostenerse que el contrato de su propósito se suscribió para servicios distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza temporal; y, ii) no es posible pretender incrementar la planilla de una institución de salud de relevancia nacional, con trabajadores que no coadyuvan de modo directo a los fines para los que la misma institución fue creada, sin desestabilizar a la misma institución y hacer peligrar sus importantes fines.

Lima, cuatro de noviembre de dos mil veinte

VISTA

La causa número dieciséis mil novecientos setenta, guion dos mil dieciocho, guion LAMBAYEQUE, 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 demandante, Jessica Paola Bernal Atoche, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos seis a quinientos trece, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta cinco a cuatrocientos setenta y uno, que declaró fundada la demanda, y la reforma a Infundada; en el proceso seguido contra la parte codemandada, Seguro Social de Salud – EsSalud - Red Asistencial Lambayeque y otros, sobre desnaturalización de contratos de intermediación y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y uno del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: i) Infracción normativa del inciso 6 del artículo 50° del Código Procesal Civil. ii) Interpretación errónea del artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR. iii) Inaplicación del artículo 14° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Trámite del proceso 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 desarrollo del proceso: a) Pretensión demandada: Se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento setenta y seis, la demandante pide que se declare la desnaturalización del contrato de intermediación laboral suscrito entre las codemandadas y la demandada Seguro Social de Salud – EsSalud – Red Asistencial de Lambayeque; se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen privado con la demandada EsSalud desde el

uno de noviembre de dos mil nueve; se declare su despido como incausado y se ordene su reposición con el pago sus remuneraciones devengadas; más costas y costos del proceso. b) Sentencia emitida en primera instancia: El Segundo Juzgado Laboral De Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta y uno, declaró Fundada la demanda, señalando como fundamento de su decisión: i) la demandante a laborado para Essalud a través de las empresas intermediadoras en labores que no son complementarias sino propias de la demandada y que forman parte de su actividad principal; ii) Ha desarrollado funciones bajo dependencia y subordinación de la codemandada Essalud, por lo que se han desnaturalizados los contratos de intermediación, iii) Las labores realizadas son manuales técnicos operativos, por lo que no es de aplicación el precedente Huatuco. c) Sentencia emitida en segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de Lambayeque, mediante sentencia que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete, revocó la sentencia emitida en primera instancia y la reforma a Infundada, señalando como fundamento de su decisión: i) las funciones que realiza la demandante no tenía vinculación directa con la prestación del servicio de Salud, como médicos, enfermeras, profesionales de la salud, que realizan una labor del giro directo de la demandada, por tanto sus labores son de naturaleza auxiliar y secundaria, ii) Las actividades son complementarias y así lo ha establecido el Decreto Supremo N° 003-22-TR, por lo que no se han desnaturalizados los contratos de intermediación. Segundo. La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de

infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente en la resolución calificadorio del recurso; la presente decisión debe circunscribirse a delimitar si existe alguna infracción de naturaleza procesal y cumplido ello establecer si se ha desnaturalizado los contratos de intermediación. Sobre la infracción del acápite a) Cuarto. Esta disposición legal señala: “Artículo 50.- Deberes Son deberes de los Jueces en el proceso: 6.- Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia.” Quinto. Respecto a la congruencia procesal Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia, las pretensiones y excepciones planteadas por las partes¹. Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Cabe citar de manera ilustrativa la Casación N° 1266-2001-LIMA, que indica: “Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados”. (El énfasis es nuestro). Sexto. Solución del caso concreto De la revisión de lo resuelto por el Colegiado Superior, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se verifica que su decisión

1 DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, pp. 49-50.

adoptada sobre desnaturalización de contratos de intermediación se ha pronunciado con fundamentos claros y congruentes, respaldado en pruebas actuadas en el proceso, cuyo análisis se ha delimitado a la situación de hecho planteada por las partes; resolviendo adecuadamente el agravio postulado por el impugnante. Séptimo. En ese contexto factico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha evaluado en forma suficiente (admisión, actuación y valoración) las pruebas que le han servido de base para sustentar su posición, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia infracción al inciso 6 del artículo 50° de la Código Procesal Civil; siendo infundada la causal. Sobre la infracción del acápite b) Octavo. En relación con ella la ley cuestionada dispone: "Actividad complementaria: Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria. Actividad de alta especialización.- Constituye actividad de alta especialización de la empresa usuaria aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados. Centro de trabajo.- Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios. Centro de operaciones.- Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria. Entidades.- Son aquellas que tienen por objeto exclusivo destacar a su personal a una empresa usuaria, para prestar servicios

temporales, complementarios o de alta especialización, que cumplen con los requisitos de la Ley y están registradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Intermediación de servicios temporales.- Consiste en emplear uno o más trabajadores con el fin de destacarlo temporalmente a una tercera persona, natural o jurídica, denominada empresa usuaria, que dirige y supervisa sus tareas. Intermediación de servicios complementarios o altamente especializados.- Consiste en prestar servicios complementarios o especializados por una persona jurídica, que destaca a su personal a una empresa usuaria, para desarrollar labores complementarias o altamente especializadas, en las que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado." Solución del caso concreto Noveno. La demandante pretende la desnaturalización de la intermediación laboral por parte de la Empresa PYM Operaciones Sociedad de Responsabilidad Limitada, Servicios SBK In The World Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada y Baruk Corporation y Asesoramiento Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, con el Seguro Social de Salud - ESSALUD y en consecuencia, la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado desde el primero de noviembre de dos mil nueve. Décimo. La demandante en su escrito de casación² expresó: "El Ad Quem ha interpretado erróneamente tal dispositivo, porque solo se considera actividad complementaria las labores de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, entonces el Superior ha equivocado al extender que la labor de "atención al público" es una labor auxiliar y secundaria. La interpretación correcta es que el Superior solo debió considerar como labores complementarias la que se indican taxativamente en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003- 2002-TR, por ser *numerus clausus* y no *apertus* como erróneamente lo ha interpretado el colegiado". Décimo Primero. Al respecto, se aprecia de las boletas de pago de folios veintisiete a cuarenta y nueve que la demandante ha

