



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

¿Desnaturaliza una tercerización la firma de convenios colectivos con sindicatos de redes de subcontratación? Génesis normativa, estado actual y análisis de un caso minero

Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara

La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga

Artículo de Dr. Ferre Cabezas

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2022

Edición

534

Diciembre 2022

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de diciembre de 2022, un mes en el cual nuestra república ha terminado el “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”, siendo partícipe de una circunstancia súbita, como el intento de obstaculizar el progreso de crecimiento y fortalecimiento de nuestra democracia.

Ante el intento fallido del golpe de estado producido el día 7 de diciembre de 2022 y la vacancia por incapacidad moral del expresidente, Pedro Castillo, conforme al procedimiento constitucional, la señora Dina Boluarte, asumió la presidencia peruana, conjuntamente, se procedió a conocer a los miembros del nuevo gabinete, entre ellos, el señor Eduardo Alonso García Birimisa, quien juramentó como ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el día 13 de diciembre de 2022, cerrando con él, la carpeta ministerial.

En otras noticias, adentrándose al año 2023, y su regulación mediante las disposiciones normativas, se puede destacar dos normas derivadas del estado de emergencia y el periodo pandémico que vivió y vive sus secuelas nuestro país.

En relación, a la primera disposición normativa, debemos

precisar que la Ley 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19, publicada el día 01 de diciembre de 2022, deriva del porcentaje de afectación hacia los trabajadores que se vieron perjudicados con la emergencia sanitaria.

La ley anteriormente mencionada, busca facilitar la compensación de las horas dejadas de trabajar, tanto para el sector público como privado, pero siempre salvaguardando los derechos laborales y sus beneficios económicos, en razón a ello, esta disposición normativa expresa la prohibición de realizar descuentos en la liquidación de beneficios sociales al término del vínculo laboral.

Respecto, a la segunda normativa laboral, recordemos que la Organización Internacional



Fernando Varela Bohórquez
Director

del Trabajo (OIT) mencionó en el año 2021, que 23 millones de personas había realizado teletrabajo en América Latina y el Caribe, lo cual ha demostrado un camino de salvación hacia diversos trabajadores y también un método de utilidad para los empleadores, no obstante, al ser una modalidad poco empleada, existieron diversas problemáticas. Por consiguiente, la República del Perú, a través del Diario Oficial, publicó el día 11 de septiembre del presente año, la Ley 31572, Ley del Trabajo, buscando una consolidación hacia esta modalidad, además, de afianzar los derechos laborales

de cada trabajador, como son las horas de desconexión.

En consecuencia, el día 21 de diciembre, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuso la pre publicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, esperando los comentarios y sugerencias, en el plazo de 10 días calendario.

Por otro lado, en esta oportunidad contamos con la grata participación de los doctores Luis Reynaldo Chavez Lara y Jose Ezequiel Ferre Cabezas.

En primer lugar, el doctor Luis Chavez, colabora con su artículo denominado “¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? El caso de la Minera Austria Duvaz”, en la cual el autor busca analizar junto a la Casación 14926-2019-Lima, como se puede desarrollar y solucionar dicha controversia en los países de América Latina, asimismo, brinda un alcance sobre las posiciones que mantienen frente a la contraposición y a la posibilidad jurídica que una empresa negocie colectivamente con un sindicato de trabajadores, cuyos miembros laboran para sus contratistas.

En segundo lugar, el doctor Jose Ferre, brinda en esta oportunidad su artículo

denominado “La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga”, en la cual el abogado muestra un alcance mayor sobre el ejercicio de la huelga como derecho laboral frente a la continuidad de los servicios esenciales, siendo entendido como una parte fundamental dentro de una sociedad, la cual se ve involucrada al producirse una interrupción de estos, por motivo a la repercusión que se tiene ante el derecho de los terceros.

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.

Diciembre de 2022.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 ¿Desnaturaliza una tercerización la firma de convenios colectivos con sindicatos de redes de subcontratación? Génesis normativa, estado actual y análisis de un caso minero
Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara
- 16 La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga
Artículo de Dr. Ferre Cabezas
- 26 Normas legales
- 67 Jurisprudencia
- 119 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

¿DESNATURALIZA UNA TERCERIZACIÓN LA FIRMA DE CONVENIOS COLECTIVOS CON SINDICATOS DE REDES DE SUBCONTRATACIÓN?

GÉNESIS NORMATIVA, ESTADO ACTUAL Y ANÁLISIS
DE UN CASO MINERO

Luis Reynaldo Chávez Lara



Luis Reynaldo Chávez Lara

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad Privada del Norte.

Bachiller en Ciencias Sociales con especialidad en Historia por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Egresado de la Maestría en Derecho, con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ponente en eventos académicos y autor en distintas revistas nacionales e internacionales. Su último artículo se tituló: Fuentes históricas y jurídicas contemporáneas del derecho laboral. Gestión de un centro de información jurídica, propuestas y líneas de investigación (2020).

Actualmente se desempeña como Jefe del Centro de Información y Documentación en el estudio laboralista Vinatea y Toyama Abogados.

Introducción¹

En el presente ensayo se analizará una situación jurídica específica: la posibilidad de que una empresa negocie colectivamente con un sindicato de trabajadores cuyos integrantes laboran para sus contratistas. En particular, el caso de una minera, la misma que tuvo que enfrentar procesos judiciales cuyos demandantes buscaban el reconocimiento de la desnaturalización de la tercerización utilizando, como parte de sus medios probatorios, la firma de convenios colectivos entre esta con dicho sindicato, del cual formaban parte.

Para ello, en un primer momento se expondrá el proceso de positivización de los sindicatos de redes de subcontratación, los cuales han sido reconocidos en fecha reciente a través del Decreto Supremo 014-2022-TR, el cual modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de una manera que diversos sectores empresariales señalan como inconstitucional.²

En un segundo momento se pasará revista del derecho comparado, identificando si otros países de la región han incluido en sus respectivas legislaciones, así como el Perú, el artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), con la finalidad de contextualizar a nuestro país en el mapa “geojurídico” de América Latina.

En un tercer momento se explicarán las implicancias, riesgos y el caso concreto de que la minera Austria Duvaz haya firmado estos convenios colectivos, comparando su proceder con el de otras empresas del mismo rubro productivo que también tienen conflictos incoados por integrantes de sus sindicatos de redes de subcontratación.

En un cuarto momento se analizarán sentencias, en particular dos de ellas emitidas el mismo día, donde la Corte Suprema resuelve la problemática planteada, y se

¹ Agradezco a Ricardo Valdiviezo Puestas, Jefe de I+D en Vinatea y Toyama Abogados, quien me facilitó información valiosa para concretar la investigación.

² Para efectos prácticos, en adelante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo será denominada LRCT, y su Reglamento, RLRCT.

evidenciarán las contradicciones interpretativas que derivaron en fallos distintos para estos casos donde se comparten la misma materia, petitorio y partes demandadas.

El ensayo culmina enumerando conclusiones y con una toma de posición.

1. Lex nova. Positivización de los sindicatos de redes de subcontratación

Aquel 24 de julio del 2022 era domingo. El cuadernillo de El Peruano, tradicional mensajero de normas legales y erratas traía en su página 22 el Decreto Supremo 014-2022-TR. De inmediato diversos actores empresariales, políticos, jurídicos y mediáticos se abalanzaron a desentrañar su contenido. No era para menos, con su publicación e inminente entrada en vigencia, entre otros, se modificaba el artículo 4° del RLCT.

Pero ¿qué trajo consigo este nuevo artículo que despertó tanto interés? En primer lugar, una novedad que consistió en la incorporación de dos nuevos tipos de sindicatos que se sumaron a los cuatro previamente existentes; en segundo lugar, la metamorfosis de una norma con vocación de numerus clausus en otra de numerus apertus, y; en tercer lugar, la positivización o el reconocimiento normativo de un sindicato presente en las relaciones laborales del país, cuya presencia ha conducido a que algunas empresas negocian colectivamente con trabajadores organizados de sus contratistas.

Para comprender los aspectos de la novedad y la metamorfosis normativa veamos la Tabla 1. A la izquierda se encuentra el artículo 5° de la LRCT, donde se establecen cuatro tipos de sindicatos. A la derecha la modificación producida por el Decreto Supremo 014-2022-TR, donde, además de añadir dos tipos de sindicatos adicionales a los ya existentes en la LRCT (numerales 2 y 6 subrayados del Art. 2 del DS 014-2022-TR), deja abierta la posibilidad de que se establezcan organizaciones de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente (numeral 7).

Tabla 1

Tipos de sindicatos contemplados en la LRCT y los añadidos a partir del DS 014-2022-TR.

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR Decreto Supremo 014-2022-TR
<p>"Artículo 5°. - Los sindicatos pueden ser:</p> <p>a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.</p> <p>b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.</p> <p>c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.</p> <p>d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo."</p>	<p>"Artículo 4.- Derecho de sindicación. El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.</p> <p>Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</p> <p>1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;</p> <p><u>2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;</u></p> <p>3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;</p> <p>4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;</p> <p>5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad;</p> <p><u>6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y,</u></p> <p><u>7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente."</u> (los subrayados y negritas son nuestros).</p>

De manera literal, estamos frente a lo que, en su parte considerativa, el controvertido Decreto Supremo señala

como la consecuente necesidad de:

“armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga; (...).”

Pero ¿qué dicen estas decisiones, recomendaciones u observaciones de la OIT respecto de la posibilidad de aumentar los tipos de sindicatos para supuestamente ejercer con mayor efectividad la protección de la libertad sindical? El Decreto Supremo menciona los Convenios 87 y 98, de los años 1948 y 1949 respectivamente. Tomemos como ejemplo el primero. Este señala en su artículo 2° que:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de **constituir las organizaciones que estimen convenientes**, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Es decir, si nos ceñimos al objetivo que la OIT parece perseguir, el Decreto Supremo analizado estaría en la misma línea. Sin embargo, hay actores que cuestionan su emisión intempestiva debido a que habría quebrantado el diálogo mientras que otros consideran inconstitucionales varias de las modificaciones que establece.

Por ejemplo, el abogado laboralista Jorge Toyama (2022) aseguró que esta norma empodera excesivamente a los sindicatos y que se habría emitido de espaldas al diálogo social; la bancada política de Avanza País presentó un proyecto de ley para derogarla (El Comercio, 2022); Martín Ruggiero (2022), señaló que el MTPE se aleja de la rigurosidad y que dicha norma generará mayor conflictividad; Roberto Matallana (2022) por su parte

enfaticó que, a pesar de que puedan existir buenas intenciones, lo que se hizo finalmente fue imponer medidas con fórmulas rígidas; Lidia Vilchez (2022) fue más allá, y aseguró que el Decreto Supremo es inconstitucional, lo que tendría como consecuencia, su expulsión del corpus normativo nacional.

Si bien no nos ocuparemos más de esta discusión, cabe mencionar que este Decreto Supremo 014-2022-TR lo que terminó haciendo fue positivizar lo que señala el artículo 2° del Convenio 87 (ver Tabla 2).

Tabla 2

Texto del artículo 2° del Convenio 87 de la OIT y cómo se ha positivizado en la legislación peruana a través del DS 014-2022-TR.

Co87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación , 1948 (núm. 87).	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR Decreto Supremo 014-2022-TR
“Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes , así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”	“Artículo 4.- Derecho de sindicación. (...) Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser: 7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente. ” (las negritas son nuestras).

Bajo esta premisa la norma no solo ha sufrido una transformación en la que ha pasado de un esquema de numerus clausus para la constitución de organizaciones sindicales a otra de numerus apertus, sino que, además, en dicho Decreto Supremo se añaden dos tipos nuevos de sindicatos, los cuales son:

- Los sindicatos de grupos de empresa, y;
- Los sindicatos de cadena productiva o de redes de subcontratación.

Es así como la legislación peruana ha reconocido de manera expresa a un tipo de sindicato que ya existía en la práctica, y que por su naturaleza resultaba difícil de

clasificar en los cuatro que originalmente el legislador consideró en la LRCT, este no es otro que el sindicato de redes de subcontratación, o, dicho de otro modo, el sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

Ya en el año 2009 Arce Ortiz señalaba la necesidad de regular este tipo de organizaciones a las que denominó “el nuevo sindicato de tercerización” (pág. 267), tesis duramente criticada por César Munayco, quien calificó esta fórmula de “hipótesis que no tienen asidero legal, y que no pasan de una especulación jurídica (brillante por cierto) muy alejada de la realidad legislativa de nuestro país.” (2010, pág. 92).

Pues bien, la entrada en vigor del Decreto Supremo 014-2022-TR superó las expectativas de Arce, dado que en su planteamiento del “nuevo sindicato de tercerización” se imponen algunas restricciones, las mismas que no existirían en los novedosos sindicatos de redes de subcontratación. Un caso que tomaremos de ejemplo de que estos sindicatos ya venían operando en la realidad y negociando colectivamente ejerciendo su derecho fundamental a la libertad sindical será el de la Minera Austria Duvaz, la misma que firmó convenios colectivos con el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaría Sociedad Minera Austria Duvaz Sociedad Anónima Cerrada, o, mejor dicho, con el sindicato compuesto por los trabajadores de sus empresas contratistas.

2. ¿Estamos solos en el universo, de América Latina?

Ante el escenario legislativo en el Perú resulta pertinente la pregunta, ¿el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT se ha positivizado en otros países de la región? Es importante responder a este cuestionamiento porque precisamente, el artículo abre la posibilidad de que se hayan positivizado los sindicatos de contratas, en aras de hacer valer el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, de acuerdo con la versión de este organismo.

Sin ánimo de analizar el itinerario político de cada país, basta decir que el mapa “geojurídico” laboral de América Latina está dividido. Por un lado, tenemos países que, como el nuestro, han incluido esta norma expresamente en sus leyes y poseen esquemas de *numerus apertus*, mientras que otros sencillamente han cerrado las puertas a la innovación de organizaciones sindicales “que se estimen convenientes”. Otro detalle interesante es que, de las legislaciones revisadas que sí han adoptado este esquema, solo Venezuela y Ecuador lo han hecho a nivel constitucional, Chile y el Perú, no.

A continuación, en la Tabla 3 se resumen las normas que regulan estos supuestos en Países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y en países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Se ha añadido Venezuela a la lista a pesar de no integrar ninguno de estos bloques.

Tabla 3

*Países que han positivizado de manera literal o casi literal el artículo 2° del Convenio 87 (los sombreados, los demás tienen un esquema de *numerus clausus*).*

PAÍS	DISPOSITIVO LEGAL	NORMA
Bolivia	Ley General del Trabajo	Artículo 99. – Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituirse con arreglo a las reglas legales.
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Ecuador	Código del Trabajo	Art. 440.- Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.
Argentina	Ley 23.551	Artículo 10. – Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.
Chile	Código del Trabajo	Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.
Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores	Artículo 353. Libertad Sindical. Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

De lo anterior se desprende que algunas legislaciones nacionales aún son reacias o se mantienen conservadoras respecto de incluir de manera taxativa el artículo 2° del Convenio 87 en sus corpus normativos laborales. Contrario sensu, el Perú lo materializó con la dación del Decreto Supremo 014-2022-TR.

3. ¿Relaciones (colectivas) peligrosas?

Hasta aquí se ha arribado a una conclusión, que tanto los instrumentos internacionales de la OIT como la legislación nacional vigente facultan a las empresas usuarias de servicios de tercerización para que negocien colectivamente con el o los sindicatos conformados por los trabajadores de sus contratistas. Pero ¿qué implicancias conlleva tal accionar?, ¿existen riesgos para la empleadora o empresa principal?, ¿es una práctica usual al menos en el sector minero?

Respecto de las implicancias podemos resaltar dos.

En primer lugar, que aquella empresa que negocie colectivamente con uno o varios sindicatos de sus contratistas sea por iniciativa propia o por presión de los actores involucrados, al fin y al cabo, lo hace en uso de las facultades que la ley le otorga, y no por obligación, y de esta conducta se desprende, en la práctica, la materialización del respeto a la libertad sindical, congruente con los principios expresados en nuestro texto constitucional, de lo contrario todo devendría en actos nulos.

En segundo lugar, a nuestro entender, es totalmente legítima la expectativa de los trabajadores sindicalizados de empresas contratistas en lo que respecta a negociar con la empresa principal. Sin embargo, al concretarse la firma del convenio colectivo, esto trae como consecuencia, en ciertos casos, que dicha acción sirva de motivación fáctica para que algunos de los trabajadores beneficiados demanden la desnaturalización, lo cual, de ser premeditado, hablaría muy mal de ellos. Por ello el caso de Austria Duvaz resulta emblemático, dado que se han podido identificar hasta diez procesos judiciales donde los trabajadores de sus contratistas la demandan por desnaturalización usando como medio probatorio los convenios colectivos firmados por aquella.

Lo dicho en los párrafos anteriores abre la puerta para identificar ciertos riesgos.

Uno de ellos es la posibilidad, como lo experimentó Austria Duvaz, de enfrentar procesos judiciales por desnaturalización de servicios con los trabajadores de las empresas contratistas, los mismos que podrían desgastar las relaciones laborales con el sindicato o con los trabajadores no sindicalizados en caso los convenios hayan sido firmados de buena fe por los demás actores.

Otro riesgo por encarar es que estos procesos también podrían perjudicar la imagen corporativa al exponer a la empresa al escrutinio mediático, información que, por lo general, al llegar a la población, establece

una relación casi instantánea de David contra Goliat, identificando al primero con el trabajador, y obvio, al Goliat S.A. como el colofón donde habitan el abuso, la injusticia, la codicia y el poco compromiso social.

Enumeradas las implicancias y los riesgos, una voz temeraria podría recomendar a los empleadores a nunca iniciar este tipo de negociaciones. Sin embargo, dada la última modificación introducida por este Decreto Supremo, de negarse, los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, de acuerdo con el artículo 61-A, en los siguientes supuestos, cuando:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo”.

Entonces, en la práctica, una empresa usuaria de servicios de tercerización, a la luz de la legislación vigente, no puede negarse a la iniciativa negocial de un sindicato de sus empresas contratistas, situación que, de acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, expone a las empresas a los riesgos señalados, y muy probablemente a un arbitraje potestativo.

Esto resulta relevante porque con anterioridad a la publicación del Decreto Supremo, las empresas usuarias sí podían ser excluidas de la negociación iniciada por los sindicatos de sus contratistas, tal como señala Munayco (2010) respecto del caso de la minera Los Quenuales, la misma que en aplicación del artículo 45° de la LRCT, al no ser empleadora de los integrantes del sindicato ni haber participado en negociación colectiva previa, se libró de participar en la negociación que motivó el procedimiento que derivó en la Resolución Directoral General 22-2016-MTPE/2/14, del cual fue

excluida y sus contratistas, por mandato resolutorio, constreñidas a continuar con el procedimiento de negociación colectiva.

Al igual que la Empresa Minera Los Quenuales S.A., la Minera Aurífera Retamas S.A., tampoco se aventura a negociar colectivamente con sindicatos de contratistas, prueba de ello es que en los sucesivos convenios colectivos de sus contratistas a los que tuvimos acceso y que datan de 2014 hasta la actualidad, nunca representante alguno de esta actuando como empresa principal ha estampado su firma al final de dichos documentos. Lo visto nos permite un ejercicio inductivo: que las empresas usuarias de servicios de tercerización no suelen participar de negociaciones colectivas con los sindicatos ahora conocidos como de redes de subcontratación. Sin embargo, esto no ha limitado que existan muchas demandas incoadas por los trabajadores de las contratistas contra las empresas principales, cuya pretensión principal se repite como un coro: desnaturalización de servicios de tercerización.

Es así como el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. deviene en inusual, porque si bien la legislación lo permite, las empresas no se inclinan por involucrarse con los sindicatos de sus contratistas, situación que le ha traído demandas que debe enfrentar.