desempeñado labor en calidad de Digitadora u Operaria del Módulo de Atención al Usuario, el cual no puede ser considerado como labor que corresponde a la actividad principal del codemandado Seguro Social de Salud (ESSALUD), al haberse contratado a la actora para realizar funciones de carácter complementario, sin que objetivamente se relacione directamente con la actividad básica o primordial de la empresa usuaria, cual es brindar el servicio de atención en salud a la población nacional que se encuentre inscrita en sus registros. Décimo Segundo. En los actuados, obra en fojas sesenta y seis a setenta y cinco, el Anexo de Requerimiento, expedida por los Inspectores de Trabajo, donde se concluye: "(...) La labor de Operadoras de Módulo de Atención al Asegurado, no son complementarias, sino más bien forman parte del desarrollo de la actividad principal de la entidad EsSalud" Sin embargo, insistimos que las labores para lo cual fue contratada la demandante no forman parte de la actividad principal del codemandado Seguro Social de Salud (ESSALUD), por lo que: i) no puede sostenerse que el contrato de su propósito se suscribió para servicios distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza temporal; y, ii) no es posible pretender incrementar la planilla de una institución de salud de relevancia nacional, con trabajadores que no coadyuvan de modo directo a los fines para los que la misma institución fue creada, sin desestabilizar a la misma institución y hacer peligrar sus importantes fines. Décimo Tercero. En mérito a lo expuesto este Colegiado Supremo concluye que la Sala Superior ha considerado objetivamente que la función de digitadora de la demandante se trata de una actividad complementaria a la finalidad del servicio de salud de la codemandada y, en consecuencia, debe rechazarse esta segunda causal. Sobre la infracción del acápite b) Décimo Cuarto. La ley observada en casación establece lo siguiente: "Artículo 14.-Infracción a los supuestos de intermediación laboral Sin perjuicio de lo expuesto en los Artículos 4 y 8 de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan

cualesquiera de los siguientes supuestos: - El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales. - La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, regulados en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. - La intermediación para labores distintas de las reguladas en los Artículos 11 y 12 de la Ley. - La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del Artículo 13 del presente reglamento. Se verifica la reiterancia cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de reinspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento. - La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad, respectivamente. Décimo Quinto. Respecto a la infracción a los supuestos de Intermediación Laboral que se establecen en la normativa en mención, conforme se estableció en el análisis anterior las labores desarrolladas por la demandante son válidamente legales por no ser labores complementarias a los servicios de la institución demandada; por consiguiente, no se constata ningún supuesto de desnaturalización de la intermediación laboral propuesta como teoría de su caso por la demandante. Décimo Sexto. En atención a lo expuesto, y aun cuando el Colegiado Superior no ha cumplido con analizar de manera disgregada cada Infracción a los supuestos de intermediación laboral para determinar su desnaturalización, en mérito a los dispositivos legales citados en el considerando precedente, no es argumento suficiente para considerar que la conclusión arribada por la Sala Superior es contraria a Ley, puesto se determinó que no se desnaturalizó los contratos de intermediación, bajo un análisis apto, conclusión que es concordante con lo expuesto por esta Sala Suprema, no resultado amparable esta última causal de casación. Por estas consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto la demandante, Jessica Paola Bernal Atoche, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos seis a quinientos trece; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido contra la parte demandada, Seguro Social de Salud – EsSalud - Red Asistencial Lambayeque y otros, sobre desnaturalización de contratos de intermediación 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

24401-2018 LIMA

Materia: Nulidad de despido y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: Previo a analizar si se incurrió en alguna de las causales de nulidad de despido contenidas 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; corresponde analizar los hechos imputados como falta grave causales de despido y determinar, si éstos se configuran o no, a efectos de justificar la sanción,, puesto que no correspondería declarar la nulidad de éste, ante la existencia evidente de una falta grave.

Lima, cuatro de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinticuatro mil cuatrocientos uno, 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 demandante, Lidia Baca Palomino, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiuno a cuatrocientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos siete a cuatrocientos dieciocho, que confirmó la sentencia de primera instancia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta y siete, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido contra la demandada, Crediscotia Financiera S.A., sobre nulidad de despido y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiocho de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro

a ciento cuarenta y nueve, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) infracción normativa del artículo 23.4 literal b) y c) de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; iii) infracción normativa del inciso d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, iv) infracción normativa de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento quince a ciento cincuenta y cuatro, subsanada en fojas ciento sesenta y nueve a ciento ochenta y cuatro, que la parte demandante solicita que se declare se declare nulo el despido sufrido por la actora que mantuvo un vínculo laboral de duración indeterminada con la emplazada desde el dieciocho de agosto del dos mil cuatro hasta la fecha de su despido el día dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, acumulando un tiempo de servicios de once años y nueve meses; y en

consecuencia, se ordene a la emplazada que reponga a la actora en su puesto de trabajo, con el cargo de Asesor de Negocios Microempresa, o en uno de igual o similar categoría al haberse producido un despido Nulo motivado por el embarazo, nacimiento de su hijo, sus consecuencias de lactancia, discriminación por su condición de madre y mujer trabajadora. Asimismo, solicita como pretensión subordinada a la primera pretensión principal que se le reponga a la actora en su puesto de trabajo en uno de igual o similar categoría al haberse producido un despido fraudulento. Agrega que como pretensión accesoria de la primera pretensión principal solicita una indemnización por daño moral, como segunda pretensión principal solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el pago como depósito de la compensación por tiempo de servicios, y en calidad de pretensión subordinada a la segunda pretensión principal solicita una indemnización por lucro cesante y daño moral. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, al considerar que la imputación de la actora es considerada como una conducta prohibida y falta grave, ya que ésta realizó una función que no le correspondía, inclusive celebrando un contrato con una cliente de la empresa demandada, lo cual reconoció en la Audiencia de Juzgamiento. c) Sentencia de segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que está acreditado el hecho del despido y también el cumplimiento formal del procedimiento correspondiente, con la carta notarial de pre aviso de despido y carta notarial de despido corrientes de fojas doscientos once a doscientos dieciséis y doscientos diecisiete a doscientos veintiuno respectivamente; toda vez, que la demandante no ha negado su firma en el Contrato Privado de Préstamo de Dinero en Efectivo de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince celebrado con Nelly Lucila Romualdo Aguirre. 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: Es de precisar que, si bien se procederá con resolver las causales que fueron declaradas procedentes, en el presente caso, resulta necesario resolver en primer lugar la causal procesal, y en segundo lugar las causales que versa sobre las normas materiales. Cuarto: Causal procesal declarada procedente La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención, prescribe: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: "[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Sexto: 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. Séptimo: 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, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda

delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Octavo: Solución al caso concreto La parte recurrente indica que, la argumentación desarrollada por el Colegiado Superior en la sentencia de mérito, resulta contradictoria, además de ser deficiente por incongruente, desde el punto de vista lógico - jurídico, resultando la motivación, aparente, vulnerándose así el debido proceso. Al respecto, es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada. De la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué determina la acreditación de la falta grave imputada, la misma que generó su despido y no algún acto de discriminación como alega la actora; cumpliendo de esta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, 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

resolución en grado contiene los fundamentos facticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o incongruencia, más aún si conforme al tercer párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta. Noveno: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones que consecuentemente infringiría el principio del debido proceso por encontrarse subsumida a dicho principio; por lo cual, se concluye que no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada precedente. Décimo: Causales materiales declaradas procedentes Habiéndose desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento sobre las demás causales declaradas procedentes. La siguiente causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa de los literales b) y c) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las cuales serán desarrolladas de forma conjunta, puesto que guardan relación entre sí las norma denunciadas. La disposición en mención regula lo siguiente: “23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.” Décimo Primero: Alcances sobre la carga de la prueba Respecto a la carga de la prueba es menester precisar que viene a ser el conjunto de reglas de juicio que le señala al magistrado de manera cómo resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de prueba de juicio². De otro lado, se define también como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en

interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él³. En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso, lo que en otras palabras, se refiere a “la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos”. Asimismo, la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia⁴. Es así, que en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que revista la norma. Décimo Segundo: Solución al caso concreto En la presente causa, la parte recurrente señala como fundamento de su causal, que en la sentencia de mérito no se ha mencionado en ningún momento cuales fueron las pruebas aportadas por la entidad demandada, y de qué forma éstas fueron valoradas para la conclusión de la sentencia; expresando contrariamente en otra parte de la fundamentación, que no existe prueba que demuestre que la actora, recibió alguna suma de dinero, aplicando para resolver la presente causa, indicios o presunciones, pero nunca alguna prueba aportada por la entidad demandada; por lo que no puede concluirse que ésta cumple con una carga probatoria, ya que no ha aportado prueba material alguna que demuestre sus afirmaciones. Al respecto, de la revisión de lo actuado en la presente causa, así como de las sentencias emitidas tanto en primera como segunda instancia, se advierte que se han admitidos y actuado todos los medios probatorios ofrecidos, empero, se debe tener en cuenta que, al momento de emitir pronunciamiento, se toman en consideración los medios probatorios que se crean convenientes para la fundamentación de la decisión tomada; lo que ha sucedido en la presente causa. Por otro lado, el Colegiado Superior ha resuelto la presente

2 HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. “Manual de consulta rápida del proceso civil” 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p.226.

3 LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Comentarios al Código Procesal Civil”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2008, p.710.

4 Ibid. p.710.

causa, en base a indicios y presunciones, sin ningún medio probatorio; es pertinente precisar que de la revisión del considerando cuarto, se advierte que el Colegiado no sólo ha formado parte de su fundamentación, la carta de pre aviso y la carta de despido de la actora, sino también al momento de evaluar las faltas graves imputadas ha tenido a la vista el Reglamento Interno de Trabajo que corre en fojas doscientos treinta y cuatro a doscientos cincuenta y siete, las Pautas para la Conducta en los Negocios que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y siete, y, el Reglamento de Falta de Negocios que corre en fojas doscientos ochenta y nueve a doscientos noventa y seis, como se observa en los considerandos Séptimo y Décimo Primero de la Sentencia de Vista; por lo que, lo argumentado por la demandante, queda desvirtuado. Décimo Tercero: En ese sentido, se concluye que el colegiado superior no ha infraccionado los literales b) y c) del artículo 23.4 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, deviniendo así en infundada la causal declarada precedente. Décimo Cuarto: Siguiendo el trámite de la presente causa, corresponde evaluar las siguientes causales declaradas precedentes, debiendo precisarse que se desarrollará primero, la causal referida a la infracción normativa de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR; ello a fin de un mejor entendimiento. La norma en mención, prescribe lo siguiente: “Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su

derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez. Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”. Décimo Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el procedimiento de despido de la demandante se realizó en observancia de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR. Décimo Sexto: Alcances sobre el derecho al trabajo El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”⁵. Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala, que: “el derecho al trabajo se dirige a

promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral⁶. Décimo Séptimo: Respecto al despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”⁷. Por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁸. Asimismo, Elmer Arce indica: “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley.”⁹ Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.¹⁰ En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