Por ejemplo, de acuerdo con la información disponible en las sentencias de primera y segunda instancia del proceso recaído en el expediente 19921-2017-0-1801-JR-LA-01, Austria Duvaz firmó un contrato de locación de servicios con la empresa Cuprita J.P. S.A.C., con la finalidad de tercerizar labores de exploración, desarrollo, preparación y explotación minera. Es con esta empresa tercerizadora que, de manera conjunta, Austria Duvaz firma con el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaria Sociedad Minera Austria Duvaz, el Acta de Acuerdo de Partes de fecha 12 de abril de 2017, el Acta de Acuerdo en reunión de Extraproceso de fecha 27 de junio de 2017, el Acta de Instalación de trato Directo del Convenio Colectivo

2017-2018 y el Convenio Colectivo 2017-2018.³

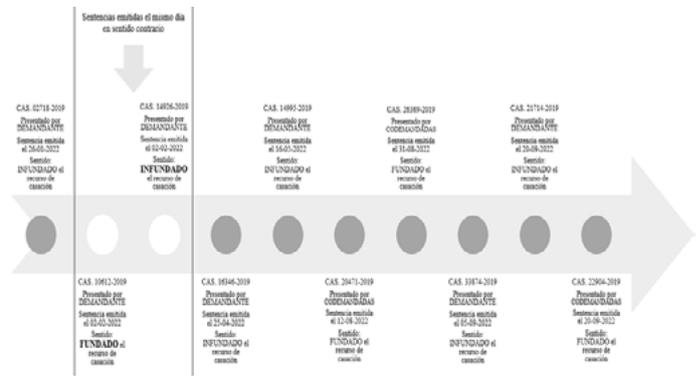
Consecuencia de estos actos, uno corporativo y los otros sindicales, es que distintos trabajadores demandan la desnaturalización de la tercerización, ante lo cual, en etapa casatoria se han emitido sentencias de Corte Suprema, dos de las cuales serán materia de análisis debido a las contradicciones en las que incurre esta extraordinaria instancia resolutoria.

4. Contradicciones Supremas

La pregunta que titula el ensayo es: ¿desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? Para responderla se explicó en qué consiste este nuevo tipo de sindicato haciendo hincapié en su proceso de positivización en la legislación nacional, luego, se mencionaron las implicancias y riesgos en los que pueden incurrir las empresas principales que negocian colectivamente con sindicatos de trabajadores tercerizados. Lo que falta es dilucidar si, de acuerdo con los fallos de la Corte Suprema, esta acción desnaturaliza la tercerización. Inicialmente este órgano jurisdiccional tuvo opiniones divididas. Por ello, citaremos el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz, la misma que, de acuerdo con la información extraída de la página web del Poder Judicial, entre enero y setiembre del año 2022, estuvo involucrada en diez recursos de casación que la Corte Suprema resolvió de fondo. En el Gráfico 1 se puede apreciar una línea de tiempo en la que se detallan estos procesos iniciados en el 2019.

Gráfico 1

Procesos judiciales iniciados por trabajadores sindicalizados de la empresa Cuprita J.P. S.A.C. que demandaron a su empleadora y a Austria Duvaz la desnaturalización de la tercerización, entre otros motivos, porque la última firmó convenios colectivos con su sindicato.



Para fines ilustrativos en el esquema se han diferenciado dos de ellos, y vale la pena analizarlos dado que, tal y como se puede apreciar, las casaciones 10612-2019 y 14926-2019 fueron publicadas en el portal web de la Corte Suprema el mismo día (2 de febrero de 2022) e incluso las fechas de las resoluciones son las mismas para ambas (14 de enero de 2022). Lo curioso es que las dos resuelven los casos de manera distinta, siendo estos, análogos. Misma materia, mismos argumentos, mismas infracciones normativas, mismos demandados, mismo petitorio, pero fallos diferentes. ¿Cómo pudo suceder esto? Debido a la interpretación discrepante de las salas respecto de la falta de autonomía empresarial, elemento que, de presentarse, desnaturaliza la tercerización (en concordancia con el Art. 5° del Decreto Supremo 006-2008-TR, Reglamento de la Ley 29245 y del Decreto Legislativo 1038, que regulan los servicios de tercerización).

Empecemos por la interpretación expuesta en la Casación Laboral 10612-2019-LIMA. En esta sentencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró **fundado** el recurso de casación interpuesto por el demandante, el cual, entre otras cuestiones, había demandado la desnaturalización de la tercerización. Señala este que en el contrato de servicios que Austria Duvaz firmó con Cuprita J.P. S.A.C. existió fraude y simulación debido a que escondería la relación laboral que reclama en su petitorio a estas codemandadas.

3 Si bien hasta ahora solo se ha hecho mención del Convenio Colectivo 2017-2018, lo cierto es que se han encontrado convenios o proyectos de convenios colectivos para los periodos 2015-2016 y para el 2016-2017. Esto quiere decir que, en materia de negociaciones colectivas, el proceder de Austria Duvaz no es reciente, sino que sería una práctica adoptada por la empresa como parte de su política de relaciones colectivas.

Como señala la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, en su artículo 2°, se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras. Sin embargo, para que esta sea válida y que se evidencien indicios de su autonomía empresarial, en concordancia con el artículo 4.1° del Decreto Supremo 006-2008-TR, se deben cumplir necesariamente cuatro requisitos: 1) que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; 2) que cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; 3) que sea responsable por los resultados de sus actividades; y 4) que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. El segundo párrafo de este mismo artículo señala los elementos característicos del cumplimiento de estos requisitos por parte de la empresa tercerizadora, los cuales son: 1) la pluralidad de clientes; 2) que cuente con equipamiento; 3) la inversión de capital; y 4) la retribución por la obra o servicio realizado.

Es precisamente aquí cuando la Sala Suprema considera que hubo un razonamiento erróneo por parte de la primera instancia, así como de la instancia de Vista. En primer lugar, identifica que no se habría analizado correctamente el “elemento característico relacionado a la pluralidad de clientes que debiera cumplir toda empresa que realiza actividades tercerizadas”. Sobre esto, asegura, de haberse presentado una situación transitoria que impidió coyunturalmente el cumplimiento del requisito, esta no fue esclarecida por las codemandadas. En segundo lugar, señala que el hecho de otorgar beneficios a los trabajadores de las empresas contratistas a través de acuerdos colectivos, se traduce en un indicio de ausencia de autonomía empresarial, opinión con la que discrepamos de manera categórica. Nótese que en este extremo la casación resolvería la interrogante planteada al inicio del ensayo, cuestión que retomaremos más adelante. En tercer lugar, la Sala concluye que Cuprita J.P. S.A.C.

carecía de materiales propios para llevar a cabo sus actividades dado que estos eran proveídos por Austria Duvaz, lo que se demostraría con facturas emitidas por esta última.

En consecuencia, continúa, esto sería evidencia de que en este caso se trataría de una simple provisión de personal, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, declara fundado el recurso del demandante, y, por ende, la desnaturalización de la tercerización.

Los mismos elementos son analizados en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, pero en sentido contrario. Para esta Sala no hay desnaturalización, en principio, porque las codemandadas cumplen con lo establecido en todas las normas que regulan la tercerización en la actividad minera.⁴

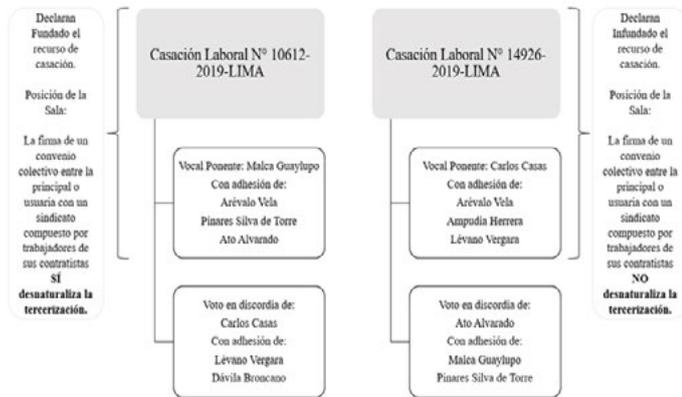
Por otro lado, con relación a la pluralidad de clientes, a esta Sala le bastó con que la empresa tercerizadora haya brindado servicios a otra empresa minera. Referente a la negociación colectiva llevada a cabo por Austria Duvaz con el sindicato de trabajadores tercerizados, la Sala concluye que, en atención del Principio de Autonomía Colectiva expresado en el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT, la firma de un convenio no desnaturaliza la tercerización dado que no evidencia subordinación ni injerencia en la gestión de las empresas contratistas, ni mucho menos está considerada como causal de desnaturalización de los contratos de tercerización. Por último, respecto a la provisión de materiales, la Sala la justificó por las características especiales de la operación minera. En consecuencia, declaró infundado el recurso interpuesto por el trabajador. Lo narrado en los últimos párrafos tendría que ver con la composición de cada una de las salas que emitieron estas decisiones. Véase el Grafico 2.

Gráfico 2

Composición de las salas que emitieron las decisiones

4 TUO de la Ley General de Minería (D.S. 014-92-EM), Resolución Directoral 925-2008-MEM/DGM y Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros (D.S. 005-2008-EM).

contradictorias respecto de la pregunta: ¿desnaturaliza la tercerización la firma de un convenio colectivo entre la principal con el sindicato de sus contratistas?



Esta discrepancia en los fallos se corrigió en las sentencias posteriores que se pueden visualizar en la línea de tiempo. Es decir, de esta contradicción inicial que se aleja del ideal de la predictibilidad judicial, la Corte Suprema adoptó el criterio esbozado en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, en la cual se concluye que la firma de un convenio colectivo entre una empresa usuaria con el sindicato de trabajadores de sus contratistas no desnaturaliza la tercerización de servicios.

5. Posición y conclusiones

En base a los instrumentos normativos de la OIT, entre ellos el Convenio 87, el Estado Peruano, como otros en la región de América Latina, ha positivizado la opción de que se constituyan las organizaciones sindicales que los trabajadores estimen convenientes. Y, como parte de esta ola de innovación jurídica laboral, ha cristalizado la creación del sindicato de redes de subcontratación, que también puede ser llamado sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

Concretamente, lo que ha ocurrido es el establecimiento normativo, de manera intempestiva, sin diálogo social e inconstitucional para algunos, de este tipo de sindicato en la legislación nacional. A su vez, se ha reconocido una práctica que empresas como Austria Duvaz venía realizando desde hacía años atrás, a saber, la negociación colectiva de empresas usuarias o

principales con sindicatos compuestos por trabajadores de sus contratistas.

Este accionar, en particular la firma de convenios colectivos ha devenido en numerosas demandas de desnaturalización por parte de los trabajadores de estos sindicatos. Y si bien Austria Duvaz ha salido airosa en la mayoría de los procesos que han llegado a Corte Suprema, este tipo de situaciones siempre generan un desgaste en las relaciones laborales de la empresa con los trabajadores de sus contratistas.

En el caso de Austria Duvaz, producto de estos procesos judiciales, solo en el año 2022, de enero a septiembre, se emitieron diez sentencias. En particular son de interés dos que se contradicen entre sí a pesar de resolver la misma problemática jurídica, y como se adelantó páginas atrás, discrepamos de manera categórica con la posición adoptada en la Casación Laboral 10612-2019-LIMA, la misma donde se señaló que la firma de acuerdos de la empresa principal con los sindicatos de sus contratistas se constituye como elementos que evidencian la falta de autonomía empresarial.

Por el contrario, concluimos que lo resuelto en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, en el extremo de que la firma de uno o más convenios colectivos entre una empresa con un sindicato de trabajadores de sus empresas contratistas no desnaturaliza la tercerización de servicios está en lo correcto, y que dicha interpretación debería mantenerse y defenderse en aras de consolidar la tan ansiada predictibilidad y confianza en el sistema judicial.

Bibliografía

Arce Ortiz, E. (2009). "El sindicalismo peruano en los tiempos de la tercerización. La necesidad urgente de una reforma legal". En: Soluciones Laborales. Año 2, 24, Gaceta Jurídica, diciembre 2009, pág. 61-70.

El Comercio (17/08/2022). Avanza País busca derogar modificaciones a la ley de relaciones colectivas. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/avanza-pais-busca-derogar-modificaciones-a-la-ley->

de-relaciones-colectivas-noticia/

Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, (68), 33-61

Matallana, R. (2022). Cambios en las relaciones colectivas de trabajo. Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/cambios-en-las-relaciones-colectivas-de-trabajo/>

Mejía Madrid, R. (2014). "El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva". En: *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 97-106.

Munayco Roggero, C. (2010). "La negociación colectiva en empresas cuyo ciclo productivo ha sido descentralizado. Caso de la minera Los Quenuales S.A. y el sindicato de trabajadores de sus contratistas". En: *Soluciones Laborales* 28, pág. 85-92.

PQS, La voz del emprendedor (2022). "Jorge Toyama, experto laboralista: Con decreto del Ejecutivo es posible que la informalidad crezca más". Recuperado de:

<https://pqs.pe/actualidad/economia/jorge-toyama-experto-laboralista-con-decreto-del-ejecutivo-es-posible-que-la-informalidad-crezca-mas/#:~:text=Decreto%20Supremo%20014%2D2022%2DTR,c%20en%20ilegalidad%E2%80%9D%2C%20se%3B1a%3B3>.

Ruggiero, M. (2022). Sindicatos y DS 014-2022-TR: ¿Cómo se modifican las normas sobre relaciones colectivas? En: *Lex Latin* (27/07/2022). Recuperado de: <https://lexlatin.com/opinion/sindicatos-y-ds-014-2022-tr-como-se-modifican-las-normas-sobre-relaciones-colectivas>

Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, (30), 84-103.

Vigilante.pe (2022). ¿Por qué el decreto del Gobierno que promueve los sindicatos y huelgas afecta el empleo formal? Recuperado de: <https://vigilante.pe/2022/08/10/mtpe-decreto-que-promueve-sindicatos-y-huelgas-es-ilegal-y-afecta-empleo-formal/>

Villavicencio, A. (2010). *La Libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación.*

LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES FRENTE AL EJERCICIO DE LA HUELGA

Dr. Ferre Cabezas



1. Introducción

A partir de la presente investigación se podrá mostrar un extracto sobre el desempeño de la huelga como derecho laboral frente a la continuidad de los servicios esenciales, siendo estos servicios esenciales como parte fundamental dentro de una sociedad que sufriría ante la interrupción de estos, debido a la repercusión que tienen ante el derecho de los terceros como usuarios de estos servicios.

La huelga como derecho laboral está reconocida en la constitución Política del Perú de 1993, y sirve como instrumento de “coacción” utilizado por los trabajadores ante la posibilidad de no llegar a un acuerdo satisfactorio con su empleador respecto a sus requerimientos, tanto económicos y/o mejoras en las condiciones de trabajo, resultando en una suspensión de labores traducida en una paralización de la producción afectando los intereses del empleador debido a la falta de ingresos; sin embargo, al tratarse de empresas que brindan servicios esenciales y ante la interrupción de estos se vería afectado no solo la contraparte en la relación laboral sino también, la población que son los principales receptores de estos servicios que ante un cese intempestivo resultaría en una grave afectación a sus derechos fundamentales (la vida, la salud, etc).

El ordenamiento laboral peruano reconoce la huelga y su ejercicio bajo ciertas excepciones y limitaciones, las limitaciones se materializan al momento que atenten contra la paz social y vulnere el derecho de terceros, como es en el caso de estudio, las empresas que brindan servicios esenciales palidecen frente la posibilidad de darse una huelga puesto que se dejaría en abandono la continuidad de la producción, por ello nos adentraremos en la posibilidad de hacer inviable la huelga en estas empresas; en ese sentido, ¿Es posible salvaguardar el derecho de una minoría y perjudicar el derecho de la mayoría?, considero que no, no sería equiparable el ejercicio del derecho de un reducido número de personas que pueda afectar directamente a la población equiparándose a un atentado contra sus

derechos fundamentales.

Seguendo la ilación, se plantea una interrogante ¿minoría beneficiada contra mayoría afectada?, esta interrogante no significa que necesariamente debe existir un solo ganador sino por el contrario, lo ideal es llegar a un punto medio donde fije una conclusión para que trabajadores y usuarios sean atendidos, sin ser perjudicados con el bienestar del lado opuesto.

Para ello se ha visto necesario recurrir al Derecho Laboral en diversos países de Sudamérica y relatar cual es la situación del derecho a la huelga respecto a la continuidad de los servicios esenciales, lo cual nos ayudara a dilucidar un panorama que puede ser una guía pero no una aplicación tal cual, puesto que cada país tiene un realidad parecida pero nunca igual, resultando que no se puede aplicar una misma norma en países distintos pero si mantener las mismas directrices.

2. El derecho a la Huelga en el Perú

Al hablar de derecho a la huelga tendremos que acudir a la Constitución política del Perú de 1993, pues en su artículo 28 centra el reconocimiento de la huelga como derecho y expresa que la regulación de esta debe ser desarrollada por los legisladores a fin de establecer sus excepciones y limitaciones en contraste con el interés social.

Si bien, la huelga está reconocida como un derecho a nivel constitucional se evidencia un obstáculo como es la falta de una definición que haga una descripción que la enmarque como tal, puesto que ello deja la responsabilidad de realizar una interpretación de su concepto al legislador, como se ha dado a través del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. 010-2003-TR), siendo lo siguiente:

Artículo 72

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

Para Mauro Ugaz Olivares define a la huelga como una medida de conflicto de los trabajadores que consiste en el incumplimiento deliberado de su prestación laboral debida. Es decir, se trata de presionar al empleador alterando ya sea de forma total o parcial el servicio encomendado¹ (Ugaz Olivares, 2013); por su parte, el Tribunal Constitucional ha precisado que la huelga es un derecho que "(...) consiste en la suspensión de la actividad laboral, la misma que debe previamente ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica -sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo"². Asimismo, en palabras del investigador concluye que la huelga es el medio por el cual los trabajadores y organizaciones sindicales pueden utilizar ante la negativa de sus empleadores de acceder a sus pretensiones relacionadas a las mejoras de sus condiciones de trabajo y tal como ha sido descrito tiene sus restricciones e incluso prohibiciones que impiden el ejercicio de este derecho, puesto que no puede calificarse como absoluto.

En lo relacionado a las restricciones y prohibiciones nos remitimos al punto 3 del artículo 28 de la Constitución: "(...) 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones (...)", en este apartado, se describe que el derecho de huelga no es un derecho absoluto sino por el contrario es un derecho que se debe ejercer bajo el respeto de la normativa nacional sin perjudicar a terceros para lo cual deben señalarse los parámetros que garanticen "el interés social".

Al referirnos al interés social en base a la huelga, El

¹ En este punto, establece su propia definición de Huelga conforme el Ordenamiento Laboral Peruano

² STC 0008-2005-PI/TC, fundamento 40

Tribunal Constitucional señala que es un "(...) equivoco conceptual, que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social. En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida. En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto"³. En ese sentido, bajo lo refirmado por el máximo intérprete de la Constitución se deja atrás el término de interés social superponiéndose el interés público dándole una mayor importancia a los derechos de los terceros, entendiéndose que el derecho de huelga no puede atentar contra los derechos de la población poniendo en velo su vida, salud y seguridad.

3. El Derecho de Huelga en los Convenios de la OIT

En este punto analizaremos de manera breve cuál es la posición de la Organización Internacional del Trabajo respecto al derecho de huelga como concepto, sus limitaciones y prohibiciones y ello puede tener incidencia en la regulación peruana debido a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política de 1993 señala

"Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".

Lo cual a través de la ratificación de sendos tratados pueden ser vinculantes a la normativa peruana y en este caso son pertinentes para el desarrollo del presente ensayo.

Al respecto, conforme lo antes indicado, El Perú ha ratificado diversos convenios de la OIT, pero lo más resaltante para nuestro tema en desarrollo es el convenio 87 de la OIT referido a la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; siendo ratificado por el Perú el 2 de marzo de 1960⁴ y a la fecha se encuentra en vigor.