N° 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Décimo Octavo: Sobre el procedimiento de despido El procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la defensa. Afín de materializar el inicio del procedimiento de despido, el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96- TR. Finalmente, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta, conforme las exigencias previstas en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo que se encuentra transcrito en el considerando décimo cuarto. Décimo Noveno: Solución al caso concreto De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos: - Mediante Carta de imputación de cargos, recepcionada con fecha dos de mayo de dos mil dieciséis¹¹, la demandada le imputa las faltas graves, tipificadas en los incisos a), c) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la denuncia formulada por la Cliente Nelly Lucila Romualdo Aguirre. - Mediante Carta recepcionada con fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis¹², la demandante solicita información para efectuar su

5 Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.

6 NEVES MUJICA, Javier. “Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica”. En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, p. 12.

7 GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

8 PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. pp. 66.

9 ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

10 Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66.

11 Fojas 03-09.

12 Fojas 10-12

descargo, la misma que fue reiterada con fecha de recepción, trece de mayo de dos mil dieciséis¹³. - Mediante Carta recepcionada con fecha diecisiete de mayo de dos mil dieciséis¹⁴ luego de recibir la respuesta de su solicitud de información, la demandante efectuó su descargo correspondiente. - Mediante Carta recepcionada el dieciocho de mayo de dos mil dieciséis¹⁵, reiterada mediante la Carta recepcionada el veinte de mayo del mismo año¹⁶, la demandada procede a informar a la demandante, su decisión de despido, indicándole que ha determinado que ésta ha incurrido en las faltas graves contenidas en los incisos a), c) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Vigésimo: En ese sentido, se advierte que la demandada cumplió con el procedimiento de despido establecido, no sólo otorgándole un plazo prudencial, sino también cumpliendo con remitir la información adicional solicitada por la demandante, lo que inclusive hizo que el plazo otorgado en primer lugar, sea aumentado a favor de ésta, no vulnerando su derecho a la defensa durante el citado procedimiento. Debiendo precisarse que, si bien existen dos cartas de despido con fechas distintas, sin embargo, éstas tenían la misma finalidad, esto es, comunicar la decisión de la demandada de despedir a la demandante por las faltas graves contenidas en los incisos a), c) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que no generaría que el procedimiento de despido sea inválido, más aún por la cercanía en las fechas de las citadas cartas. Vigésimo Primero: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en infundada la causal contenida en el ítem iv). Vigésimo Segundo: Habiéndose resuelto la causal referida al procedimiento de despido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la causal referida a la falta grave imputada que ha sido materia de impugnación, la misma que consiste en la infracción normativa del literal d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La norma en mención prescribe lo siguiente: "Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; (...)". Vigésimo Tercero: Delimitación de la controversia Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede la reposición de la demandante por haberse configurado un despido nulo por discriminación, luego de haberse efectuado el procedimiento de despido correspondiente. Vigésimo Cuarto: Alcances sobre la nulidad de despido El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como: "(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por 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."¹⁷ Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los

13 Fojas 13-15

14 Fojas 16-23

15 Fojas 24-29

16 Fojas 30-35

17 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.

trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales, se encuentra el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: "(...) represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida", según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira¹⁸. Vigésimo Quinto: Solución al caso concreto En el caso de autos, es preciso indicar que si bien la demandante pretende la reposición por despido nulo por las causales contenidas en los incisos a), c) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, se verifica que la causal declarada precedente, versa sobre la causal consistente en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, la cual se encuentra tipificada en el literal d) del artículo antes señalado. Al respecto de la revisión de lo actuado en la presente causa, la recurrente aduce que el motivo de su despido fue por un acto de discriminación por su condición de mujer y madre lactante, por lo que, no corresponde su despido, puesto que se encontraba en el periodo de lactancia, el cual se encuentra bajo la protección establecida en el artículo 29° del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Vigésimo Sexto: A fin de la verificación correspondiente de lo esgrimido por la demandante, es pertinente evaluar en primer lugar, si los hechos acontecidos pueden ser calificados como falta grave o no; para ello es primordial considerar que de acuerdo al artículo 25° del cuerpo legal antes indicado, la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Vigésimo Séptimo: Ahora bien, en el caso de autos se le atribuye a la demandante, el hecho de haber celebrado un contrato privado de préstamo de dinero en efectivo¹⁹ con fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, con la cliente Nelly Lucila Romualdo Aguirre, por la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00), en la cual, en una de sus cláusulas se hace referencia que como una forma de pago parcial de dicho monto, la demandante se hará cargo de las cuotas de un préstamo otorgado por la Financiera demandada a favor del señor Oscar Henry Romualdo Aguirre (cliente del banco y asimismo hermano de la cliente que suscribió el contrato con la demandante), incumpliendo así con las normas del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento de Faltas en los Negocios. Al respecto, se verifica de lo actuado en la presente causa, que no sólo obra en fojas doscientos veinticinco, el contrato de préstamo antes indicado, sino también que dicho acto, ha sido reconocido por la actora durante el desarrollo del proceso, además que dicho medio probatorio no ha sido tachado por ésta en la etapa correspondiente, ratificando el valor probatorio del mismo. Debiendo precisarse que no resulta creíble la justificación efectuada por la actora, consistente en que dicho contrato fue efectuado de forma didáctica, ya que sólo estaba asesorando a la cliente de la demandada sobre un préstamo con su hermano; más aún si se tiene en cuenta que como personal de la Financiera