De lo descrito en el convenio 87 no hace mención expresa al derecho de huelga o detalla ciertas características preponderantes relacionadas a esta; sin embargo, en las palabras de Carlos Gonzales Hunt y Andrea Valencia Gargurevich, la OIT regula el derecho de huelga en el Convenio 87, si bien dicho convenio no lo detalla de manera expresa, en el inciso 1 del artículo 3 denota que son las organizaciones de trabajadores y empleadores quienes tienen el derecho de formular el programa de acción de la huelga y poder definir las actividades que realizan con el fin de garantizar sus objetivos. (González Hunt & Valencia Gargurevich, 2019).

La OIT resalta a la huelga a través del Comité de Libertad Sindical en razón a los incontables informes sobre este derecho, estableciendo su importancia, finalidad, modalidades, condiciones previas a la huelga, restricción o prohibición (OIT, 2018). En el caso de las restricciones y prohibiciones, el Comité de Libertad Sindical ha tenido la oportunidad de pronunciarse en numerosas ocasiones sobre el carácter adecuado o no de los límites impuestos al ejercicio del derecho de huelga en una serie de países miembros de la OIT (Villasmil, Humberto; Torres, Nicolás, 2022). La OIT ha demostrado en innumerables informes que ningún derecho laboral es absoluto, debido a los hechos particulares que resaltan en cada situación generando excepciones de prohibición general y limitaciones que deben reglamentadas en relación al ejercicio de este derecho fundamental.

A la presente investigación nos sumergiremos en los supuestos que la huelga pueda limitarse o prohibirse

3 STC 0008-2005-PI/TC, fundamento 42

4 Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio (ilo.org)

según sea el caso en concreto, teniendo en consideración los pronunciamientos emitidos por la OIT expresando las circunstancias para estos escenarios como crisis nacional aguda, función pública, servicios esenciales. Para nuestro tema de ensayo solo nos centraremos en los servicios esenciales.

4. ¿Servicios Esenciales o Servicios Públicos Esenciales?

Previamente debemos señalar cual sería la terminología correcta, por un lado la OIT expresa los servicios esenciales y por otro la normativa peruana señala los servicios públicos esenciales, a fin de poder llegar a una diferencia o igualdad entre dichos términos debemos acudir a lo descrito por Alfredo Villavicencio pues afirma que un servicio será esencial no porque lo preste una entidad del Estado, una empresa pública o una empresa privada, sino porque su suspensión afecta a los derechos fundamentales a la vida, la salud o la seguridad, que tienen preeminencia sobre cualquier otro interés jurídicamente tutelado (Villavicencio Rios, 2008), es decir, es irrelevante hacer una diferenciación entre servicios esenciales y servicios públicos esenciales puesto que la suspensión acarrearía a la afectación del mismo sector de la población pudiendo atentar contra sus derechos. En ese sentido, para evitar alguna confusión, en el presente ensayo se utilizará la calificación de servicio esencial debido a que tiene una mayor extensión en lo concerniente al origen del servicio, siendo de la actividad privada o pública.

Para abordar el servicio público esencial o servicio esencial se debe establecer un concepto a fin de un mejor entendimiento en el tema central a desarrollar; empero, la OIT no expresa un concepto tan solo señala que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población (OIT, 2018).

El servicio público como parte del derecho toma su origen en Francia, siendo uno de sus exponentes León

Duguit, Tal como lo señala Hernández Gonzales “La noción de servicio público [...] Decir que un servicio deviene o llegara a ser un servicio público, es decir que este servicio será organizado por los gobernantes, que funcionara bajo su intervención y que deberán asegurar su funcionamiento sin interrupción” (Hernandez Gonzales, 2016). De esta manera sale a relucir la importancia del Servicio público como la búsqueda de la satisfacción del colectivo en un campo específico necesario para el funcionamiento de la sociedad, así el Estado cobra protagonismo al ser un “proveedor” que brinda las condiciones necesarias a fin de mantener la satisfacción del interés colectivo.

Con ello, lo antes descrito se manifiesta la facultad que ostenta el Estado de intervenir en el desarrollo del servicio público en post de su continuidad y mejora para que cumpla con la finalidad que está destinada.

Ahora bien, trasladándonos al Derecho peruano a fin de hallar el concepto de servicio público se tiene “es un concepto instrumental, que permite al Gobierno contar con la facultad discrecional de conceder o no la explotación económica de una determinada actividad en el mercado. Así, las actividades que no requieran de una concesión del Gobierno, no serán servicios públicos” (Lazarte Molina, 2003). Desde este punto de vista se tiene el servicio público ceñido a una perspectiva del derecho peruano tomando como referencia a la concesión de determinada actividad económica que pueda generar interés en el sector privado, ello demuestra el papel que cumple el Estado en la intervención en diversos sectores en los cuales mantiene total discrecionalidad para otórgalos a terceros con la finalidad de generarles ganancias dentro de lo razonable siempre cumpliendo con lo establecido en los términos de concesión del servicio público y así puedan satisfacer la necesidad de los usuarios.

5. El Servicio Esencial en el TUO de la LRCT

Al haber realizado una breve descripción del concepto servicio esencial y desde una perspectiva como determinarlas en el derecho peruano corresponde

detallar el contenido del artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

“Cuando la huelga afecte los servicios públicos o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan”

La constitución Política del Perú de 1993 no detallo el concepto de huelga, sus excepciones y limitaciones sino dejo dicha potestad a los legisladores para que interpreten y emitan las normas pertinentes, en este apartado se observa que se inclinó por ejercer una garantía del ejercicio del derecho de huelga frente los servicios esenciales, con tan solo establecer un mínimo de trabajadores que puedan evitar que el servicio se suspenda y mantenga una capacidad muy por debajo de lo normal o ante algún suceso de fuerza mayor no sea suficiente los trabajadores que en ese momento se encuentren laborando; si bien, ante este hecho, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo quien es la encargada de resolver las controversias suscitadas ante desacuerdos por las negociaciones de número y ocupación de trabajadores que ejercerán sus funciones ante una huelga. Todo ello quedo en potestad de los legisladores de turno, sea adecuado o no, a propia opinión debería prohibirse la huelga de trabajadores ante las empresas sean publicas o privadas que brinden servicios esenciales.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, en su artículo 83 expone lo siguiente:

Son servicios públicos esenciales:

- a) los sanitarios y de salubridad.
- b) los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d) Los de sepelio, y los inhumaciones y necropsias.

e) Los establecimientos penales.

f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.

g) Los de transporte.

h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.

i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

j) Otros que sean determinados por la Ley.

Estas actividades se encasillan en la descripción del servicio esencial según los párrafos precedentes adentrándose a un campo más específico e importante, siendo esencial dichas actividades para el rumbo de una sociedad y ante una suspensión causarían un desmedro, para lo cual trasladándose al derecho laboral se vela por su continuidad de los servicios esenciales a través del personal mínimo y permite la realización de la Huelga de trabajadores de las empresas tanto públicas como privadas que brindan servicios esenciales, ante un posible escenario de una disminución o suspensión del servicio que atentaría contra la vida, salud y seguridad de la población.

El artículo 65 de la Carga Magna señala:

Protección al consumidor

El estado defiende el interés de los consumidores y usuarios. Para tal efecto garantiza el derecho a la información sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado. Asimismo vela, en particular, por la salud y la seguridad de la población

A partir de este articulo la Constitución reconoce la defensa de los derechos e intereses de los consumidores de manera general sin hacer distinción entre los servicios ordinarios y servicios esenciales puesto que no seria adecuado que los consumidores de ambos tipos de servicios tengan la misma protección dando una desigual en la salvaguarda que merecen. A nivel constitucional, los servicios esenciales sin considerar

su origen deben ostentar una protección especial que no está reconocida claramente.

Los consumidores de los servicios esenciales tienen una protección a su favor donde debe primar la salud y seguridad lo que evidencia una continuidad constantes de los servicios esenciales bajo cualquier escenario, más aún ante la presencia de una huelga pero ello no puede perjudicar a los trabajadores que buscan unas mejoras en sus condiciones de trabajo y se les impida llegar a una solución que los beneficie, es decir el empleador, trabajador y terceros que son usuarios de los servicios pueden hacer efectivos sus derechos sin perjudicar al resto.

En el presente ensayo no se plantea una pugna de derechos sino tan solo una ponderación de estos, siendo los derechos laborales, empresariales y del interés general una salida para una conclusión que no atente contra los protagonistas de la controversia y sea todo lo contrario, otorgándoles ciertas garantías que sean alternativas diferentes al camino de la huelga.

En ese sentido, la Ley de Relaciones Colectivas mantiene un número de actividades que toman la denominación de servicios públicos esenciales, estos servicios según la norma son indispensables para el desarrollo social, los mismos que no pueden verse afectados por la paralización o suspensión por índole laboral lo que da la facultad de intervención del Estado a través de la Entidad encargada del Sector (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) a fin de dar cumplimiento a los derechos de los consumidores conforme el artículo 65 de la Constitución.

6. El Derecho a la Huelga frente a los servicios esenciales en el Derecho Comparado

En este punto se busca resaltar como otros ordenamientos jurídicos garantizan el ejercicio del derecho a la huelga o lo prohíben ante la continuidad de los servicios esenciales, como es el caso de Chile, Colombia y Argentina, estos países serán tomados como ejemplos de una realidad distinta al peruano, donde encontraremos los hechos que ayudarán a

validar la importancia de los servicios esenciales bajo un intereses público sobre la huelga de trabajadores.

a. Chile

La República de Chile ostenta una Constitución Política con un extracto referido al tema central del presente trabajo de investigación, el artículo 19 en el punto 16 señala la imposibilidad de la declaración de una huelga a los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La Ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.

La Constitución Chilena señala la limitación a nivel constitucional respecto al derecho a la huelga estableciendo ciertos parámetros que ayuden a determinar los diversos servicios y empresas que puedan cumplirlos y de esta manera ser protegidos frente a una posible suspensión de labores de los trabajadores; si bien los parámetros no son precisos a determinados servicios pero es posible puede deducirlos, puesto que no toda empresa o servicios podrán ostentar con esta protección que tiene por finalidad velar por la continuidad de los servicios esenciales.

Ahora bien, para realizar una calificación de las empresas se ha destinado un procedimiento descrito en la Normativa Laboral Chilena, es decir en el Código de Trabajo, el artículo 632 es contenedor de este procedimiento, designando a 03 ministerios (Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía) que serían los encargados de calificar y designar a las empresas en las que no se puede ejercer el derecho a la huelga debido a las consecuencias que acarrearía la suspensión de labores de los trabajadores como un daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de

la población o a la seguridad nacional, estas empresas serían parte de la resolución conjunta de los ministerios mencionados teniendo una duración de 02 años.

Es claro al señalar que el Ordenamiento Chileno prohíbe el derecho de la Huelga para dar paso a un efectivo servicio esencial al tener la prioridad por la propia naturaleza del servicio, puesto que los terceros no pueden ver afectado su derecho o ponerse en una situación de afectación ante la realización de una huelga.

b. Colombia

La Constitución Política de Colombia aborda en el capítulo 2 los preceptos relacionados a los derechos laborales, siendo el artículo 56 en su contenido garantiza el derecho a la huelga a excepción de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Desde la Constitución ya prevé este supuesto, adelantándose a los hechos demostrando que la huelga es relativa y ante los servicios esenciales no habrá ningún tipo de garantía de la huelga frente a la prevalencia del bienestar de la población, superponiéndose el interés público o social frente al interés privado conforme es respaldado por el artículo 58 de la misma Constitución.

Aunado a ello, el Código Sustantivo del Trabajo en el Título II "Conflictos Colectivos de Trabajo" alberga el artículo 430, el cual manifiesta la prohibición de la huelga en los servicios públicos, para lo cual estos servicios conllevan toda actividad organizadora que atiende a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Así también, el Código Sustantivo detalla las actividades que se enmarcan como servicio público:

- a) las que prestan servicios en cualquiera de las ramas del poder público;
- b) las empresas de transportes por tierra, agua y aire, y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

c) las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d) Las de establecimientos de asistencia social y de beneficencia.

e) las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f) las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicios del gobierno.

Lo descrito conlleva a determinar que las leyes en Colombia trabajan en armonía y bajo una misma directriz a fin de dar prioridad a los servicios esenciales con la finalidad de evitar su interrupción ante cualquier reclamo sindical.

c. Argentina

Argentina ostenta una regulación específica para nuestro tema de estudio, esto es el artículo 24 de la Ley 25.877, este artículo manifiesta que es posible la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, pero, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Ahora bien, ¿cómo determinar los servicios esenciales?, este apartado del artículo establece dos formas para determinar si un servicio es esencial:

- a. Los servicios esenciales señalados expresamente en la norma (servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo)
- b. Por otro lado, si una actividad no forma parte de los servicios esenciales dispuesto en ley

podrá ser calificada como tal por una comisión independiente que emitirá una resolución que calificará la naturaleza del servicio por cada caso específico.

Esta comisión independiente tendrá en cuenta ciertos supuestos para abordar los servicios no calificados como esenciales, como son: a) por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población y b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

La Comisión independiente es denominada Comisión de Garantías conforme el Decreto 272/2006 y se rige mediante este decreto, es decir deviene en la reglamentación a la que quedan sujetos los conflictos colectivos de trabajo que dieran lugar a una interrupción total o parcial de servicios esenciales y otorga las facultades para dictaminar conforme a cada caso. Argentina mantiene la misma posición que nuestro ordenamiento jurídico al darle a la huelga la garantía de proceder ante una empresa que brinde servicios esenciales siempre que no vean interrumpidos.

Hasta este punto, podemos determinar que las normativas de Chile, Colombia, Argentina y Perú entran en contradicción entorno a la garantía del derecho de huelga toda vez que dos de estos países prohíben la huelga en post de la continuidad total de los servicios esenciales en sentido estricto dando prioridad al derecho de los usuarios de estos servicios; por otro lado, se tiene a Perú y Argentina, estos dan la posibilidad del ejercicio de huelga a fin que se cumpla con los requisitos formales velando siempre por la continuidad de los servicios, pero ello no siempre garantiza la continuidad total de los servicios. Es así como ante esta disyuntiva podemos señalar que el servicio esencial cumple un papel muy importante y debe ser respetado por el efecto que mantiene ante la población.

Se realiza el siguiente cuadro para un mejor entendimiento de lo antes descrito:

Prohíbe la huelga ante los servicios esenciales	SI	NO
Chile	X	
Colombia	X	
Perú		X
Argentina		X

De lo expuesto en los puntos precedentes, consideramos que es necesario proceder a la continuidad total de los servicios esenciales frente a la paralización de los trabajadores por una posible huelga, como se ha detallado, a nivel constitucional es aplicable la prohibición de la huelga conforme el artículo 28 de la constitución, estableciéndose una base para que pueda ser una realidad ante los servicios esenciales brindados por empresas privadas o públicas. De esta manera se otorgará la protección adecuada de estos servicios y no se atentará contra el colectivo conforme el artículo 65 de la constitución.

Esta postura, tiene sustento puesto que se correlaciona con los pronunciamientos emitidos por la OIT (OIT, 2018) y las posturas de países vecinos que se rigen bajo las directrices de la norma internacional, la misma que es vinculante para el Perú, lo cual da validez a lo planteado y faculta al legislador para lo antes descrito y ser plasmado en Ley. Así también, en nuestra Constitución de 1993 da la posibilidad al Estado de hacerlo posible, determina que el derecho de huelga puede ejercerse sin atentar contra el interés público emergiendo la prohibición de este derecho ante los servicios esenciales puesto que estos servicios tienen incidencia en la vida, salud y seguridad de la población y debe ser protegida su continuidad plena.

7. Conclusiones

La huelga es un derecho reconocido a nivel constitucional por las naciones descritas, sin embargo, no hay un acuerdo sobre la postura frente a la continuidad de los servicios esenciales, este hecho debe ser considerado desde el punto de vista que priorice el

derecho de las mayorías, en este caso la población.

Los servicios públicos esenciales o servicios esenciales, se debe establecer una misma ilación referente a estos términos, en el presente trabajo se ha evidenciado que en la actualidad los servicios “públicos” son brindados tanto por empresas privadas como públicas, por lo que no sería adecuado seguir utilizando en la normativa la terminología de servicios públicos esenciales.

Debe preponderar el derecho de los consumidores como los receptores de los servicios esenciales bajo el precepto del interés público frente a los derechos laborales del trabajador. Esto se sustenta en la vigencia del derecho de vida, salud y seguridad de la población reconocido en la Constitución de 1993.

La Constitución Política del Perú de 1993 otorga la potestad de establecer limitaciones y prohibiciones del derecho de huelga, lo cual no impide que vea la luz la restricción total del derecho de huelga mediante las normas que la regulen.

9. Bibliografía

Gonzáles Hunt, C., & Valencia Gargurevich, A. (2019). La regulación del derecho de huelga en la OIT y los organos de control, a proposito de la normativa Peruana. *Laborem (21)*, 123-140.

Hernandez Gonzales, J. (2016). El tratamiento de los servicios publicos en los arbitrajes de inversión: una propuesta desde la perspectiva del derecho administrativo global. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP(76)*, 181-206.

Lazarte Molina, J. (2003). El concepto de servicio publico en el derecho peruano. *IUS ET VERITAS*, 68-85.

OIT. (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical I* (Sexta ed.). Ginebra: OIT.

Ugaz Olivares, M. (noviembre de 2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. *Homenaje Aniversario de la SPDTSS-25 año de las bodas de plata de la sociedad*, 407-424.

Villasmil , Humberto; Torres , Nicolás;. (04 de febrero de 2022). La libertad sindical: principio y derecho fundamental para la OIT. consideraciones para el debate constitucional en Chile.

Villavicencio Rios, A. (2008). Huelga y servicios esenciales alcances, estandares internacioneales y nueva afectación (la educación basica regular). *Homenaje a Luis aparicio Valdez*, 473-503.

A dark blue-tinted photograph of a person in a suit, likely a professional, looking at a laptop screen. The person's hand is visible, wearing a watch. The background is slightly blurred, showing what appears to be a desk or office environment.

NORMAS LEGALES

Ley 31632

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DISPONE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS DISPOSICIONES LEGALES IMPLEMENTADAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR LA COVID-19

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020, 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.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todos los empleadores y trabajadores de los sectores público y privado, bajo cualquier régimen laboral.

Artículo 3.- Compensación de horas

Las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas en virtud del numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia 026-2020 y del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020 se pueden compensar de cualquiera de las siguientes formas:

a) Con trabajo en sobretiempo realizado antes o después de la jornada de trabajo y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, sin exceder dos (2) horas diarias.

Cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada, compensará tres horas de licencia con goce de haber.

La suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las cincuenta y dos (52) horas a la semana.

b) Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce.

Cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a tres días de licencia con goce de haber.

No se podrán compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce.

Artículo 4.- Deber de informar

Dentro de los quince (15) días de entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores comunican por escrito a los trabajadores el total de horas de licencia con goce de haber que adeudan.

Artículo 5.- Plazo para la compensación

La compensación de horas a la que se hace referencia en el artículo 3 de la presente ley podrá realizarse durante un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las horas dejadas de compensar en dicho periodo se consideran absueltas.

Artículo 6.- Prohibición de descontar montos de las liquidaciones, producto de la licencia con goce de haber

Está prohibido realizar descuentos en la liquidación de beneficios sociales realizada al término del vínculo laboral, para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación

Se deroga o se deja sin efecto toda norma que vaya en contra de la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de noviembre de dos mil veintidós.

JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA

Presidente del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Presidenta del Consejo de Ministros

2130923-1

Decreto Supremo que otorga facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de la Segunda Convocatoria a Elecciones Regionales del año 2022

DECRETO SUPREMO 017-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 31 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho al 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, el artículo 5 de la Ley 27683, Ley de Elecciones Regionales, dispone que el Gobernador y el Vicegobernador del Gobierno Regional son elegidos conjuntamente por sufragio directo para un período de cuatro años; y, para ser elegidos se requiere que la fórmula respectiva obtenga no menos del treinta por ciento (30%) de los votos válidos;

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 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 001-2022-PCM, Decreto Supremo que convoca a Elecciones Regionales y Municipales 2022, se 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, para el 2 de octubre de 2022;

Que, mediante el Decreto Supremo 135-2022-PCM, Decreto Supremo que convoca a Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales del Año 2022, para el domingo 4 de diciembre de 2022, se convoca a la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales del año 2022 de gobernadores y vicegobernadores de los gobiernos regionales en las circunscripciones de la República donde ninguna fórmula ha alcanzado el treinta por ciento (30%) de los votos válidos de acuerdo con los cómputos oficiales del proceso de Elecciones Regionales llevado a cabo el domingo 2 de octubre de 2022, para el domingo 4 de diciembre de 2022;

Que, en esta coyuntura electoral se advierte que existen ciudadanos que por diversas razones se hallan 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 Declarar el 5 de diciembre de 2022 como día no laborable de naturaleza compensable para aquellos ciudadanos que se desempeñen como miembros de mesa durante la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales a llevarse a cabo el día 4 de diciembre 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 al 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 la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto; no laboran los días viernes 2, sábado 3, domingo 4 y lunes 5 de diciembre 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 la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales, 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 la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales, 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 la Presidenta del Consejo de Ministros, y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Presidenta del Consejo de Ministros

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2130923-5

Aprueban Directiva que establece los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público

RESOLUCIÓN DIRECTORAL 0431-2022-EF/53.01

Lima, 30 de noviembre de 2022

VISTO

El Informe 2455-2022-EF/53.04 de la Dirección de Gestión de Personal Activo respecto a los Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público; y,

CONSIDERANDO

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

Que, en ese marco, el numeral 2.4 del artículo 2 del Decreto de Urgencia 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, dispone que la implementación de los instrumentos de la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público se encuentra a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que contribuyan con la asignación y

utilización eficientes de los fondos públicos;

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

Que, el literal d) del numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, aprobado mediante Decreto Supremo 008-2022-PCM, dispone que el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, contiene el costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos en función a la información registrada por las entidades en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos;

Que, atendiendo a dicho marco normativo, mediante la Resolución Directoral 0006-2022-EF/53.01 se aprobó la Directiva 001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público, con la finalidad de registrar y costear la información contenida en los convenios colectivos, las actas de conciliación y los laudos arbitrales de índole laboral, con incidencia económica;

Que, con la finalidad de registrar y costear la información contenida en los proyectos de convenios colectivos, los convenios colectivos, las actas de conciliación y los laudos arbitrales de índole laboral, con incidencia económica, elaboradas por las entidades del Sector Público en el marco de la Ley 31188, según corresponda, en una única herramienta informática a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, resulta necesario aprobar los nuevos Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público; y derogar la Resolución Directoral 0006-2022-EF/53.01 que aprobó la Directiva 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público; en el Decreto de Urgencia 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público; en la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y, en el Decreto Supremo 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Objeto

Aprobar la Directiva 0002-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público, que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- Derogación

Derogar la Resolución Directoral 0006-2022-EF/53.01 que aprobó la Directiva 0001-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral y de la Directiva 0002-2022-EF/53.01, Lineamientos para la administración del Módulo de Registro de la Negociación Colectiva en el Sector Público en la sede digital del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef), en la misma fecha de publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ADRIANA MILAGROS MINDREAU ZELASCO

Directora General de la

Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

2131003-1

Nombran Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN SUPREMA 354-2022-PCM

Lima, 13 de diciembre de 2022

Vista la propuesta del señor Presidente del Consejo de Ministros;

De conformidad con el artículo 122 de la Constitución Política del Perú; el artículo 15-A de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y,

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Nombrar Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y Promoción del Empleo, al señor Eduardo Alonso García Brimisa.

Artículo 2.- La declaración jurada del ministro nombrado es publicada en la página web de la Presidencia del Consejo de Ministros, en la misma fecha de publicación de la presente Resolución Suprema.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

PEDRO MIGUEL ANGULO ARANA

Presidente del Consejo de Ministros

2133983-

Decreto Supremo que declara el Estado de Emergencia a nivel nacional

DECRETO SUPREMO 143-2022-PCM

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 44 de la Constitución Política del Perú 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, el artículo 137 de la Carta Magna establece que el Presidente de la República, con acuerdo del Consejo de Ministros, puede decretar, por plazo determinado, en todo el territorio nacional, o en parte de él, y dando cuenta al Congreso o a la Comisión Permanente, los estados de excepción señalados en dicho artículo, entre los cuales se encuentra el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación, pudiendo restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad de domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio;

Que, el artículo 166 de la Constitución Política del Perú dispone que la Policía Nacional del Perú tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno; así como, prevenir, investigar y combatir la delincuencia;

Que, el artículo 4 del Decreto Legislativo 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, establece que este ejerce competencia exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público y competencia compartida, en materia de seguridad

ciudadana;

Que, conforme al artículo 1 del Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, la Policía Nacional del Perú ejerce competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; y competencia compartida en materia de seguridad ciudadana. En el marco de las mismas, presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad; garantiza el cumplimiento de las leyes, la seguridad del patrimonio público y privado; previene, investiga y combate la delincuencia y el crimen organizado; vigila y controla las fronteras;

Que, con el Oficio 862-2022-CG PNP/SEC (Reservado), la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú recomienda que se declare por el término de treinta (30) días calendario, el Estado de Emergencia a nivel nacional, sustentando dicho pedido en el Informe 260-2022-COMASGEN-CO PNP/OFIPOI (Reservado) del Comando de Asesoramiento General, mediante el cual se informa sobre diversos conflictos sociales a nivel nacional, registrados a partir del 7 de diciembre de 2022, que vienen generando actos de violencia y vandalismo contra las instituciones públicas y privadas, así como agresiones contra la integridad personal de los ciudadanos y autoridades, lo que ha generado una grave situación de crisis a nivel nacional;

Que, mediante Decreto Legislativo 1186, Decreto Legislativo que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú, se precisa el uso de la fuerza en el ejercicio de la función policial, los niveles del uso de la fuerza y las circunstancias y reglas de conducta en el uso de la fuerza;

Que, por Decreto Legislativo 1095, Decreto Legislativo que establece reglas de empleo y uso de la fuerza por parte de las Fuerzas Armadas en el territorio nacional, se establece el marco legal que regula los principios, formas, condiciones y límites para el empleo y uso de la fuerza por parte de las Fuerzas Armadas en el territorio nacional, en cuyo Título II se establecen las normas del uso de la fuerza en otras situaciones de violencia, en zonas declaradas en Estado de Emergencia con el control del orden interno a cargo de la Policía Nacional del Perú, en cumplimiento de su función constitucional, mediante el empleo de su potencialidad y capacidad coercitiva para la protección de la sociedad, en defensa del Estado de Derecho;

De conformidad con lo establecido en los incisos 4) y 14) del artículo 118 y el inciso 1) del artículo 137 de la Constitución Política del Perú; y los literales b) y d) del inciso 2) del artículo 4 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

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

DECRETA

Artículo 1.- Declaratoria de Estado de Emergencia

Declarar por el término de treinta (30) días calendario, el Estado de Emergencia a nivel nacional. La Policía Nacional del Perú mantiene el control del orden interno, con el apoyo de las Fuerzas Armadas.

Artículo 2.- Suspensión del ejercicio de Derechos Constitucionales

Durante el Estado de Emergencia a que se refiere el artículo precedente y en la circunscripción señalada, quedan suspendidos los derechos constitucionales relativos a la inviolabilidad de domicilio, libertad de tránsito por el territorio nacional, libertad de reunión y libertad y seguridad personales, comprendidos en los incisos 9), 11), 12) y 24) literal f) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 3.- Suspensión de los Estados de Emergencia

vigentes a nivel nacional

Durante la vigencia del Estado de Emergencia declarado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, queda suspendida la vigencia de los Estados de Emergencia declarados en distintos departamentos del país, en los cuales la Policía Nacional del Perú se encuentra a cargo del control del orden interno.

Artículo 4.- De la intervención de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas

La intervención de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas se efectúa conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1186, Decreto Legislativo que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú, y en el Decreto Legislativo 1095, Decreto Legislativo que establece reglas de empleo y uso de la fuerza por parte de las Fuerzas Armadas en el territorio nacional y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 003-2020-DE, respectivamente.

Artículo 5.- Presentación de informe

Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al término del Estado de Emergencia declarado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, la Policía Nacional del Perú debe presentar al Titular del Ministerio del Interior, un informe detallado de las acciones realizadas durante el régimen de excepción y los resultados obtenidos.

Artículo 6.- Financiamiento

La implementación de las acciones previstas en el presente Decreto Supremo, se financia con cargo al presupuesto institucional asignado a los pliegos involucrados, y a las asignaciones de recursos adicionales autorizadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 7.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro del Interior, el Ministro de Defensa y el Ministro de Justicia y Derechos Humanos.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

PEDRO MIGUEL ANGULO ARANA

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA

Ministro de Defensa

CESAR AUGUSTO CERVANTES CARDENAS

Ministro del Interior

JOSÉ ANDRÉS TELLO ALFARO

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

2134229-1

Autorizan viaje del Ministro de Comercio Exterior y Turismo a Ecuador y encargan su Despacho al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN SUPREMA 322-2022-PCM

Lima, 1 de diciembre de 2022

CONSIDERANDO

Que, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – MINCETUR es el órgano competente para definir, dirigir, ejecutar, coordinar y supervisar la política de comercio exterior y de turismo; representa al Perú en los foros y organismos internacionales de comercio y esquemas de integración y tiene la responsabilidad en materias de la promoción de las exportaciones y de las negociaciones comerciales internacionales. Asimismo, en materia de turismo promueve, orienta y regula la actividad turística, con el fin de impulsar su desarrollo sostenible, incluyendo la promoción, orientación y regulación de la artesanía;

Que, en el último Encuentro Presidencial y Gabinete Binacional de Ministros Perú-Ecuador (realizado en la ciudad de Loja, República del Ecuador), los mandatarios de ambos países dispusieron la celebración de la Comisión de Vecindad en la República del Ecuador, mecanismo de nivel político representativo, presidido por los Ministros de Relaciones Exteriores de ambos países, a fin de aprobar los compromisos del Plan de Acción de Loja 2022, distribuidos en los cinco Ejes Temáticos del Gabinete Binacional: i) Asuntos Sociales y Culturales; ii) Asuntos Productivos, Comerciales, Inversión y Turismo; iii) Asuntos Ambientales, Energéticos y Mineros; iv) Infraestructura y Conectividad; y, v) Seguridad y Defensa;

Que, la XV Reunión de la Comisión de Vecindad Peruano-Ecuatoriana, se realizará el próximo viernes 2 de diciembre de 2022, en la ciudad de Quito, República

del Ecuador, la misma que permitirá, asimismo, reactivar los Comités Técnicos Binacionales (CTB), instancias establecidas en los Acuerdos de Paz de 1998, que asumirán la gestión de los Ejes temáticos del Gabinete Binacional;

Que, respecto al Eje Temático “Asuntos Productivos, Comerciales, Inversión y Turismo”, se abordarán temas relacionados al sector comercio exterior en materia de acceso de diversos productos de exportación al mercado ecuatoriano, a través de la publicación de requisitos sanitarios de productos de interés para ambos países; en tal sentido, el representante del sector comercio exterior se encargará de realizar los comentarios de réplica a lo trabajado en este eje durante la sesión plenaria de este Encuentro;

Que, en relación al tema de turismo, las autoridades de ambos países han consensado una serie de iniciativas que contribuirán con la reactivación del sector, incluyendo las estrategias de planificación, gestión e implementación y políticas públicas en destinos turísticos, así como el desarrollo conjunto del turismo comunitario y de los pueblos con vocación turística de ambos países; asimismo, en el marco de esta reunión, las autoridades de comercio exterior, abordarán a nivel bilateral la problemática del transporte internacional por carretera;

Que, por lo expuesto, se considera de interés institucional que el Ministro de Comercio Exterior y Turismo, señor Roberto Helbert Sánchez Palomino, participe en dicha reunión con el fin de asegurar la participación plena

de Perú en el seguimiento de los compromisos para el desarrollo comercial y turístico del país;

Que, es necesario otorgar la autorización de viaje correspondiente y encargar el Despacho Ministerial de Comercio Exterior y Turismo, en tanto dure la ausencia de su titular;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 127 de la Constitución Política del Perú; la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022; la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de los servidores y funcionarios públicos, sus modificatorias, y el Decreto Supremo 047-2002-PCM, que aprueba las normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, y sus modificatorias;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar el viaje del señor ROBERTO HELBERT SÁNCHEZ PALOMINO, Ministro de Comercio Exterior y Turismo, a la ciudad de Quito, República del Ecuador, el 2 de diciembre de 2022, para que participe en el evento a que se refiere la parte considerativa de la presente Resolución Suprema.

Artículo 2.- Los gastos que irrogue el cumplimiento de la presente Resolución estarán a cargo del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, debiendo rendir cuenta documentada en un plazo no mayor de quince (15) días del término del citado evento, de acuerdo al siguiente detalle:

Nombres y Apellidos	Pasajes aéreos Clase Económica US\$	Zona Geográfica	Viáticos por día US\$	Total Viáticos US\$
Roberto Helbert Sánchez Palomino	1 350,00	América del Sur	370,00 x 1 día =	370,00

Artículo 3.- Encargar al señor Alejandro Antonio Salas Zegarra, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Despacho de Comercio Exterior y Turismo, a partir del 2 de diciembre de 2022 y en tanto dure la ausencia del titular.

Artículo 4.- La presente Resolución Suprema no libera ni exonera del pago de impuestos o de derechos aduaneros, cualquiera sea su clase o denominación.

Artículo 5.- La presente Resolución Suprema será refrendada por la Presidenta del Consejo de Ministros y por el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES

Presidente de la República

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO

Presidenta del Consejo de Ministros

ROBERTO SÁNCHEZ PALOMINO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

2131274-1

Designan Asesor II del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 323-2022-TR

Lima, 30 de noviembre de 2022

VISTOS

El Memorando 1357-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1737-2022-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0992-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor/a II del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo

y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor ENRIQUE MARTIN VASQUEZ CHUMBIAUCA en el cargo de Asesor II del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2131002-1

Designan Gerente de la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 019-2022-MTPE/3

Lima, 2 de diciembre de 2022

VISTOS

El Oficio 0694-2022-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad; y, el Informe 0998-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Gerente de la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designa a la persona que asumirá dicho cargo;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; el Decreto Supremo 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y

directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial 044-2021-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Empleabilidad;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora VILMA ROSA NAVARRO CHUMPITAZ como Gerente de la Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2131721-1

Designan Gerente de la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 020-2022-MTPE/3

Lima, 2 de diciembre de 2022

VISTOS

El Oficio 0695-2022-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad; y, el Informe 0997-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designa a la persona que asumirá dicho cargo;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; el Decreto Supremo 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y

directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial 044-2021-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Empleabilidad;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora ERICA SANO SANCHEZ como Gerente de la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2131727-1

Establecen disposiciones aplicables a las vacaciones en el Año Judicial 2023, para jueces, juezas y personal auxiliar

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000416-2022-CE-PJ

Lima, 8 de diciembre del 2022

CONSIDERANDO

Primero. Que, el artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, prescribe que las vacaciones de los jueces y juezas se establecen en dos etapas sucesivas, cada una de treinta días, en los meses de febrero y marzo. Sin perjuicio que, excepcionalmente, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial pueda señalar tiempo distinto.

Segundo. Que, las vacaciones programadas en los meses de febrero y marzo, en la práctica, da lugar a que los procesos judiciales se paralicen durante ese lapso, generando dicha modalidad, circunstancias de perjuicio a litigantes, abogados y público en general.

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

Cuarto. Que, en tal sentido, y en razón a los resultados verificados durante los periodos de vacaciones desde el Año Judicial 2005 a la fecha, resulta conveniente que el goce vacacional de jueces y juezas; así como del personal auxiliar jurisdiccional y administrativo, correspondiente al periodo 2022-2023, se realice en un solo periodo, del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023. Por ende, a efectos de estructurar los órganos jurisdiccionales de vacaciones que necesariamente funcionarán durante ese lapso, es del caso dictar las

pautas para su funcionamiento.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 1437-2022 de la quincuagésima segunda sesión continuada del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 23 de noviembre de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Alvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer que las vacaciones en el Año Judicial 2023, para jueces, juezas y personal auxiliar, se harán efectivas del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023; dictándose las medidas complementarias para el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

Artículo Segundo.- La Presidencia de la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada programará el rol de vacaciones de jueces, juezas y personal auxiliar teniendo en cuenta los plazos procesales de los expedientes a su cargo y la necesidad del servicio; dando cuenta al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial sobre las acciones emitidas al respecto.

Artículo Tercero.- La Magistrada Coordinadora Nacional del Sub Sistema Especializado en Extinción de Dominio remitirá a este Órgano de Gobierno el rol de vacaciones de jueces, juezas y personal a su cargo,

según la necesidad del servicio; señalando las medidas administrativas que adoptará para el cumplimiento de los periodos vacacionales.

Artículo Cuarto.- Establecer que durante el mes de vacaciones de jueces, juezas y personal auxiliar, a que se refiere el artículo primero de la presente resolución, funcionarán órganos jurisdiccionales de emergencia que designarán las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, los cuales seguirán conociendo y tramitando los procesos a su cargo; así como, además, atenderán exclusivamente las siguientes materias de los órganos jurisdiccionales que saldrán de vacaciones:

a) Penal: Hábeas Corpus, calificación de denuncias con detenidos, tramites de libertades, apelación de mandato de detención, tramite de procesos con reos en cárcel, homonimias y rehabilitaciones.

b) Civil: Acciones de garantías y medidas cautelares fuera de proceso.

c) Familia: Consignaciones de alimentos, autorización de viajes de menores, violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, tutela de menores en abandono y menores infractores; así como medidas cautelares de régimen provisional de visitas, anotación de demanda, visitas reguladas por el Equipo Multidisciplinario y ampliación de régimen de visitas, entrega de menores en forma de ejecución anticipada, tenencia provisional; procesos sobre interdicción civil tramitados ante los Juzgados de Familia en materia tutelar y en las Salas Superiores; y casos de aplicación del Convenio de La Haya de 1980 "Sobre los Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores" y la "Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores".

d) Laboral: Consignaciones laborales; y,

e) Así como, todas aquellas solicitudes que los jueces y juezas, de acuerdo a su facultad discrecional, consideren de urgente atención

en materia Contencioso Administrativa, Constitucional y Previsional, u otras peticiones que estimen pertinentes.

Artículo Quinto.- Disponer que en el mes de vacaciones programado del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023, funcionarán los siguientes órganos jurisdiccionales de emergencia:

A) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

- La Sala Penal Permanente continuará atendiendo los expedientes a su cargo; así como las instituciones de emergencia que se presenten en la Sala Penal Transitoria.

- Una Mesa de Partes recibirá asuntos correspondientes a las materias Civil, Penal y de Derecho Constitucional y Social.

- La Sala Penal Especial y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria.

Las referidas Salas Penales y la Mesa de Partes contarán con el personal mínimo necesario, para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Los jueces, juezas y personal auxiliar efectivizarán sus vacaciones en forma progresiva en el transcurso del año 2023.

B) CORTES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

- Las Salas y Juzgados que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia designen como órganos de emergencia, serán determinados mediante resolución administrativa; procediéndose a su publicidad.

Artículo Sexto.- Disponer que en cada Juzgado Penal, cuyo personal se encuentre gozando de vacaciones en el mes de febrero próximo, se designará un técnico judicial o asistente judicial, a fin que previo inventario y bajo responsabilidad, reciba y tenga a su cargo los expedientes en giro y en archivo, para que se dé tramite a asuntos materia de requerimiento que se encuentren

dentro de lo previsto en el artículo cuarto de la presente resolución.

Al vencimiento del periodo vacacional, el técnico judicial o asistente judicial aludido precedentemente deberá retomar, también bajo inventario, los procesos que recibió.

Artículo Séptimo.- Los jueces, juezas y personal auxiliar que no tengan el récord laboral exigido, no saldrán de vacaciones y conformarán los órganos jurisdiccionales de emergencia, previa designación de la Presidencia de la Corte Superior.