18 CABEZA PEREIRO, Jaime. "Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: Derechos fundamentales y contrato de trabajo. Granada: Editorial Comares, 1998, p. 172.

19 Fojas 225

demandada, sus funciones no consistían en ejercer alguna asesoría a ningún cliente de la misma, en cuanto al manejo o fines de algún dinero prestado. Vigésimo Octavo: En ese orden de ideas, queda evidenciada la existencia y el reconocimiento de los hechos acontecidos, los cuales constituyen la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno, específicamente en este caso, el incumplimiento de los literales d) y e) del artículo 29° del Reglamento Interno de la demandada, que prohíbe “d) Realizar operaciones con clientes o proveedores de La Financiera que les deparen provecho personal de cualquier naturaleza o a favor de terceros, aun cuando no sean necesariamente perjudiciales o estén en conflicto con los intereses de la Institución. e) Aprovechar o valerse de su posición o puesto de trabajo para obtener préstamos mediante nuestros clientes para provecho personal o a favor de terceros”. Vigésimo Noveno: En ese sentido, habiéndose determinado que la demandante si cometió la falta grave causal de despido imputada, se infiere que su despido no fue efectuado a mérito de un acto de discriminación, sino todo lo contrario, se debió a un accionar inadecuado de la demandante, el cual se encuentra prohibido por el Reglamento Interno de la demandada, lo que causó también el quebrantamiento de la buena fe laboral; máxime si no existe medio probatorio alguno que acredite la existencia de algún acto discriminatorio en contra de la demandante. Trigésimo: En conclusión, no se advierte que el colegiado superior, haya infraccionado el literal d) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, deviene en infundada la causal contenida en el ítem iii). Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Lidia Baca Palomino, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiuno a cuatrocientos cincuenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos siete a cuatrocientos dieciocho, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Crediscotia Financiera S.A., sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

15900-2018 LIMA

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

Sumilla: El precedente constitucional vinculante establecido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, es aplicable a los trabajadores de las entidades de la administración pública, el cual deberá acreditar haber ingresado por concurso público, plaza vacante y presupuestada para que le corresponda la reposición.

Lima, tres de noviembre de dos mil veinte

VISTA

La causa número quince mil novecientos, 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 entidad demandada, Congreso de la República, representado por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos trece a doscientos treinta, que revocó en parte la sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento ochenta, en el extremo que declaró infundada la reposición; y lo reforma declarando fundado el extremo de la reposición y la confirma en lo demás que contiene; en el proceso laboral seguido con la demandante, Alfredo Olmedo Figueroa Alvarado, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, que corre

en fojas ochenta y ocho a noventa y cuatro, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: a) Infracción normativa del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. b) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante contenido en la Sentencia N° 5057-2013 PA/TC. 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 pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda de fecha nueve de setiembre de dos mil quince que corre en fojas treinta y siete a cuarenta y cuatro y escrito de subsanación de fecha catorce de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y uno a cincuenta y tres, que el actor solicita la desnaturalización de contratos modales; la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen de la actividad privada en el Cargo de Técnico - Nivel ST-8 del departamento de comisiones de la Dirección General Parlamentaria y su reposición. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, declaró Fundada en parte la demanda, al considerar que los contratos sujetos a modalidad se encuentran

desnaturalizados, dado que la causa objetiva es imprecisa y genérica, las labores realizadas fueron de carácter permanente en el cargo ocupado, declarando así la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; en cuanto a la reposición solicitada, declaró infundada la misma al considerar que el demandante no ingresó por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante; sin embargo, se ha determinado que el actor tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que el extremo referido a la indemnización por despido es fundado, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 38° de la norma antes referida. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de junio de dos mil dieciocho, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, en el extremo que declaró Infundada la reposición, lo reforma declarando fundado el extremo de la reposición al argumentar que la Ley N° 30647, precisa que los trabajadores del Congreso de la República, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil; en consecuencia, no resulta de aplicación al presente caso la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC. 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, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la causal a) y b) declarada procedente Tercero. El artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público prescribe: "Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los

méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades". Asimismo, la causal referido al Apartamiento del Precedente Vinculante contenido en la Sentencia N° 05057-2013 PA/TC-JUNÍN, corresponde citar los siguientes fundamentos: En el fundamento 13 se establece: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto", Y, en los fundamentos 18 y 22, que constituye precedente vinculante, se establece: "18. (...) en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso". (Negrita es nuestro). Sobre el particular, al estar relacionado las dos causales con el tema común de las condiciones del acceso al empleo público, se procederá a desarrollar su análisis en conjunto. Cuarto. Régimen Laboral aplicable a los trabajadores del Congreso de la República Del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Parlamentario del Congreso de la República del Perú