Los órganos jurisdiccionales de emergencia que recaigan en Juzgados Mixtos, deben cubrirse en forma prioritaria con los referidos jueces y juezas.

Artículo Octavo.- Los jueces, juezas y personal auxiliar que trabajen del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023, harán uso de vacaciones según las necesidades del servicio entre los meses de abril a noviembre del mismo año, previa autorización del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial o de la Presidencia de Corte Superior, según corresponda; siempre y cuando hayan cumplido el récord laboral exigido.

Artículo Noveno.- Los jueces, juezas y el personal auxiliar que no salieron de vacaciones en el presente año, harán su derecho durante el año 2023; no obstante, de ninguna manera podrán acumular el goce vacacional de los dos periodos en forma consecutiva.

Artículo Décimo.- Los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, designarán al personal mínimo necesario para el eficaz funcionamiento de los órganos jurisdiccionales de emergencia; quedando facultados a conformar otros que se requieran. Así como, a adoptar las acciones que resulten convenientes en los casos no previstos.

Artículo Undécimo.- La Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada, Sub Sistema Nacional Especializado en Extinción de Dominio, Oficina de

Control Institucional, Procuraduría Pública encargada de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, y la Gerencia General del Poder Judicial, remitirán al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial hasta el 20 de enero próximo, como plazo máximo, el rol de vacaciones de jueces, juezas y personal auxiliar a su cargo.

Artículo Duodécimo.- A partir de la vigencia de la presente resolución, los órganos jurisdiccionales adoptarán las medidas necesarias para evitar perjuicios procesales y materiales a las partes como consecuencia del periodo vacacional, bajo responsabilidad funcional. Motivo por el cual, las audiencias, informes orales y otras actuaciones judiciales fijadas para el mes de vacaciones se reprogramarán de oficio, preferentemente, para el mes de marzo del próximo año.

Las Salas Superiores Penales y Mixtas que se encuentren con audiencias en giro y que no puedan ser concluidas antes de ingresar al periodo vacacional, deberán hacer uso de los mecanismos procesales vigentes para evitar el quiebre de los mismos, bajo responsabilidad funcional.

Artículo Decimotercero.- La Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la República determinará el rol de vacaciones correspondiente a los órganos de apoyo administrativo, que dependen del Supremo Tribunal.

Artículo Decimocuarto.- Los señores y señoras integrantes del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, adecuarán sus vacaciones a las necesidades del servicio. La Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobará el rol de vacaciones correspondientes al personal de los órganos de apoyo y asesoría del citado Órgano de Gobierno.

Artículo Decimoquinto.- Los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país programaran sus vacaciones, entre los meses de marzo a diciembre del próximo año.

Artículo Decimosexto.- Disponer que los Presidentes y Presidentas de las salas de la Corte Suprema de Justicia de la República; así como las Presidencias de las Cortes

Superiores de Justicia del país, deberán informar al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial sobre los jueces y juezas que dejan pendiente de emitir ponencia y/o firma de resoluciones, al hacer uso de sus vacaciones en el año 2023.

Artículo Decimosétimo.- Transcribir la presente resolución a la Presidenta del Poder Judicial, Presidencia de las Salas Permanentes y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Ministerio Publico, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de las Cortes Superiores de Justicia del país, Coordinadora Nacional del Sub Sistema Especializado en Extinción de Dominio, Centro de Investigaciones Judiciales, Oficina de Control Institucional del Poder Judicial, Procuraduría Publica encargada de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta de C.E.

2133565-1

Decreto Supremo que declara inmovilización social obligatoria por la situación de conflictividad actual

DECRETO SUPREMO 144-2022-PCM

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 44 de la Constitución Política del Perú 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, el artículo 137 de la Carta Magna establece que el Presidente de la República, con acuerdo del Consejo de Ministros, puede decretar, por plazo determinado, en todo el territorio nacional, o en parte de él, y dando cuenta al Congreso o a la Comisión Permanente, los estados de excepción señalados en dicho artículo, entre los cuales se encuentra el Estado de Emergencia, en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o de graves circunstancias que afecten la vida de la Nación, pudiendo restringirse o suspenderse el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad de domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio;

Que, el artículo 166 de la Constitución Política del Perú dispone que la Policía Nacional del Perú tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno; así como, prevenir, investigar y combatir la delincuencia;

Que, el artículo 4 del Decreto Legislativo 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, establece que este ejerce competencia exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público

y competencia compartida, en materia de seguridad ciudadana;

Que, conforme al artículo 1 del Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, la Policía Nacional del Perú ejerce competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; y competencia compartida en materia de seguridad ciudadana. En el marco de las mismas, presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad; garantiza el cumplimiento de las leyes, la seguridad del patrimonio público y privado; previene, investiga y combate la delincuencia y el crimen organizado; vigila y controla las fronteras;

Que, mediante Decreto Supremo 143-2022-PCM, publicado en la edición extraordinaria del diario oficial El Peruano de fecha 14 de diciembre de 2022, se declara el Estado de Emergencia a nivel nacional, disponiéndose que la Policía Nacional del Perú mantenga el control del orden interno, con el apoyo de las Fuerzas Armadas, por el término de treinta (30) días calendario;

Que, con el Oficio 863-2022-CG PNP/SEC (Reservado), la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú sustenta la necesidad de adoptar medidas excepcionales, como la inmovilización social obligatoria en determinados distritos y provincias a nivel nacional; para cuyo efecto se adjunta el Informe 262-2022-COMASGEN-CO PNP/OFIPOI de la Policía Nacional del Perú, a través del cual se informa sobre los conflictos sociales generados desde el 7 de diciembre de 2022, a nivel nacional, donde se vienen produciendo actos de violencia y vandalismo contra las instituciones públicas y privadas, así como agresiones contra la

integridad personal de los ciudadanos y autoridades;

Que, considerando el contexto actual debido a las acciones antes indicadas, resulta necesario decretar la inmovilización social obligatoria de la población en sus domicilios en las jurisdicciones donde se vienen presentando mayor conflictividad;

De conformidad con lo establecido en los incisos 4) y 14) del artículo 118 y el inciso 1) del artículo 137 de la Constitución Política del Perú; y los literales b) y d) del inciso 2) del artículo 4 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

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

DECRETA

Artículo 1. Inmovilización social obligatoria

1.1. Declarar por el término de cinco (5) días calendario, la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, en el marco del Estado de Emergencia a nivel nacional declarado mediante Decreto Supremo 143-2022-PCM, en las jurisdicciones y horarios establecidos en el anexo adjunto, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

1.2. Durante la inmovilización social obligatoria, las personas pueden circular por las vías de uso público para la adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.

1.3. Durante la inmovilización social obligatoria, se exceptúa al personal estrictamente necesario que participa en la prestación de los servicios de salud, medicinas, la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, agricultura, pesca y acuicultura, transporte, vigilancia y seguridad, delivery, restaurantes y hoteles, asistencia, servicios financieros, energía eléctrica, gas, combustibles, telecomunicaciones y actividades conexas, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, y actividades conexas.

1.4. Durante la inmovilización social obligatoria se permite que las farmacias y boticas puedan brindar

atención de acuerdo a la norma de la materia.

1.5. El personal de prensa escrita, radial o televisiva podrá transitar durante el período de inmovilización social obligatoria siempre que porten su pase personal laboral, su credencial periodística respectiva y su Documento Nacional de Identidad para fines de identificación. La autorización también es extensiva para las unidades móviles que los transporten para el cumplimiento de su función.

1.6. También se permite el desplazamiento con vehículo particular o peatonal de aquellas personas que requieren de una atención médica urgente o de emergencia por encontrarse en grave riesgo su vida o salud; así como, para la adquisición de medicamentos.

Artículo 2. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro del Interior, el Ministro de Defensa y el Ministro de Justicia y Derechos Humanos.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

PEDRO MIGUEL ANGULO ARANA

Presidente del Consejo de Ministros

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA

Ministro de Defensa

CÉSAR AUGUSTO CERVANTES CÁRDENAS

Ministro del Interior

JOSÉ ANDRÉS TELLO ALFARO

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

2134806-1

Aceptan la renuncia de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima

PRESIDENCIA DEL CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000130-2022-P-CE-PJ

Lima, 21 de diciembre del 2022

VISTO

El Oficio 000363-2022-P-CSJLI-PJ cursado por el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, por el cual remite la solicitud de renuncia presentada por la señora Natividad Julia Lucas Solís, Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional; con certificación de firma ante Notaria Pública de Lima.

CONSIDERANDO

Primero. Que la señora Natividad Julia Lucas Solís formula renuncia al cargo de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima, que se hará efectiva a partir del 1 de diciembre del presente año. Asimismo, manifiesta que del 10 de diciembre de 2021 hasta la fecha se encuentra haciendo uso de licencia por motivos de salud. La recurrente fue nombrada por el Jurado de Honor como Jueza Especializada Civil titular del Distrito Judicial de Lima mediante Resolución 12-JHM, de fecha 19 de octubre de 1994.

Segundo. Que el cargo de Juez/a termina, entre otras

causales, por renuncia desde que es aceptada, conforme lo establece el artículo 107°, numeral 3), de la Ley de la Carrera Judicial.

Tercero. Que, por otro lado, la aceptación de la renuncia formulada por la recurrente no implica en modo alguno eximirlo de responsabilidad por cualquier hecho que pudiera ser materia de investigación, y que se hubiera producido durante el ejercicio de sus funciones como jueza de este Poder del Estado.

En consecuencia, la Presidenta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de las facultades otorgadas mediante Resolución Administrativa 066-2011-CE-PJ, de fecha 23 de febrero de 2011.

RESUELVE

Artículo Primero.- Aceptar, con efectividad al 1 de diciembre de 2022, la renuncia formulada por la señora Natividad Julia Lucas Solís al cargo de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima; y otorgarle las gracias por los servicios prestados.

Artículo Segundo.- Establecer que la renuncia de la señora Natividad Julia Lucas Solís en ningún modo

significa exonerarla de cualquier responsabilidad que se determine en ámbito disciplinario o penal, que sea materia de investigación en el Poder Judicial o en otro órgano del Estado.

Artículo Tercero.- Comunicar a la Junta Nacional de Justicia que se ha producido una plaza vacante de Juez Especializado de Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, para las acciones respectivas.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Junta Nacional de Justicia, Corte Superior de Justicia de Lima, Gerencia General del Poder Judicial; y a la mencionada jueza, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2136869-2

Disponen pre publicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su exposición de motivos

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 347-2022-TR

Lima, 21 de diciembre de 2022

VISTOS

El Informe 590-2022-MTPE/2/14.1, el Informe 625-2022-MTPE/2/14.1 y la Hoja de Elevación 638-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo; el Proveído 3653-2022-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 1470-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y el Informe 1049-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

Que, la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del/de la trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida ley dispone que el Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo, 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;

Que, asimismo, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la norma en cuestión, dispone que 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;

Que, el literal c) del artículo 61 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Trabajo tiene como una de sus funciones la de formular las normas nacionales y sectoriales, en materia sociolaboral, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, en coordinación con entidades y órganos competentes;

Que, mediante el Informe 590 -2022-M TPE/2/14.1 y la Hoja de Elevación 638-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo y de la Dirección General de Trabajo, respectivamente, se solicita la prepublicación del citado proyecto de decreto supremo y su exposición de motivos, considerando lo establecido en el numeral 15.2 del artículo 15 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por el Decreto Supremo 007-2022-JUS y lo previsto en el artículo 14 del Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General;

Que, conforme a lo expuesto, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de recibir sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 007-2022-TR, Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa; el Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Pre publicación del proyecto normativo

Disponer que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su exposición de motivos, que como anexos forman parte de la presente resolución ministerial, en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general; durante el plazo de diez días calendario, contados desde la vigencia de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Recepción de comentarios

Disponer que las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre el proyecto de decreto supremo y

exposición de motivos mencionados en el artículo 1 se remita al correo electrónico siguiente: jnaupas@trabajo.gob.pe

Artículo 3.- Órgano responsable

Encargar a la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2136755-1

Disponen pre publicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su exposición de motivos

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 347-2022-TR

Lima, 21 de diciembre de 2022

VISTOS

El Informe 590-2022-MTPE/2/14.1, el Informe 625-2022-MTPE/2/14.1 y la Hoja de Elevación 638-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo; el Proveído 3653-2022-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 1470-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y el Informe 1049-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

Que, la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del/de la trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida ley dispone que el Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo, 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;

Que, asimismo, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la norma en cuestión, dispone que 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;

Que, el literal c) del artículo 61 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Trabajo tiene como una de sus funciones la de formular las normas nacionales y sectoriales, en materia sociolaboral, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, en coordinación con entidades y órganos competentes;

Que, mediante el Informe 590 -2022-M TPE/2/14.1 y la Hoja de Elevación 638-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo y de la Dirección General de Trabajo, respectivamente, se solicita la prepublicación del citado proyecto de decreto supremo y su exposición de motivos, considerando lo establecido en el numeral 15.2 del artículo 15 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por el Decreto Supremo 007-2022-JUS y lo previsto en el artículo 14 del Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General;

Que, conforme a lo expuesto, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de recibir sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 007-2022-TR, Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa; el Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Pre publicación del proyecto normativo

Disponer que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su exposición de motivos, que como anexos forman parte de la presente resolución ministerial, en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general; durante el plazo de diez días calendario, contados desde la vigencia de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Recepción de comentarios

Disponer que las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre el proyecto de decreto supremo y

exposición de motivos mencionados en el artículo 1 se remita al correo electrónico siguiente: jnaupas@trabajo.gob.pe

Artículo 3.- Órgano responsable

Encargar a la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2136755-1

Aceptan la renuncia de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima

PRESIDENCIA DEL CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000130-2022-P-CE-PJ

Lima, 21 de diciembre del 2022

VISTO

El Oficio 000363-2022-P-CSJLI-PJ cursado por el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, por el cual remite la solicitud de renuncia presentada por la señora Natividad Julia Lucas Solís, Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional; con certificación de firma ante Notaria Pública de Lima.

CONSIDERANDO

Primero. Que la señora Natividad Julia Lucas Solís formula renuncia al cargo de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima, que se hará efectiva a partir del 1 de diciembre del presente año. Asimismo, manifiesta que del 10 de diciembre de 2021 hasta la fecha se encuentra haciendo uso de licencia por motivos de salud. La recurrente fue nombrada por el Jurado de Honor como Jueza Especializada Civil titular del Distrito Judicial de Lima mediante Resolución 12-JHM, de fecha 19 de octubre de 1994.

Segundo. Que el cargo de Juez/a termina, entre otras

causales, por renuncia desde que es aceptada, conforme lo establece el artículo 107°, numeral 3), de la Ley de la Carrera Judicial.

Tercero. Que, por otro lado, la aceptación de la renuncia formulada por la recurrente no implica en modo alguno eximirlo de responsabilidad por cualquier hecho que pudiera ser materia de investigación, y que se hubiera producido durante el ejercicio de sus funciones como jueza de este Poder del Estado.

En consecuencia, la Presidenta del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en uso de las facultades otorgadas mediante Resolución Administrativa 066-2011-CE-PJ, de fecha 23 de febrero de 2011.

RESUELVE

Artículo Primero.- Aceptar, con efectividad al 1 de diciembre de 2022, la renuncia formulada por la señora Natividad Julia Lucas Solís al cargo de Jueza Especializada titular del 37° Juzgado de Trabajo Permanente Subespecialidad Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Lima; y otorgarle las gracias por los servicios prestados.

Artículo Segundo.- Establecer que la renuncia de la señora Natividad Julia Lucas Solís en ningún modo

significa exonerarla de cualquier responsabilidad que se determine en ámbito disciplinario o penal, que sea materia de investigación en el Poder Judicial o en otro órgano del Estado.

Artículo Tercero.- Comunicar a la Junta Nacional de Justicia que se ha producido una plaza vacante de Juez Especializado de Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, para las acciones respectivas.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Junta Nacional de Justicia, Corte Superior de Justicia de Lima, Gerencia General del Poder Judicial; y a la mencionada jueza, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO

Presidenta

2136869-2

Aprueban el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2023 del Pliego 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 363-2022-TR

Lima, 28 de diciembre de 2022

CONSIDERANDO

Que, mediante Ley 31638, se ha aprobado el Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año Fiscal 2023;

Que, los artículos 1 y 2 de la citada norma, aprueban el Presupuesto de Gastos del Sector Público y los recursos que lo financian, cuyo detalle se especifica en los Anexos a que se refiere el inciso 1.2 del artículo 1 de la norma; asignándole al Pliego 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, la suma ascendente a S/ 665 863 413,00 (SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TRECE Y 00/100 SOLES), por toda Fuente de Financiamiento;

Que, el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) constituye el documento presupuestario que rige la ejecución del presupuesto del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el Año Fiscal 2023;

Que, es necesario aprobar el Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2023, desagregado de acuerdo a los montos asignados a través de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, a nivel de Unidad Ejecutora, para efectos de operativizar la gestión presupuestaria del Año Fiscal 2023, y;

Con las visaciones, de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la

Oficina General Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo señalado en el numeral 31.2 del artículo 31 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2023 del Pliego 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, de acuerdo a lo siguiente:

Categoría de Gasto En Soles

GASTO CORRIENTE 649 084 450,00

GASTO DE CAPITAL 16 778 963,00

TOTAL 665 863 413, 00

=====

El desagregado del Gasto, se detalla conforme al Anexo 2 "Presupuesto Institucional de Apertura de los Gastos", proporcionado por la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, y forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- Aprobar los recursos que financian el Presupuesto Institucional de Apertura correspondiente al Año Fiscal 2023 del Pliego 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, por Fuentes de

Financiamiento, de acuerdo a lo siguiente:

En Soles

RECURSOS ORDINARIOS 657 564 226,00

RECURSOS POR OPERACIONES

OFICIALES DE CREDITO 8 299 187,00

TOTAL 665 863 413, 00

=====

El desagregado de Ingresos se detalla conforme al Anexo 1 "Presupuesto Institucional de Apertura de los Ingresos por Partidas", proporcionado por la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 3.- Aprobar la Estructura Programática y la Estructura Funcional, correspondiente al Año Fiscal 2023, conforme se detalla en los Anexos 3 y 4, proporcionados por la Dirección General de Presupuesto Público y que forman parte de la presente Resolución.

Artículo 4.- La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces del Pliego 012: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO es responsable del seguimiento y control del proceso presupuestario, teniendo en cuenta el desagregado de los gastos y los recursos que lo financian, establecidos en los Artículos 1 y 2 de la presente Resolución.

Artículo 5.- Copia de la presente Resolución se remite a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Regístrese y comuníquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2138910-1

Ley 31658

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE CREA EL PROGRAMA IMPULSO EMPRESARIAL MYPE – IMPULSO MYPERU

TÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto implementar un programa de garantías del Gobierno Nacional a los créditos otorgados en favor de las micro y pequeñas empresas (MYPE), así como el otorgamiento a las mismas de un bono al buen pagador.

Artículo 2.- Finalidad

La presente ley tiene por finalidad apoyar el proceso de recuperación económica y crecimiento de las MYPE e impulsar su inclusión financiera, promoviendo su financiamiento a través del sistema financiero; así como fomentar la cultura de pago oportuno de estas en dicho sistema.

TÍTULO II

DEL PROGRAMA IMPULSO EMPRESARIAL MYPE (IMPULSO MYPERU)

Artículo 3.- Creación del Programa Impulso Empresarial MYPE

Se crea el Programa Impulso Empresarial MYPE (IMPULSO MYPERU) a través del otorgamiento de una Garantía del Gobierno Nacional a los créditos generados en favor de las MYPE, así como del otorgamiento de un mecanismo de subsidio denominado “Bono al Buen Pagador de IMPULSO MYPERU” (BBP).

TÍTULO III

DE LAS GARANTÍAS DE IMPULSO MYPERU

Artículo 4.- Fideicomiso de Garantía del Programa IMPULSO MYPERU

4.1 La Garantía del Gobierno Nacional que se brinda en el marco de IMPULSO MYPERU, se canaliza a través de un fideicomiso que ofrece garantías asociadas a los créditos otorgados a la MYPE.

4.2 Para efectos de lo dispuesto en el numeral 4.1, se autoriza a la Dirección General del Tesoro Público y a la Dirección General de Mercados Financieros y Previsional Privado del Ministerio de Economía y Finanzas, a suscribir con la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. (COFIDE) un contrato de fideicomiso, cuyo texto es aprobado por Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas.

4.3 Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, a otorgar la Garantía del Gobierno Nacional a favor de IMPULSO MYPERU hasta por la suma de S/ 2, 000 000 000.00 (Dos mil millones y 00/100 Soles).

4.4 La aprobación de la Garantía del Gobierno Nacional a que se refiere el numeral 4.3 está fuera de los montos máximos autorizados en el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley 31640, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2023.

Artículo 5.- Créditos cubiertos por la Garantía del

Programa IMPULSO MYPERU

La Garantía del Gobierno Nacional a que se refiere el Programa IMPULSO MYPERU cubre:

- a) Los créditos elegibles establecidos en el artículo 14 de la ley otorgados en el marco de IMPULSO MYPERU por las Empresas del Sistema Financiero (ESF) o Cooperativas de Ahorro y Crédito No Autorizadas a Captar Recursos del Público (COOPAC) que se encuentren en el Registro Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito No Autorizadas a Captar Recursos del Público a cargo de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, a las que se refiere la Ley 30822 y la Resolución SBS 480-2019.
- b) Los créditos que otorgue COFIDE o el Banco de la Nación (BN), en el marco de lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria Final de la ley, a las ESF o COOPAC para financiar los créditos a las MYPE señalados en el literal a).

El Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU establece las condiciones para que no exista duplicidad de cobertura de la Garantía en caso los créditos señalados en el literal b) sean utilizados por las ESF y COOPAC para financiar los créditos señalados en el literal a) del presente artículo.

Artículo 6.- Límite de la garantía de IMPULSO MYPERU

6.1 El límite de garantía individual que otorga IMPULSO MYPERU a los créditos otorgados a la MYPE en moneda nacional por las ESF o COOPAC, se aplica de acuerdo con la siguiente cobertura:

- a) Hasta S/ 30,000.00 (Treinta mil y 00/100 Soles) con una cobertura de 98% de la cartera por deudor.
- b) Desde S/ 30,001.00 (Treinta mil uno y 00/100 Soles) hasta S/ 90,000.00 (Noventa mil y 00/100 Soles) con una cobertura de 90% de la cartera por deudor.

6.2 En caso COFIDE o el BN provea el financiamiento a las ESF y/o COOPAC, la garantía puede ascender hasta por el 100% del requerimiento aprobado para dichas entidades.

Artículo 7.- Activación y pago de la garantía de IMPULSO MYPERU

7.1 La exigibilidad de la garantía de IMPULSO MYPERU se activa a los noventa (90) días calendario de atraso de los créditos otorgados por las ESF o la COOPAC, que incluye los intereses.

7.2 El pago de la garantía por parte del Estado se realiza a los treinta (30) días calendario, contados desde el día de la solicitud del honramiento por parte de las ESF o COOPAC.

7.3 Los gastos derivados de la ejecución de las garantías que se otorguen para IMPULSO MYPERU son pagados por el fideicomiso. El Ministerio de Economía y Finanzas transfiere a éste los recursos necesarios con cargo a los recursos asignados al pago del servicio de deuda pública.

7.4 Por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas, se aprueba el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional, en los términos y condiciones que establezca el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU.

7.5 En ejercicio de su atribución prevista en el literal I) del artículo 22 de la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, presentada la solicitud de informe previo con la información correspondiente, la Contraloría General de la República emite su informe conforme a ley.

Artículo 8.- Plazo de los créditos garantizados y acogimiento a IMPULSO MYPERU

8.1 El plazo de los créditos con garantías de IMPULSO MYPERU no puede exceder de sesenta (60) meses.

8.2 Se autoriza a las ESF y COOPAC a incluir en el plazo señalado en el numeral precedente un periodo de gracia de hasta doce (12) meses.

8.3 Los créditos garantizados por IMPULSO MYPERU

pueden ser otorgados hasta el 31 de diciembre de 2023, en los términos y condiciones que establece el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU. Los créditos otorgados bajo los términos y condiciones de IMPULSO MYPERU no pueden ser objeto de refinanciación ni reestructuración a través del Procedimiento Acelerado de Refinanciación Concursal, creado mediante el Decreto Legislativo 1511, Decreto Legislativo que crea el Procedimiento Acelerado de Refinanciación Concursal (PARC) para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19, u otro esquema concursal.

Artículo 9.- Extinción y obligación de restitución de las garantías de IMPULSO MYPERU

Las garantías de IMPULSO MYPERU otorgadas a las ESF o COOPAC se extinguen automáticamente en el caso que las declaraciones o documentos presentados por éstas que originaron su otorgamiento resulten falsos o inexactos, siempre que dicha información o documentación sea responsabilidad de las ESF o las COOPAC. En la eventualidad que las garantías ya hubiesen sido ejercidas u honradas, los montos correspondientes deben ser restituidos por la ESF o la COOPAC de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU.

TÍTULO IV

DE LA ADMINISTRACIÓN DE IMPULSO MYPERU

Artículo 10.- Administración

La administración de IMPULSO MYPERU está a cargo de COFIDE, en los términos y condiciones que establece el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU.

Artículo 11.- Comisiones

11.1 El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, establece el cobro de una comisión por el otorgamiento de la garantía de IMPULSO MYPERU. Los importes de dicha comisión son transferidos por COFIDE a la cuenta que determina la referida Dirección General, en las

condiciones que establezca el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU, luego de descontar la comisión de administración que debe percibir el fiduciario, de acuerdo con lo establecido en el contrato que suscriban las partes. Asimismo, se debe descontar de dicha comisión los gastos que demande la implementación y administración del fideicomiso. De ser el caso, el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Tesoro Público, puede transferir a COFIDE los recursos necesarios para atender los gastos derivados de la administración del fideicomiso.

11.2 La comisión por el otorgamiento de la Garantía del Gobierno Nacional y la comisión de administración son establecidas en el contrato que suscriban las partes.

Artículo 12.- Contratos de garantías IMPULSO MYPERU

COFIDE celebra, con las ESF y COOPAC que accedan a las garantías de IMPULSO MYPERU, el contrato de garantías correspondiente. Asimismo, celebra dicho contrato con el BN, en atención a lo señalado en el literal b) del artículo 5 y la Quinta Disposición Complementaria Final de la ley.

Artículo 13.- Asignación de garantías

COFIDE determina la asignación de garantías en el marco de IMPULSO MYPERU en función a los beneficios crediticios o reducción de tasas que la ESF o COOPAC aplique al beneficiario final.

TÍTULO V

DE LOS BENEFICIARIOS DE IMPULSO MYPERU

Artículo 14.- Criterios de elegibilidad de los beneficiarios de IMPULSO MYPERU

14.1 Son elegibles como beneficiarias de IMPULSO MYPERU las MYPE de todos los sectores productivos del país, en tanto cumplan con los siguientes criterios:

a) Obtengan o hubieran obtenido crédito revolvente o no revolvente, en moneda nacional, según los parámetros para créditos a MYPE establecidos por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

b) Se encuentren clasificadas en la central de riesgo de la SBS en la categoría "Normal" o "Con Problemas Potenciales" al momento de la aprobación del crédito a ser garantizado.

14.2 Aquellas que no cuenten con historial crediticio y, por tanto, no tengan clasificación al momento de la solicitud del crédito, pueden ser elegibles como beneficiarias previa evaluación de la ESF o COOPAC.

14.3 No son elegibles aquellas MYPE que:

a) Se encuentren vinculadas a las ESF o COOPAC otorgantes del crédito. Para la determinación de la vinculación, se debe tomar en consideración los criterios establecidos por la SBS mediante Resolución SBS 5780-2015, que aprueba las nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico.

b) Se encuentren comprendidas en el ámbito de la Ley 30737, Ley que asegura el pago inmediato de la reparación civil a favor del Estado peruano en casos de corrupción y delitos conexos, así como cualquier persona o ente jurídico sometida a procesos por delitos de corrupción y conexos o cuyos representantes estén siendo investigados por dichos delitos; quedando exceptuado los créditos de las personas o entes jurídicos que hayan cumplido con el pago total de la reparación civil a que hubiera lugar y tengan la condición de habilitadas para contratar con el Estado.

c) Se encuentren inhabilitadas por el Tribunal de Contrataciones del Estado.

14.4 El Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU puede establecer criterios adicionales de elegibilidad o de exclusión.

Artículo 15.- Responsabilidad de representantes de las MYPE

Los gerentes generales o representantes de las MYPE que acceden a IMPULSO MYPERU deben suscribir una Declaración Jurada, cuyo formato se aprueba como anexo al Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU, en la que manifiestan el cumplimiento de los criterios

de elegibilidad de los beneficiarios establecidos en el artículo 14 de la ley. Cualquier declaración falsa, fraude o simulación, genera responsabilidad civil y penal, así como las sanciones a que hubiera lugar.

TÍTULO VI

DE LAS ESF O COOPAC

Artículo 16.- Criterios de elegibilidad de las ESF o COOPAC

16.1 Para ser elegible de recibir una garantía en el marco de IMPULSO MYPERU, las ESF o las COOPAC deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) No encontrarse incurso, según corresponda, en ningún régimen de intervención, disolución y liquidación o plan de saneamiento financiero exigido por la SBS u otro órgano de regulación, control y supervisión según las leyes aplicables.

b) No ser contraparte de COFIDE o del Ministerio de Economía y Finanzas en un proceso judicial o procedimiento administrativo, no haber presentado una demanda o denuncia contra el fiduciario, ni tener pendiente alguna acción administrativa o arbitral contra el fiduciario.

c) Tener una clasificación de riesgo igual o superior a C, vigente al 31 de agosto de 2022.

16.2 En caso de que la ESF tenga una clasificación de riesgo igual o de mayor riesgo a C-, puede acceder a las facilidades de IMPULSO MYPERU en la medida que constituya un fideicomiso en garantía a favor de COFIDE, conformado por una cartera crediticia que, al 31 de agosto de 2022, tenga clasificación de riesgo "Normal" o "Con problemas potenciales", en una proporción no menor al 15% de la cartera crediticia originada con la garantía de IMPULSO MYPERU u otra garantía a satisfacción de COFIDE.

16.3 En el caso de las COOPAC y las ESF que no tengan clasificación de riesgo, COFIDE realiza la evaluación crediticia y otorga una clasificación crediticia equivalente.

16.4 El Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU puede establecer criterios adicionales de elegibilidad.

16.5 Lo señalado en este artículo no aplica para el Banco de la Nación al tratarse de una empresa pública financiera del sector Economía y Finanzas.

Artículo 17.- Responsabilidades de las ESF y COOPAC

Las ESF y COOPAC son responsables de verificar el cumplimiento de las regulaciones prudenciales del sistema financiero, así como asegurar las condiciones y requisitos que deben cumplir las MYPE para acceder a IMPULSO MYPERU.

Artículo 18.- IMPULSO MYPERU como riesgo de contrapartida crediticia

Las ESF y COOPAC deben considerar IMPULSO MYPERU como riesgo de contraparte crediticia para efectos de las normas de la SBS sobre constitución de provisiones y activos ponderados por riesgo.

TÍTULO VII

DEL BONO AL BUEN PAGADOR DE IMPULSO MYPERU

Artículo 19.- Creación del subsidio "Bono al buen pagador de IMPULSO MYPERU"

Se crea el mecanismo de subsidio "Bono al buen pagador de IMPULSO MYPERU" (BBP) hasta por la suma de S/ 280 000 000,00 (Doscientos ochenta millones y 00/100 Soles), a favor de las MYPE que cuentan con crédito en el marco de IMPULSO MYPERU y cumplen oportunamente con los pagos derivados de dichos créditos.

Artículo 20.- Administración del BBP

20.1 COFIDE administra y otorga el BBP a través de las ESF o COOPAC y se financia con los recursos que le transfiere el Ministerio de la Producción.

20.2 Las condiciones, procedimientos y oportunidad para el otorgamiento del BBP son establecidas en el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU.

Artículo 21.- Transferencia de partidas

21.1 Se autoriza una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, hasta por la suma de S/ 98 000 000.00 (Noventa y ocho millones y 00/100 Soles), en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, a favor del Ministerio de la Producción, a fin de que sean transferidos financieramente, a su vez, a favor de COFIDE, 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

SECCION PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 009 : Ministerio de Economía y Finanzas

UNIDAD EJECUTORA 001 : Administración General

CATEGORIA 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 98000000.00

=====

TOTAL EGRESOS 98000000.00

=====

A LA: En Soles

SECCION PRIMERA : Gobierno Central

PLIEGO 038 : Ministerio de la Producción

UNIDAD EJECUTORA 001 : Ministerio de la Producción

CATEGORIA PRESUPUESTARIA 9002 : Asignaciones Presupuestarias que No resultan en Productos

ACTIVIDAD 5004596 : Desarrollo Productivo de MYPE,

Industria y Cooperativas

FUENTE DE FINANCIAMIENTO 1 : Recursos Ordinarios

GASTO CORRIENTE

2.4 Donaciones y Transferencias 98000000.00

=====

98000000.00

=====

21.2 El Titular del Pliego habilitado en la Transferencia de Partidas a que se hace referencia en el numeral 21.1, aprueba, mediante Resolución, la desagregación de dichos recursos autorizados, 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 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

21.3 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 Ingreso, Finalidades y Unidades de Medida.

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

Artículo 22.- Transferencias a favor de COFIDE

El Ministerio de la Producción queda autorizado, a partir de la vigencia de la presente ley y durante la vigencia de los créditos otorgados en el marco de IMPULSO MYPERU, a realizar transferencias financieras a favor de COFIDE, hasta por el monto señalado en el artículo 19 de la ley, para financiar el BBP. Dichas transferencias

financieras se aprueban mediante resolución del titular, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto del pliego o la que haga sus veces, y se publica en el diario oficial El Peruano.

Artículo 23.- Exclusividad de fines

Los recursos de las Transferencias a que hace referencia los numerales 21.1 del artículo 21 y el artículo 22 de la Ley no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

Artículo 24.- Devolución de saldos

Los saldos no utilizados de los recursos transferidos, a favor de COFIDE, incluida la rentabilidad generada, en el marco de la ley, son devueltos al Tesoro Público, conforme a los procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería.

TÍTULO VIII

REPORTES Y TRANSPARENCIA

Artículo 25.- Reporte de créditos colocados y transparencia de la información

25.1 Las ESF y COOPAC remiten a COFIDE un reporte semanal de los créditos colocados. El BN informa mensualmente a COFIDE los créditos que otorgue en atención a lo señalado en el literal b) del artículo 5 y la Quinta Disposición Complementaria Final de la ley.

25.2 COFIDE, en calidad de administrador de IMPULSO MYPERU, remite semanalmente al Ministerio de Economía y Finanzas, reportes consolidados de las colocaciones de los créditos efectuados por las ESF y COOPAC que forman parte de IMPULSO MYPERU, así como del BN, para su publicación en su sede digital (www.gob.pe/mef). Los referidos reportes contienen información agregada sobre la categoría de las MYPE beneficiarias, importe del crédito colocado, así como otra información que determine COFIDE como necesaria para identificar y brindar transparencia sobre el destino de los créditos bajo IMPULSO MYPERU, considerando la protección constitucional del secreto bancario de los beneficiarios de los créditos.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Exclusión de la masa de liquidación

Los créditos y las garantías otorgadas en el marco de IMPULSO MYPERU, junto con el financiamiento recibido para el otorgamiento de los créditos por COFIDE o el BN, se encuentran excluidos de la masa de liquidación de las ESF y las COOPAC, en el marco de las leyes sobre la materia.

Segunda.- Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU

Las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el adecuado funcionamiento de IMPULSO MYPERU, incluyendo los usos autorizados de los créditos obtenidos en el marco del programa, así como los mecanismos para garantizar el uso correcto de dichos fondos, se establecen en su Reglamento Operativo; el mismo que se aprueba mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados a partir de la entrada en vigencia de la ley.

Tercera.- Inaplicación de prohibición para otorgamiento de Garantía del Gobierno Nacional

Excepcionalmente, para efectos de lo establecido en la ley, no resulta aplicable lo dispuesto en el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Legislativo 1437, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Endeudamiento Público.

Cuarta.- Participación de COFIDE como fiduciario y fideicomisario

Se establece la inaplicación temporal para COFIDE de la prohibición establecida en el numeral 1 del artículo 258 de la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros; autorizándose su participación excepcional como fiduciario y fideicomisario de IMPULSO MYPERU.

Los actos que realice COFIDE, como fiduciario

de IMPULSO MYPERU, en beneficio propio como fideicomisario del referido fondo, están habilitados durante el plazo de vigencia de IMPULSO MYPERU.

Quinta.- Líneas de crédito otorgadas por el Banco de la Nación

Se autoriza al BN a otorgar líneas de crédito a las ESF o COOPAC para el otorgamiento de créditos a las MYPE respaldados por IMPULSO MYPERU, las que deben ser concedidas bajo parámetros que permitan el otorgamiento de beneficios o reducción de tasas a las MYPE, según las disposiciones mínimas que se establezcan en el Reglamento Operativo de IMPULSO MYPERU.

Comuníquese a la señora Presidenta de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintinueve días del mes de diciembre de dos mil veintidós.

JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA

Presidente del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA

Presidente del Consejo de Ministros

2139646-1

Disponen la prepublicación, en el portal institucional, del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31602, Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado, y su exposición de motivos

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 374-2022-TR

Lima, 28 de diciembre de 2022

VISTOS

El Informe 699-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 1543-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; y el Informe 1071-2022-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 24508, indica en el numeral 1 de su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, mediante la Ley 31602 se ha establecido el derecho de licencia a favor de los trabajadores por fallecimiento de familiares en el sector privado;

Que, conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley 31602, corresponde aprobar su reglamento a fin de garantizar la mejor aplicación de la referida ley;

Que, el literal c) del artículo 61 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Trabajo tiene como una de sus funciones la de formular las normas nacionales y sectoriales, en materia sociolaboral, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, en coordinación con entidades y órganos competentes;

Que, mediante el Informe 699-2022-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, respectivamente, se solicita la prepublicación del citado proyecto de decreto supremo y su exposición de motivos, considerando lo establecido en el numeral 15.2 del artículo 15 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por el Decreto Supremo 007-2022-JUS y lo previsto en el artículo 14 del Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones

relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General;

Que, conforme a lo expuesto, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31602, Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado, con la finalidad de recibir sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 007-2022-TR, Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa; el Decreto Supremo 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Pre publicación del proyecto normativo

Disponer que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31602, Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado, y su exposición de motivos, que como anexos forman parte de la presente resolución ministerial, en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía

en general; durante el plazo de diez días calendario, contados desde la vigencia de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Recepción de comentarios

Disponer que las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre el proyecto de decreto supremo y exposición de motivos mencionados en el artículo 1 pueden ser presentadas en la Mesa de Partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ubicado en avenida General Salaverry 655, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima; así como, a través del formulario virtual de mesa de partes, cuya dirección web es <https://mdp.trabajo.gob.pe/formmdp/#/tramite/registro>, o a través del correo electrónico comentariosdnt@trabajo.gob.pe.