señala: “DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES PRIMERA: RÉGIMEN LABORAL Los funcionarios y empleados del Congreso de la República están al servicio de la Nación. El régimen laboral para los trabajadores del Congreso de la República es el de la actividad privada y sus derechos y obligaciones están normados en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del Congreso de la República. Salvo, el caso especial de servidores que por mandato legal y/o voluntariamente se encuentren en el Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”. (Negrita nuestra). Quinto. Alcances sobre el acceso al empleo público La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas y condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Sexto. Criterio de la Sala Suprema respecto a la interpretación correcta del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Esta Sala Suprema ha establecido en la CASACIÓN N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el criterio siguiente: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una infracción al interés público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”. Séptimo. Sin

perjuicio de lo expuesto, y teniendo presente que la pretensión postulada en el proceso versa sobre reposición, corresponde señalar, que el uno de junio de dos mil quince, se publicó en el diario oficial “El Peruano”, el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedido el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, prescribiendo en el fundamento 13: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”. Octavo. De lo anotado, se verifica que el precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC solo es aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Noveno. La Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas. Para ello, plantea una reforma integral que no solo involucra la transición a un nuevo régimen laboral, sino también, la reorganización al interior de las entidades. Lo que busca esta reforma es que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía. Asimismo, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil. Décimo. Sin embargo, debe de precisarse que la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el cuatro de julio de dos mil trece, en su Primera Disposición Complementaria y Final señaló: “No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la

República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia Nacional de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales" Al respecto, el Tribunal Constitucional con fecha veintiséis de abril de dos mil dieciséis, mediante sentencia recaída en los expedientes acumulados Nros 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017- 2014-I/TC publicada en el diario oficial «El Peruano» el cuatro de mayo de dos mil dieciséis, resolvió la controversia sobre la inconstitucionalidad del primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, declarándolo inconstitucional respecto al extremo: «(...) así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República(...)». Décimo Primero. De este modo, la Primera Disposición Complementaria Final quedó subsistente con el siguiente contenido: «PRIMERA. Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales». Asimismo, en el fundamento 253° de la sentencia antes citada se precisó que: «De otro lado, con relación a la diferencia de trato entre los servidores que laboran en las entidades públicas sujetas a la Ley del Servicio Civil y los servidores que laboran en las entidades públicas excluidas de dicho régimen, este Tribunal reitera los argumentos expuestos supra por los que declaró la inconstitucionalidad de dicha disposición legal respecto de los servidores civiles de las entidades excluidas y que están referidos a la ausencia de justificación válida o base objetiva alguna que sustenten la exclusión. En tal sentido, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057 resulta inconstitucional, en el extremo que establece 'así como los servidores civiles del Banco Central de

Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República». [El énfasis es nuestro] Décimo Segundo. De acuerdo a lo señalado precedentemente, se debe tener en cuenta que los trabajadores de las instituciones antes señaladas se encuentran comprendidos dentro de la Ley del Servicio Civil, ahora bien, la sentencia de dicho proceso de inconstitucionalidad resulta aplicable a partir del día siguiente de su publicación, conforme lo establece el artículo 82° del Código Procesal Constitucional. Sin embargo, la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC es de fecha anterior al proceso de inconstitucionalidad, por lo que resulta aplicable en forma inmediata para los procesos que se encuentran en trámite ante el Poder Judicial. Del mismo modo, se debe precisar que la entidad demandada no ha realizado ninguna de las acciones correspondientes a la Ley del Servicio Civil, adviértase que es necesaria la aplicación de dicho régimen a los trabajadores del Congreso de la República, por estar comprendidos en la Carrera Administrativa. Décimo Tercero. Finalmente cabe señalar que con fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, se publicó la Ley N° 30647, Ley que en su artículo único señala lo siguiente: "Precisase que el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva del Perú y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones como organismos autónomos y sus trabajadores, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del Servicio Civil" En relación a esta precisión legal, cabe señalar que si bien se ha establecido que el régimen laboral del Congreso de la República es el de la actividad privada, el texto de la Ley N° 30647 no ha modificado la vigencia ni el contenido del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público ni tampoco de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil cuyo primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, ha sido declarado inconstitucional, por lo cual no se puede colegir que la misma exime de la aplicación los

lineamientos establecidos sobre el ingreso al trabajador a la Administración Pública. En consecuencia, el demandante se encuentra dentro de los alcances previstos en el precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC y del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Solución en el caso concreto Décimo Cuarto. Es de precisar en el presente caso, que no es materia de controversia el reconocimiento del vínculo laboral desde el 02 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2015, el mismo que ha sido desnaturalizado por las instancias de mérito; asimismo, se ha determinado que, de acuerdo al inciso 2) del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General la entidad recurrente es una entidad de la Administración Pública, por lo que le corresponde la aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013- PA/TC-JUNIN. De esta forma, de los fundamentos antes expuestos, en el presente caso el demandante no ha cumplido con lo señalado en dicho precedente, al no haber acreditado que ha ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante; no corresponde amparar la reposición planteada en el proceso, por lo que corresponde confirmar la sentencia apelada que declara infundada la reposición y fundada en parte el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de la indemnización por despido arbitrario. Décimo Quinto. Finalmente, de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, por los fundamentos desarrollados en esta sentencia nos apartamos de criterios anteriores referidos al acceso al empleo público de trabajadores del Congreso de la República, que se opongan a los fundamentos vertidos en la presente resolución. Décimo Sexto. En consecuencia, de acuerdo a lo expuesto, se concluye

que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, al ser una entidad de la Administración Pública; asimismo, se incurre en apartamiento del precedente vinculante contenido en la sentencia N° 05057- 2013 PA/TC; por lo que, corresponde acoger las causales de casación analizadas por este Supremo Tribunal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Congreso de la República, representado por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veinticinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cincuenta y cuatro; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos trece a doscientos treinta, en el extremo que Fundado la reposición del demandante; y actuando en sede de instancia; **CONFIRMARON** la sentencia apelada, de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento ochenta, que declaró infundada el extremo de la reposición; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante Alfredo Olmedo Figueroa Alvarado, sobre desnaturalización de contratos 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