Artículo 3.- Órgano responsable

Encargar a la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2138915-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 00089-2018 DEL SANTA

Materia: Reposición por despido incausado. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: El cobro de los beneficios sociales, que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas u otros conceptos remunerativos), no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número ochenta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion DEL SANTA, 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 demandante, Miguel Ángel Gil Villanueva, mediante escrito presentado el veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y cinco a ciento sesenta y nueve, que revocó la Sentencia apelada de fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento treinta, que declaró fundada la demanda, reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido contra la demandada, Derrama Magisterial, sobre reposición por despido incausado.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta y cuatro a sesenta y siete, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción

normativa por inaplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente 03052-2009- PA/TC. ii) Infracción normativa por aplicación indebida del literal b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales 1. a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y tres a setenta y dos, el actor solicita que la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto habitual de trabajo, por haber sido víctima de un despido incausado. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que si bien el actor firmo la hoja de liquidación ello no acredita que éste haya renunciado de manera voluntaria, por cuanto conforme se advierte del acta de infracción, al actor se le comunico de manera verbal que ya no laboraba más para la demandada y que dicha orden provenía de la ciudad de Lima, más aún que no se le curso la carta de pre aviso para su descargo respectivo, ni mucho menos la causal del despido, por lo que el despido resulta incausado, y corresponde la reposición solicitada. c) Sentencia de

Segunda Instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia apelada, indicando que en el caso de autos, no nos encontramos ante un despido incausado, sino ante una extinción del contrato de trabajo, en virtud a lo establecido en el artículo 16° del Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual nos permite concluir que, si bien el demandante estuvo sujeto a una relación laboral a plazo indeterminado, el mismo renunció, no correspondiendo por ende su reposición, debiendo ser desestimada esta pretensión. 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En el caso concreto, la primera causal declarada precedente está referida a la infracción normativa por inaplicación precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente 03052-2009-PA/TC. Sin perjuicio de ello, antes de pasar a analizar el precedente mencionado en el párrafo que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto el demandante. Cuarto: Alcances respecto al despido En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa,

siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se considera al quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Quinto: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho. Sexto: Sobre el particular, el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que "(...) las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador". Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de

la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio¹; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva. Séptimo: Jurisprudencia Constitucional sobre la causalidad del despido. En la Sentencia recaída en el Expediente 1124-2001-AA/TC, de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo es la prohibición de no ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia 206-2005-AA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco y en la Sentencia 976-2004-AA/TC fecha trece de marzo de dos mil tres, señaló que el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda a elección del trabajador. Octavo: Asimismo, entre las modalidades de despido arbitrario el Tribunal Constitucional² ha señalado que se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. En este caso, si el despido es sin expresarle causa justa; deberá cumplir con abonar la indemnización por despido arbitrario que le corresponde. En relación al pago y cobro de esta indemnización, el Tribunal Constitucional³, ha señalado lo siguiente: “(...) el cobro de la indemnización por despido arbitrario, regulado en el artículo 34° y 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, origina la aceptación de una forma de protección contra el despido, que es la forma resolutoria. Así, lo ha sustentado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, señalando que “el actor desde el momento que procedió a cobrar el pago de la indemnización por despido arbitrario, optó por la eficacia resolutoria frente al despido al cual estaba

siendo objeto y no por la eficacia sustitutoria, esto es por la protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional; quedando de esta forma extinguida la relación laboral, desde el momento que el actor obtuvo protección adecuada; por ello a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, vigente en el Perú desde el 27 de mayo de 1995, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente (...)”. Noveno: Habiendo establecido el marco conceptual, es importante precisar que el Tribunal Constitucional en el fundamento 36 de la Sentencia recaída en el Expediente 3052-2009-PA/TC, que constituye Precedente Vinculante, ha señalado: “(...) a. El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca, gratificaciones trunca, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. b. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. c. El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudos al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad”. Décimo: En otro caso ha explicado también sobre el mismo tema⁴ que: “(...) el hecho de que el empleador

1 CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT

2 STC N° 00976-2001-PA/TC

3 STC 03965-2007-PA/TC

haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales del demandante, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, no significa señal alguna de aceptación del pago de esta última, dado que, conforme lo ha establecido este Colegiado a través de la STC N° 03052-2009-PA/TC, el cobro de los beneficios sociales, que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas u otros conceptos remunerativos), no supone el consentimiento del despido arbitrario, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR (...). (Subrayado agregado). Décimo Primero: Pronunciamiento sobre el caso concreto En el caso concreto, la emplazada Derrama Magisterial, decidió dar por terminada la relación laboral con el demandante debido a que consideraba que ya no eran necesarias sus labores, puesto que su función básica prácticamente era la vigilancia del local, por el dinero que dejaba el carro de caudales de la empresa Hermes, el cual se encontraba destinado para los créditos de los maestros; por lo que, en vista que en el mes de octubre de dos mil dieciséis, esta empresa dejó de traer dinero a la derrama magisterial, que los maestros se acercaron a pagar sus créditos hasta febrero de dos mil diecisiete, y que a partir del mes de mayo del mismo años ya no sería necesario que éstos se apersonen al local de la demandada, es que ya no eran necesarios sus servicios de vigilancia, por cuanto el dinero era mínimo, decisión que se comunicó al demandante por una disposición de la sede de Lima; lo que se corrobora con el acta de verificación de despido arbitrario que corre en fojas cuarenta y cinco a cuarenta y siete; la cual también corrobora que no se cumplió con el procedimiento de despido, conforme a lo alegado por las partes en ese momento. Décimo Segundo: Al respecto, conforme lo han determinado las instancias de mérito, la relación que existía entre las partes era de naturaleza laboral a

plazo indeterminado bajo los alcances de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, lo que inclusive no fue cuestionado por la parte demandada en su recurso de apelación, siendo confirmado dicho extremo; en consecuencia, su vínculo laboral solo podía extinguirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 23° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Suprema 003-97-TR, por lo que al no haberse cumplido dicho requisito, el cese del actor ha configurado un despido incausado. Décimo Tercero: Ahora bien, la teoría del caso de la parte demandada está referida a que el cese del actor se debió a la renuncia voluntaria conforme a las liquidaciones de beneficios sociales presentados durante el proceso de inspección iniciado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, más aún si se tiene que el actor consintió dicha liquidación al solo efectuar observación sobre el monto de la remuneración; sin embargo, de la revisión de lo actuado en la instancia administrativa, se verifica que en efecto uno de los puntos que se trató fue la determinación de la liquidación de los beneficios sociales, en la cual se detalló los mismos, pero sin considerar algún incentivo por la supuesta renuncia o algún pago por indemnización por despido arbitrario; asimismo, se observa que en el acta de verificación de despido arbitrario, el apoderado de la demandada, señala que no se cumplió con cursarle al actor la carta de pre aviso y la de despido respectivamente, confirmando de ésta forma, la existencia de una vulneración al derecho laboral del actor. Ahora bien, para pretender que no le corresponde al actor, la reposición en el empleo por despido incausado, la demandada en primer lugar debió acreditar el motivo del cese conforme al literal c) del artículo 23.4 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral; y, en segundo término, para acreditar su teoría del caso, debió de demostrar en autos que el actor presentó su renuncia voluntaria o que cobró⁵ algún

4 Fundamento 3.3.6 de la Sentencia recaída en el Expediente 00263-2012-AA/TC

concepto referido a la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos”, ya que de hacerlo supondría la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley; lo que no ha ocurrido en la presente causa, dado que no se ha acreditado el pago de dicho extremo y mucho menos el cobro del mismo por el actor. Décimo Cuarto: En ese orden de ideas, se podría indicar que si bien es cierto el actor solo cuestionó la liquidación de beneficios sociales presentada por la demanda en etapa administrativa, en el extremo del monto de su remuneración como parámetro de tal liquidación; también lo es, que en dicha liquidación no se observa monto alguno que haga parecer que ésta había optado por una protección de carácter indemnizatoria, que constituye la reparación establecida en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; más aún si uno de los puntos a verificar por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, era el despido que había sufrido el actor, por lo que no podría hablarse de una renuncia voluntaria, máxime si no obra en autos documento que acredite que el actor haya presentado su renuncia al puesto de trabajo. Décimo Quinto: Este Colegiado Supremo considera que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por inaplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 3052-2009-PA/TC, pues, el trabajador no cobró la indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, la causal invocada deviene en fundada. Décimo Sexto: Habiéndose resuelto la primera causal declarada procedente, corresponde emitir pronunciamiento sobre la infracción normativa por aplicación indebida del literal b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. La norma denunciada prescribe lo siguiente: “Artículo 16°. - Causas de

extinción del contrato de trabajo (...) d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.” Es pertinente precisar que, para resolver la presente causa, de debe considerar lo prescrito por el artículo 19° del mismo cuerpo legal, el cual guarda relación directa con la norma denunciada, la misma que señala lo siguiente: “Artículo 19°. - Mutuo disenso El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.” Décimo Séptimo: Alcances sobre el mutuo disenso como forma de extinción del contrato Por extinción del contrato de trabajo, debe entenderse a aquella situación en la cual se pone término a la relación laboral, ya sea por causas provenientes de la voluntad de ambos contratantes, por decisión unilateral de uno solo de ellos (voluntaria) o por causas completamente ajenas a dicha voluntad (involuntaria). En ese sentido, el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, contempla como causales para poner término a la relación laboral, las siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es personal natural; b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre el trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; y h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la presente Ley. Décimo Octavo: El mutuo disenso consiste en la manifestación de voluntad de las partes de dar por extinguido el vínculo laboral, además este acuerdo conforme lo señala el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003- 97-TR, debe constar por escrito o en el documento donde

5 De acuerdo a lo establecido en el artículo 23.1° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión.

consta la liquidación de beneficios sociales. Décimo Noveno: Solución al caso concreto De la revisión de autos, se advierte que no obra medio probatorio idóneo que acredite que entre las partes existió algún tipo de convenio de cese, ni mucho menos alguna carta de renuncia voluntaria presentada por el actor; contrario a ello, se comprueba que éste inició un procedimiento de verificación de despido ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el cual, en el acta correspondiente, que corre en fojas cuarenta y cinco a cuarenta y siete, se observa que el apoderado de la demandada reconoce que no existió procedimiento de despido alguno y que el motivo del cese de éste se debió a que sus funciones ya no son necesarias, precisando también que dicha decisión fue tomada por la sede de Lima; por lo que, no podríamos hablar de la existencia de un cese por mutuo disenso. Ahora bien, en cuanto a lo esgrimido por la parte demandada, cuando pretende acreditar con la liquidación de beneficios sociales que el cese del actor se debió a la renuncia voluntaria de éste, por cuanto así se indica en la misma; es preciso indicar que dicho argumento no resulta creíble, puesto que el cese del actor fue el veintidós de abril de dos mil diecisiete y la verificación del despido efectuado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, fue realizada el veintisiete de abril del dos mil diecisiete; esto es, antes de que la ahora demandada, presentase ante la autoridad administrativa, las liquidaciones de beneficios sociales de fechas quince y veintinueve de mayo de dos mil diecisiete; por lo que, siendo así, no guarda relación lo vertido por la emplazada. En ese contexto, se colige que la instancia de mérito, aplicó indebidamente la norma denunciada, ya que, conforme a lo descrito precedentemente, en la presente causa, no se podría hablar de la existencia del cese por mutuo disenso; motivo por el que la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** del recurso de casación interpuesto por el demandante, Miguel Ángel Gil Villanueva, mediante escrito presentado el veintitrés de

octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y nueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y cinco a ciento sesenta y nueve, y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento treinta, que declaró fundada la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido contra la demandada, Derrama Magisterial, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 2554 -2019 LIMA

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

Sumilla: Emilima es una empresa propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, lo cual evidencia la vinculación económica entre las mismas, situación que según el Pleno Jurisdiccional Laboral del dos mil ocho viene a ser uno de los supuestos de solidaridad de las obligaciones laborales.

Lima, veintiuno de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número dos mil quinientos cincuenta y cuatro, guión dos mil diecinueve, LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad codemandada, Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y cinco al ciento noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y cuatro al ciento setenta y ocho, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco al ciento cincuenta y cuatro, que declaró fundada la demanda, y revocó el extremo que declara fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva de la codemandada, Municipalidad Metropolitana de Lima, reformándola, se declaró infundada, debiendo ser incluida al proceso; en el proceso seguido por la codemandada, Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Sociedad Anónima, y el demandante, Arturo Jaime Ávila Torpoco, sobre desnaturalización de contrato y otros..

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte, que corre en fojas setenta al setenta y cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e, ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del proceso A fin de contextualizar el análisis y la respuesta judicial a las causales de casación declaradas procedentes, este Supremo Colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso lo siguiente: 1.1 Demanda: Con escrito de fecha cuatro de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuarenta y seis al cincuenta, subsanada mediante escrito de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y cinco al sesenta y dos, el accionante Arturo Jaime Ávila Torpoco, interpone demanda contra la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Sociedad Anónima (en adelante 'Emilima') y la Municipalidad Metropolitana de Lima, solicitando como pretensión principal que, se

declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el reconocimiento de vínculo contractual, y el pago de los beneficios sociales que comprenden los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones no gozadas, gratificaciones y los beneficios de la Ley número 29174, asimismo como pretensión accesoria, solicita el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2 Sentencia de primera instancia: Mediante resolución número cinco, de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, el Octavo Juzgado Especializado de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, sustentado su decisión en que: i) Emilima goza de autonomía financiera y tiene autonomía plena de la contratación de personal por lo que esta judicatura conceptúa que la Municipalidad de Lima no formó parte de la relación jurídica sustancia, por tanto, no puede ser parte válidamente de la relación jurídica procesal, debiendo admitirse la excepción deducida. En ese sentido, se desestima la excepción propuesta por Emilima; y ii) De la revisión de los medios probatorios presentados al proceso, y en aplicación al principio de laboralidad y de primacía de la realidad, se concluye que la parte actora prestó servicios personales y subordinados por el periodo uno de abril de dos mil trece hasta el diecisiete de febrero de dos mil quince, con sujeción a un contrato de trabajo de duración indeterminada, en consecuencia le asiste el pago de los beneficios sociales correspondientes.

1.3 Sentencia de Vista: Frente al recurso de apelación, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, expidió la resolución de fecha diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que confirmó en parte la Sentencia apelada, y revocó la misma en el extremo que declara fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva de la codemandada, Municipalidad Metropolitana de Lima, reformándola, se declaró infundada, debiendo ser incluida al proceso, sustentando su decisión en que: i) Sobre la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva de la Municipalidad Metropolitana de Lima, debemos mencionar que, se puede verificar en autos que todas

las ordenes de servicio figura el logo de dicha Municipalidad, así como en los recibos por honorarios, estos eran emitidos por esta entidad, debiendo desestimarse dicho extremo e incluir a la Municipalidad en el presente proceso como codemandada; ii) De la revisión de los medios probatorios, así como de los elementos esenciales del contrato de trabajo, se reconoce la existencia de una relación laboral entre Emilima y el actor por el periodo uno de abril de dos mil trece al diecisiete de febrero de dos mil quince; y iii) De la revisión de los medios probatorios, se tiene que Emilima es una empresa propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, evidenciándose la vinculación económica entre las mismas, situación que según el Pleno Jurisdiccional Laboral del dos mil ocho viene a ser uno de los supuestos de solidaridad de las obligaciones laborales, en consecuencia, se estima el agravio de la codemandada Emilima debiendo constituirse en responsable solidaria ambas codemandadas.

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: De acuerdo al auto calificadorio, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se han infringido el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la observancia del debido proceso, a la debida motivación de las resoluciones judiciales, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de

conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

Cuarto: Sobre la infracción normativa procesal a) En principio, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece: Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. b) En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: 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. c) Debemos precisar, que en el caso sub examine no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material. d) Al respecto, este Supremo Tribunal considera que la sentencia recurrida se ha ceñido estrictamente a lo aportado, debatido y probado en el proceso, cumpliendo con precisar los

hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo que sustenta su decisión, y que va a ser objeto de control casatorio más adelante, pero que de ninguna manera puede sostenerse que se ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso, ni ha incurrido en causal alguna de nulidad, toda vez que existe justificación interna en el razonamiento para decidir por cada una de las pretensiones, la que, para la decisión adoptada resulta suficiente, no advirtiéndose infracción normativa de la norma denunciada; motivos por los cuales la causal procedente deviene en infundada. Quinto: Sobre la infracción normativa de carácter material Al haberse declarado infundada la causal procesal, este Colegiado Supremo procederá a emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal sustantiva de infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, es necesario indicar que este artículo acotado señala que: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Sexto: En ese orden de ideas, la entidad recurrente sostiene que la Sala Superior ha infringido la citada norma, toda vez que no existe el elemento de subordinación entre el

1 Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

demandante y la Municipalidad Metropolitana de Lima, determinando erróneamente que existe una relación laboral entre el actor y la misma, no valorando de ese modo sus argumentos y los medios de prueba que acreditan fehacientemente que no se ha configurado los elementos esenciales de un contrato de trabajo que lo vincule con el demandante. Añade que, del Convenio de Administración del Circuito Mágico del Agua aprobado mediante el Acuerdo de Consejo número 344 de fecha doce de agosto de dos mil ocho, no se advierte que, se hubiera pactado la obligación de la Municipalidad codemandada de dotar de personal a Emilima para que esta pueda efectuar sus labores de administración del circuito, por lo que, si bien es cierto que la recaudación de los ingresos originados por el Circuito Mágico del Agua son depositados en las cuentas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, este hecho no implica que es esta quien deba detentar la calidad de empleadora del actor. Séptimo: Al respecto, debe precisarse que, la Sala Superior en su undécimo considerando, parte pertinente, ha señalado de forma clara y precisa que reconoce la existencia de una relación laboral entre Emilima y el demandante por el periodo uno de abril de dos mil trece al diecisiete de febrero de dos mil quince, por lo que, lo expuesto por la Municipalidad recurrente carece de asidero jurídico y fáctico sobre los hechos expuestos, ya que si bien la Sala Laboral ha realizado un análisis de los elementos esenciales del contrato de trabajo, entre ellos el de subordinación, dicho análisis ha sido realizado sobre la base de una relación laboral entre Emilima y el actor, únicamente se ha emplazado a la Municipalidad Metropolitana de Lima como responsable solidario para el pago de beneficios sociales correspondientes, lo cual no ha sido materia de cuestionamiento por la entidad recurrente. Octavo: Ahora bien, respecto al Acuerdo de Consejo al que hace alusión, de la lectura de sus argumentos, se tiene que están destinados a cuestionar que la Municipalidad Metropolitana de Lima no estaba obligada de dotar de personal a Emilima para que esta pueda efectuar sus labores de Administración del Circuito Mágico del Agua señalado líneas atrás, por lo que, no debe ser considerada como empleadora del actor, sin embargo, como bien ha

sido expuesto en el precedente considerando, en el presente proceso no se ha establecido una relación laboral entre la Municipalidad codemandada y el actor, sino con Emilima, lo cual demuestra que lo expuesto por la entidad recurrente no guarda relación con lo resuelto por la instancia de mérito, respecto al reconocimiento del empleador real del demandante, lo cual además ha sido claramente dilucidado por la Sala Superior. Noveno: Asimismo, se debe tener presente que, la única relación material y procesal que existe con la Municipalidad Metropolitana de Lima, es sobre la vinculación económica que existe entre la misma y Emilima, ello con la finalidad de que se constituya a estas como responsables solidarias para el pago de los beneficios sociales correspondientes, lo cual incluso ha sido reconocido en parte por la propia Municipalidad codemandada en su escrito impugnativo, como uno de los supuestos de vinculación económica, al señalar que es cierto que la recaudación de los ingresos originados por el Circuito Mágico del Agua son depositados en las cuentas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, lo cual demostraría que al margen de la autonomía administrativa y financiera de las codemandadas, ambas han asumido el pago de la remuneración por los servicios prestados del actor; de manera tal que, no se ha producido la infracción invocada por la Municipalidad recurrente, deviniendo esta causal material procedente en infundada. Décimo: En ese sentido, ante la justificación expuesta en la recurrida, no es posible argumentar que la Sentencia impugnada haya incurrido en un supuesto de vulneración al debido proceso, o que se haya infringido la causal material denunciada, dado que la justificación de la decisión sí se encuentra conforme a las pretensiones planteadas, habiendo la instancia de mérito cumplido con analizar y valorar los medios probatorios presentados; por tanto, corresponde desestimar el recurso de casación. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

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

Metropolitana de Lima, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y cinco al ciento noventa y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y cuatro al ciento setenta y ocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por la codemandada, Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Sociedad Anónima, y el demandante, Arturo Jaime Ávila Torpoco, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte, y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 3863-2018 CALLAO