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2021-2022

**CELEBRADO ENTRE
EL SINDICATO DE
TRABAJADORES OBREROS
DE MEXICHEM PERU S.A. -
STOMPISA Y LA EMPRESA
MEXICHEM PERU S.A.**



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

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

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

CLÁUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL

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

CLÁUSULA SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

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

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

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN ESCOLAR

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

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

CLÁUSULA CUARTA: PRÉSTAMO POR ESCOLARIDAD

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

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

CLÁUSULA SEXTA: BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

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

A partir del 1° de agosto de 2021:

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

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

CLÁUSULA SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR CIERRE

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

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

CLÁUSULA OCTAVA: LICENCIA POR MATRIMONIO

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

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

CLÁUSULA NOVENA: BONO POR TURNO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA: PERMISO Y ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

LA EMPRESA conviene en otorgar, a partir del 1° de agosto de 2021, a los herederos legales del trabajador, una Asignación por Fallecimiento de este, ascendente

a 3.50 Unidades Impositivas Tributarias – UIT. En caso de fallecimiento de familiares directos del trabajador (padres, cónyuge o conviviente e hijos), LA EMPRESA otorgará 2.5 de Unidad Impositiva Tributaria – UIT.

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

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

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

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

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

ingresado a su turno de trabajo se otorgará la licencia desde el mismo día.

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

CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR ONOMÁSTICO

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

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: AGUINALDO NAVIDEÑO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: PERMISO POR 15° ANIVERSARIO DEL SINDICATO

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

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: LICENCIA SINDICAL

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

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

casos especiales debidamente acreditados donde podrá solicitarse con una menor anticipación, previa evaluación de LA EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: CONFORMACIÓN DE COMITÉ PARITARIO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: BENEFICIOS LABORALES ANTERIORES

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

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA

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

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Las partes reconocen que, a la firma del presente

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA: REINTEGROS

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

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

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

EXPEDIENTE N° 077-2022-MTPE/2.14-NC

CELEBRADO ENTRE FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ (FTCCP) Y LA CÁMARA PERUANO DE LA CONSTRUCCIÓN (CAPECO)



ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONSTRUCCIÓN CIVIL 2022-2023

En Lima, a los veintisiete días del mes de setiembre del año dos mil veintidós, siendo las 17:00 horas se reunieron por modalidad virtual a través de la plataforma Zoom, de una parte en representación de la **Cámara Peruano de la Construcción (CAPECO)**, los señores: Luis Isasi Cayo con DNI N° 08252785, Francisco Osos Sánchez con DNI N° 08275389, Mario Schneider Kleiman con DNI N° 07545478, Guido Nanetti Sandoval con DNI N° 07415464, Eduardo Tolmos Solimano con DNI N° 44542688, Víctor del Solar Laynes con DNI N° 06025593, Donny López Dextre con DNI N° 41318270, y , de la otra parte los integrantes de la **Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP)**, los señores: Luis Alberto Villanueva Carbajal con DNI N° 17826805, Secretario General; Tito Cesáreo Zea Bendezu con DNI N° 28828898, Secretario de Defensa; Wilder Ríos Gonzáles con DNI N° 18104542, Secretario de Obras Pesadas; Martin Rimachi Ore con DNI N° 10049905, Secretario General del Sindicato de Lima; Héctor Mendoza Dávila con DNI N° 09523526, Secretario General del Sindicato de Los Balnearios del Sur; Lague Y. Espinoza Valcárcel con DNI N° 25841728, Secretario General Sindicato de Arequipa; Juan Castillo Olmeda con DNI N° 44860340, Secretario General del Sindicato Regional del Cusco; Alex Guillermo Pacci Reinoso con DNI N° 80215474, Secretario General de Tacna; José Gilberto Chuquilin Chilón con DNI N° 46186808, Secretario General de Cajamarca; Pedro Chero Silva con DNI N° 00383041, Secretario General del Sindicato de Talara; Eleuterio Humberto Debernardi Celis DNI N° 05390625, Secretario General del Sindicato de Loreto; y, Rubén M. Acedo Rodríguez con DNI N° 32938074, Seccional Regional de Ancash, con el objeto de dejar constancia de los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva por Rama de Actividad en Construcción Civil del año 202-2023, que corre en el Expediente N° 077-2022-MTPE/2.14.NC, dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su

Reglamento Decreto Supremo N° 011-92-TR, de acuerdo al siguiente resultado:

I. INCREMENTO DE REMUNERACIONES:

Cláusula Primera.- Las partes acuerdan que, a partir del 1° de junio del 2022, los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional recibirán un aumento general sobre su Jornal Básico diario, según las siguientes categorías:

Operario	S/ 6.20	soles
Oficial	S/ 4.70	soles
Peón	S/ 4.30	soles

II. CONDICIONES DE TRABAJO

DE LOS VIGÍAS

Cláusula Segunda.- Las partes acuerdan que los trabajadores que realizan funciones de vigías serán incluidos dentro del ámbito del régimen especial de construcción civil con la categoría de Peón.

Asimismo, se deja constancia que esta cláusula se aplicará para todas las obras cuya ejecución se inicie en fecha posterior a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Diario Oficial El Peruano.

Los trabajadores que, a la fecha de la suscripción del presente convenio, se encuentren laborando como vigías en las obras de construcción, mantendrán su actual condición contractual laboral.

PAGO POR TRABAJO EN FERIADOS

Cláusula Tercera.- Los empleadores acuerdan en elevar de seis a ocho los días feriados que se pagará la Asignación Especial equivalente al diez por ciento (10%), de la Bonificación Unificada de la Construcción (BUC) y del diez por ciento (10%) de la Bonificación por Alta Especialización (BAE) a los trabajadores que laboren en feriado, según a la ocupación que corresponda.

Los dos días feriados que se agregan a los seis días ya existentes son: 30 de agosto (Santa Rosa de Lima) y 8 de

octubre (Combate de Angamos).

“El pago de esta Asignación Especial será en la mismas condiciones establecidas en el Acta de 17 de julio de 2014 punto 4°”.

ASIGNACIÓN ESCOLAR

Cláusula Cuarta.-Los partes acuerdan extender la Bonificación por Asignación Escolar a los hijos de los trabajadores que cursen estudios técnicos o superiores, hasta que cumplan los 23 años. Para percibir este beneficio, los trabajadores deberán presentar durante la vigencia del vínculo laboral documento que acredite el vínculo familiar y las constancias de estudios y/o matrícula vigente y en general, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos ya establecidos en la R.S.D. N° 434-74-911000, Art. 3 del 07.03.74, R.S.D. N° 711-75-01100, del 23.04.75, Art. 1 y 2; R.S.D. N° 531-81-911000 del 24.07.81, punto 4°; R.S.D. N° 479-82-911000 DEL 16.08.82, Art. 5°; R.D. N° 155-94-DPSC Punto 5°; Punto 2° del Convenio Colectivo N° 148-2005 del 21.09.2005, Acta del 27.06.2006 Punto 3°; y Acta de 6.08.2015 punto 2°.

III. OTROS PUNTOS:

VIGENCIA:

La presente convención colectiva a nivel de rama de actividad tiene la vigencia de un año, a partir del primer de junio de dos mil veintidós, salvo lo previsto en la cláusula segunda de este convenio, siendo de aplicación a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras de construcción civil públicas o privadas, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 12° del Decreto Legislativo N° 727.

REINTEGROS:

Una vez que el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI fije los índices o porcentajes correspondientes, los trabajadores solicitarán a su principal el pago de los reintegros provenientes de la presente negociación colectiva.

NATURALEZA DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS

Las partes convienen en que el acuerdo adoptado en las cláusulas Segunda, Tercera y Cuarta de la presente negociación colectiva tienen el carácter de permanente, de acuerdo a Ley y tendrá vigencia y validez mientras no sean modificadas por un nuevo convenio.

DE LAS REPRESENTACIONES GREMIALES:

El presente convenio colectivo por rama de actividad se celebra entre las organizaciones mayoritarias y representativas de las empresas y trabajadores en la actividad de construcción civil, siendo sus efectos generales para todos los trabajadores del citado ámbito a nivel nacional, durante su vigencia.

PUBLICACIÓN DE LOS ACUERDOS:

Las partes convienen en solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en cumplimiento a la Resolución Ministerial N° 314-2006-TR dé a conocer públicamente, mediante acto administrativo, los acuerdos adoptados en trato directo contenidos en el Convenio Colectivo 2022-2023, suscrito entre CAPECO y la FTCCP. Para tal efecto deberá publicarse en el Diario Oficial “El Peruano” el texto del Convenio adjunto a la Resolución correspondiente.

DECLARACIÓN FINAL:

Las partes declaran que de común acuerdo y en negociación directa, con sujeción a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la legislación nacional, han dado solución definitiva al Pliego Nacional de Reclamos a nivel de rama de actividad presentado por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú - FTCCP correspondiente al periodo 2022-2023, materia del expediente N° 077-2022-MTPE/2.14-NC.

Igualmente, declaran que rechaza y se comprometen a evitar actos de violencia, vandalismo, extorsión e intimidación de toda clase se generan daños en las obras, sus bienes, activos, ingeniero, funcionarios, personal administrativo, trabajadores de las empresa y a la comunidad, donde se desarrollan las obras a nivel nacional.

En este orden, exhortan y requieren a las autoridades competentes para que eviten la formalización de falsos sindicatos promovidos por bandas delincuenciales y se cancele el registro de los sindicatos comprometidos con la delincuencia. Llaman, y se comprometen, a concertar acciones entre el Ministerio Público, Policía Nacional y Poder Judicial y los actores formales de la actividad constructora (FTCCP-CAPECO) para la formalización de las denuncias y las sanciones efectivas de estos delincuentes.

Asimismo, las partes reafirman su compromiso de coadyuvar con la seguridad del personal, equipos, materiales e instalaciones en las obras, evitando actos de violencias en ellas; preservando la paz laboral, emitiendo las directivas necesarias a sus afiliados.

Igualmente, las partes plantean la necesidad del fomento de la formalización laboral, el fortalecimiento de la representación sindical, la mejora continua de competencias de empresa, profesionales y trabajadores de la construcción; así, como la creación de espacios institucionalizados para un diálogo público privado transparente que permita la continuidad y el mejoramiento de políticas y planes estatales.

Leída la presente Acta que consta de cinco páginas, las partes la suscriben en señal de conformidad, conviniendo en hacerla de conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los fines legales correspondientes.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