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

Sumilla: El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Lima, primero de octubre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil ochocientos sesenta y tres, guion dos mil dieciocho, CALLAO, 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 empresa demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y tres al doscientos ochenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos al doscientos sesenta y siete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diez de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y ocho al doscientos diez, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Max Ronald León Mendoza, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha tres de octubre de dos mil diecinueve, que corre de

fojas noventa y uno al noventa y ocho del cuadernillo de casación, por las causales de i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; e, ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso Para contextualizar el análisis de las causales de casación declaradas procedentes, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) De la demanda: Mediante el escrito de demanda, interpuesto de fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ochenta y nueve al ciento siete, el actor solicita el reconocimiento de un contrato de trabajo de duración indeterminada por desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad desde el diez de noviembre de dos mil quince hasta el nueve de mayo de dos mil dieciséis, y la reposición a su puesto de trabajo por despido nulo por afiliación sindical; como pretensión

subordinada, solicita la reposición por despido incausado; y, como pretensiones accesorias: El pago de remuneraciones devengadas, intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante Sentencia de fecha diez de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y ocho al doscientos diez, declaró fundada la demanda, reconociendo la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada por desnaturalización de contratos modales; asimismo, ordenó la reposición del actor por despido nulo en su mismo cargo u otro similar desempeñado a su fecha de cese, abonándole las remuneraciones devengadas, más intereses legales, con costos y costas que se liquidarán en ejecución de sentencia. Entre sus argumentos, sostuvo respecto a la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, que de la transcripción de las cláusulas mencionadas en los contratos se verifica que la empresa demandada no identifica la causa objetiva que justifica la contratación temporal del actor, pues no precisa cual es esa nueva actividad o que actividad de las existentes se ha visto incrementada que tuviera que repercutir en la recepción de productos en el área de almacén de productos terminados, por ende los contratos modales se han desnaturalizado. Respecto a la nulidad de despido, señaló que el actor en su condición de afiliado al sindicato de la empresa demandada cursó conjuntamente con otros miembros de su afiliación con fecha veintiuno de marzo de dos mil dieciséis, siendo cesado con fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, es decir en el ámbito del ejercicio de la actividad sindical, entendida como el conjunto de actos que tienen por fines la defensa y promoción de los derechos e intereses de los miembros de la organización sindical. Toda vez que las causas imputadas al actor por la empleada están alejadas del incumplimiento de cualquier deber que pueda derivarse de un contrato individual de trabajo, estando en realidad referidas a su actuación en condición de miembro del sindicato de trabajadores de la empresa demandada, el Juez del proceso determina que el despido por el cual se

extinguió la relación de trabajo del actor constituye un acto de discriminación por motivos sindicales, conforme lo establece el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que adolece de eficacia por afectar el derecho fundamental de libertad; por lo que el despido del accionante deviene en nulo, correspondiéndole el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, conforme al artículo 40° de la norma acotada. Finalmente, la Juez sostiene que respecto al despido incausado, que al haber sido amparado el despido nulo, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre esta pretensión. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos al doscientos sesenta y siete, que confirmó la sentencia apelada, ratificando los argumentos expuestos por el Juzgado de primera instancia. 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 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. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Causales declaradas procedentes Las causales denunciadas en los ítems i) e ii), están referidas a Infracciones normativas del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Sobre los artículos de la norma en mención, que prescriben: Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente

deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. (...) Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Cuarto: Naturaleza jurídica de los contratos de trabajo sujetos a modalidad Respecto a los requisitos formales que se deben tener en cuenta para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, al respecto, Toyama Miyagusuku sostiene que: "(...) la formalidad importa, al igual que los contratos por tiempo parcial, un requisito esencial para la validez del contrato (formalidad ad solemnitatem), y de otro lado, la necesidad de que se indique expresamente las causas objetivas y concretas que motivan la contratación temporal"¹. Asimismo, respecto a la exigencia de consignar las causas objetivas y concretas que motivan la contratación se debe tener en cuenta que esta se justifican en razón al principio de causalidad que rige estos contratos, es así, que Sanguineti Raymond señala que: "(...)no es que los contratos sujetos a modalidad puedan celebrarse cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino únicamente cuando dichas circunstancias así lo requieran, es decir, cuando la atención de las mismas precise de la contratación de trabajadores a título transitorio"². Quinto: Solución al caso en concreto Antes de iniciar el análisis del caso, corresponde precisar que este se circunscribirá a los límites de las causales materia de casación declaradas precedentes, relacionadas con la desnaturalización de la relación laboral objeto de la pretensión señalada en la demanda. Sexto: Sobre el particular, la empresa demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, como fundamento de su recurso de casación, sobre el extremo de las causales que han sido declaradas precedentes, y

que son materia de pronunciamiento en la presente resolución, denuncia que la Sala Superior ha llegado a una conclusión errónea al señalar que los contratos modales suscritos entre las partes no cuentan con la causa objetiva determinante de la contratación, por cuanto si han cumplido con consignar correctamente las causas que generaron la contratación temporal del demandante; asimismo, sostiene que, si han cumplido con demostrar el incremento de actividades de la empresa durante el periodo de relación laboral con el demandante, por lo que no se ha demostrado la existencia de simulación o fraude en las normas aludidas. Séptimo: Al respecto, de la revisión de los medios probatorios presentados al proceso, específicamente sobre los contratos modales suscritos entre las partes que obran a fojas ciento treinta y cinco y ciento treinta y siete, así como de los documentales presentados por la empresa demandada en su escrito de contestación, y otros; se advierte que, la empresa recurrente, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, únicamente ha señalado cuales son las actividades ordinarias y permanentes de la empresa, empero no ha descrito ni precisado la causa objetiva de contratación debidamente en el contrato, en consecuencia, no se ha descrito con claridad y precisión en qué sentido o de qué forma se habrían incrementado las actividades de producción de la empresa demandada, o en su defecto, cual es el sustento que permita demostrar fehacientemente el incremento de producción en las líneas a la que hace alusión, y que con ello se justifique la modalidad contractual dada, lo cual demuestra que efectivamente no se ha cumplido con los requisitos formales que exige la Ley de la materia, configurándose la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, lo que conlleva a reconocerle al demandante una relación laboral existente entre las partes a plazo indeterminado.

1 Toyama, J. "Instituciones del Derecho Laboral", segunda edición, Gaceta Jurídica, febrero 2005, página 111.

2 Sanguineti, W. "Los contratos de trabajado de duración determinada", Ara editores, Lima, 1999, página 23

Octavo: Del mismo modo, al haberse llegado a la conclusión que, el contrato modal por incremento de actividad y su prórroga han sido utilizados sin consignar debidamente la causa objetiva que justifique dicha modalidad, por lo que se determina que han sido suscritos con el único fin de simular un incremento de actividad inexistente, en el que no se ha detallado la necesidad de contratación temporal, o que se haya acreditado debidamente el incremento de producción al que hace alusión la emplazada, ello con la finalidad de justificar una contratación temporal sobre una actividad o prestación de servicio permanente y propia del giro del negocio, quedando demostrado por el demandante que en el presente caso se ha configurado la causal de desnaturalización de contratos modales por la existencia de una simulación contractual.

Noveno: En ese contexto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado las causales denunciadas, toda vez que la emplazada no ha cumplido con consignar de forma expresa y precisa la causa objetiva determinante de la contratación por incremento de actividad, por lo que dichos contratos han sido suscritos con el único fin de simular un incremento de actividad inexistente, en el que no se ha detallado la necesidad de contratación temporal, o que se haya acreditado debidamente el incremento de producción al que hace alusión la empresa demandada, hechos fácticos y jurídicos que han sido claramente dilucidados por la instancia de mérito; razón por la cual, las causales procedentes devienen en infundadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y tres al doscientos ochenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y dos al doscientos sesenta y siete; y **DISPUSIERON** la

publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Max Ronald León Mendoza, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

4459-2018 LIMA

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

Sumilla: El precedente constitucional vinculante establecido en la Sentencia recaída en el Expediente 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, diecisiete de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número cuatro mil cuatrocientos cincuenta y nueve, 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 dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y dos a trescientos noventa y nueve, revocó la sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y ocho, en el extremo que declara Infundada la reposición al puesto de trabajo y lucro cesante; reformándola declararon Fundada la reposición del actor y Fundado en parte el lucro cesante; y confirmaron lo demás que contiene; en el proceso laboral seguido con la demandante, Luis Felipe Jiménez Bazán, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha nueve de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y cinco, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley 28174, Ley Marco del Empleo Público. 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 normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) Pretensión.- Conforme se aprecia de la demanda que corre de fojas setenta y cuatro a ciento nueve, el actor solicita su reposición en el puesto de trabajo, se le pague las remuneraciones no pagadas de los meses de mayo a junio de dos mil catorce, a lo cual se deberá adicionar los montos de refrigerio y bono mensual otorgado en virtud del convenio colectivo de fecha veinticinco de noviembre de dos mil trece; se le pague indemnización por lucro cesante correspondientes a las remuneraciones de junio (diecinueve días) y julio dos mil catorce, las gratificaciones de julio de dos mil catorce; se le pague como remuneraciones devengadas y demás beneficios laborales dejados de percibir desde la fecha de despido

hasta la reposición, más intereses legales y el reconocimiento de los honorarios profesionales, así como el pago de costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia.- El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, 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, por lo que se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 entre las partes, el cese del actor podía producirse por renuncia voluntaria o por despido acreditando causa justa contemplada en la Ley debidamente comprobada, lo que no ha ocurrido pues la demandada no ha cursado carta de pre-aviso de despido o carta de despido al demandante, consecuentemente se concluye que el cese del actor se produjo por despido incausado el 11 de junio del 2014, habiendo ingresado el 10 de setiembre de 2012, le corresponde la suma de S/23,434.04 soles por concepto de Indemnización por despido arbitrario. c) Sentencia de segunda instancia.- La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, en el extremo que declaró Infundada la reposición, reformándola declaró Fundado dicho extremo al argumentar que no resulta aplicable el precedente vinculante caso la Sentencia 5057-2013-PA/TC y al haberse desnaturalizado su contrato modal a uno a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, precisando que la demandada ha aceptado que el término del vínculo contractual se dio por el vencimiento del contrato modal, por tanto, al haberse cesado al actor el 11 de junio del 2015, se vulneró el derecho del accionante al trabajo, consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, deviniendo su cese en un despido incausado, correspondiendo que se disponga la reposición. 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 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. Tercero. El artículo de la causal denunciada declarada precedente, 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". Cuarto. Régimen Laboral aplicable a los trabajadores del Congreso de la República El 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 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 28175, Ley Marco del Empleo Público. Esta Sala Suprema ha establecido en la CASACIÓN 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 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 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 Republica, 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 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. 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 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 05057-2013-PA/TC y del artículo 5° de la Ley 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 10 de septiembre de 2012 hasta el 11 de junio de 2014, 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 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 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 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 28175, Ley Marco del Empleo Público, al ser una entidad de la Administración Pública; por lo que, corresponden declarar fundado. 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 dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos cuarenta y dos; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y dos a trescientos noventa y nueve; y actuando en sede de instancia; **CONFIRMARON** la sentencia apelada, de

fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos treinta y siete a trescientos cuarenta y ocho, 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 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, MALCA GUAYLUPO, LEVANO VERGARA, ATO ALVARADO, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL

4572-2018 LIMA

Materia: Ejecución de laudo arbitral. PROCESO EJECUCIÓN-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.

Lima, once de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Ate, mediante escrito presentado el once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno, contra el Auto de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y nueve, que confirmó la Resolución de fecha uno de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y tres, que declaró Improcedente la contradicción formulada por la demandada; en el proceso de ejecución seguido por el demandante, Sindicato de Empleados de la Municipalidad Ate, sobre Ejecución de laudo arbitral.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha nueve de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y siete a setenta y nueve 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 normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) De la pretensión demandante.- Se verifica que por escrito de demanda que corre en fojas treinta y tres a cuarenta y seis, subsanada en fojas ochenta y tres a ochenta y cinco, la parte demandante solicita el cumplimiento del Acta de fecha diez de agosto de dos mil trece, derivado del procedimiento arbitral. b) Sentencia de primera instancia.- El Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Resolución de fecha uno de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y tres, que declaró Improcedente la contradicción formulada por la demandada, fundamentando que si bien el laudo arbitral de fecha 10 de agosto de 2013 se encuentra cuestionada en la vía judicial, sin embargo, verificado del seguimiento de expedientes, se constata que si bien la municipalidad impugnó el laudo, este proceso concluyó con la improcedencia del recurso de casación, por lo que se desestima la contradicción interpuesta. c) Sentencia de

segunda instancia.- Por su parte la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Auto de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, procedió a confirmar la resolución apelada, precisando dentro de sus fundamentos que la contradicción no se ha sustentado en ninguno de los supuestos previstos en el inciso 4) del artículo 68° del Decreto Legislativo 1071. 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 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley 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 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 o no la garantía constitucional del debido proceso que conlleva 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 el uso abusivo de éstos. Séptimo. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al

caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". Noveno. Solución del caso concreto Este Supremo Tribunal advierte como principal fundamento del recurrente: - .../// existe en trámite el Expediente 00941-2014 ante La Cuarta Sala Laboral contra el Sindicato de Empleados de la Municipalidad Distrital de Ate y el Tribunal Arbitral, proceso que se encuentra en trámite, tal como se verifica en la link de consulta de expedientes judiciales (CEJ) del Poder Judicial cuya pretensión es que se anule todas las concesiones que el tribunal arbitral de manera ilegal ha otorgado al sindicato; sin embargo, la Sentencia de Vista señala que la naturaleza del proceso de ejecución está diseñada para una pronta satisfacción de obligaciones pre constituidas -contenidas en un título de ejecución- que sean ciertas expresa y exigibles, que por otro lado de conformidad con el artículo 688° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente es condición sine que non. Décimo. Al respecto, se debe precisar que el Auto de Vista de fecha veintiséis de

diciembre de dos mil diecisiete, en los fundamentos 12, 13 y 14, señala lo siguiente: "12. Por otro lado, en relación a la contradicción, el artículo 690-D del código procesal Civil, de aplicación supletoria a los autos, dentro de los cinco días de notificado, el ejecutado puede contradecir la ejecución y proponer excepciones procesales o defensas previas; asimismo, la contradicción puede fundarse, según la naturaleza del título, en la inexigibilidad o iliquidez de la obligación, la nulidad formal o falsedad del título o la extinción de la obligación. 13. Además, el inciso 4 del artículo 68° del Decreto Legislativo 1071, señala que: «La autoridad judicial está prohibida, bajo responsabilidad, de admitir recursos que entorpezcan la ejecución del laudo». 14. En ese sentido, estando a que la contradicción efectuada por la entidad impugnante, ésta no se ha sustentado en ninguno de los supuestos antes señalados, además en aplicación del inciso 4 del artículo 68° del Decreto Legislativo 1071; corresponde declarar improcedente la contradicción formulada. Fundamentos por los cuales, no procede amparar los agravios expresados por la entidad apelante, consecuentemente corresponde confirmar la resolución apelada." [Énfasis Agregado] De lo reseñado, se debe advertir que la demandada dentro de sus fundamentos precisa que existe un proceso judicial donde se ha impugnado el Laudo Arbitral de fecha 10 de agosto de 2013, sin embargo, nos encontramos ante un proceso de ejecución de acuerdo a lo señalado en el inciso d) del artículo 57° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, se reconoce como título ejecutivo y su aplicación bajo los alcances de la norma del arbitraje reconocido en el Decreto Legislativo 1071. Es por ello, que al no haberse impugnado bajo las reglas del arbitraje y supletoriamente es de aplicación el Código Procesal Civil; y, de acuerdo a lo señalado en el artículo 690-D de este código, la contradicción puede contradecir la ejecución y proponer excepciones procesales o defensas previas, asimismo, la contradicción puede fundarse, según la naturaleza del título, en la inexigibilidad o iliquidez de la obligación, la nulidad formal o falsedad del título o la extinción de la obligación, actividad defensiva cuyos requisitos (inexigibilidad, iliquidez, extinción de la obligación, y

nulidad formal o falsedad del título) no han sido acreditadas por la parte demandada. Décimo Primero. En ese contexto, sostener que el Auto de Vista no ha incurrido en afectación al debido proceso carece de sustento, importando la defensa 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 para rechazar la contradicción y disponer la ejecución del laudo arbitral, sin que existan argumentos suficientes que desvirtúen el contenido y alcances de la decisión materia de impugnación y sin 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: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Ate, mediante escrito presentado el once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintiuno, **NO CASARON** el Auto de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y seis a ciento noventa y nueve, precisando que se continúe con la ejecución del Laudo; 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, Sindicato de Empleados de la Municipalidad de Ate, sobre Cumplimiento de laudo arbitral; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

4859-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: De acuerdo a lo establecido en el artículo 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR es deber de los empleadores conservar los registros de asistencia hasta por cinco (05) años después de generados y poner los mismos a disposición de las entidades señaladas por ley cuando le sean requeridos.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Securitas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos cuarenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista del veintiuno de diciembre dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos dieciocho, que confirmó y modificó la suma de abono ordenada a pagar de la Sentencia apelada del veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento sesenta y seis, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Esteban Rojas Zavaleta, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha dos de marzo de dos mil veinte, que corre de fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y siete del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante por las causales de: i. Infracción normativa

del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii. Inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito Primero. 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 proceso. 1.1.- Pretensión demandada: Se verifica de la demanda que corre de fojas doce a cuarenta y nueve, se solicita la desnaturalización de los contratos modales a uno de plazo indefinido, la desnaturalización de los conceptos remunerativos denominados: bonificación por cargo y bonificación por altura, a fin de que se incorporen a su remuneración computable para todo efecto legal; y la bonificación por cargo. Asimismo, el pago de vacaciones, indemnización vacacional, vacaciones truncas y utilidades; más intereses legales, con costas y costos del proceso. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, emite la sentencia de fecha veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento veintitrés a ciento sesenta y seis, declarando Fundada en parte la demanda, reconociendo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, la desnaturalización de los conceptos

denominados Bonificación por Altura y la Bonificación por Cargo, ordenando el pago de S/ 34,017.50 Soles por concepto de pago y reintegro de la Bonificación por Altura y la Bonificación por Cargo, el pago de las vacaciones no gozadas y su indemnización y las vacaciones truncas y el pago de la participación de Utilidades, señalando como fundamento de su decisión lo siguiente: i) No se han cumplido con las exigencias que la ley prevé, esto es, con los requerimientos estipulados para la contratación a plazo fijo, razón por la cual, se crea la certeza razonable que el trabajo es de manera permanente y continua, dentro del marco de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. ii) el actor prestó servicios destacado en las instalaciones de un campamento, en las que usualmente por las máximas de la experiencia se realizan jornadas atípicas; siendo así, el sistema de 24 días de trabajo por 8 días de descanso permite considerar razonablemente que los días de descanso vacacional ya se encuentra disfrutado, compensado y otorgado; de modo tal que, no corresponde el pago de vacaciones no gozadas por el periodo del dos mil uno al dos mil siete. 1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de diciembre dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos dieciocho, confirmó la sentencia apelada, modificando la suma del abono, ordenando el pago de S/ 48,465.35 soles, expresando fundamentalmente que la decisión del juzgado desestimando la pretensión de pago de vacaciones no gozadas debe revocarse, porque la demandada no ha cumplido con acreditar que el actor ha gozado del descanso vacacional dentro de la jornada atípica o acumulativa de 24 días de trabajo por 8 días de descanso, esto por cuanto no ha aportado ningún medio de prueba, advirtiéndose la ausencia de información por el periodo reclamado. Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los

alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la primera causal relacionada al Debido Proceso Tercero. El dispositivo constitucional objetado en casación establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política Cuarto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus

componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa¹. Quinto. 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-HC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Sexto. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión,

la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por ende la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de diciembre dos mil diecisiete, ha valorado cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente. Asimismo, la Sala Superior ha motivado de manera coherente su "posición" respecto a cada pretensión formulada por los accionantes como Órgano Jurisdiccional Independiente, habiéndose garantizado y ejercido además el derecho de pluralidad de instancia a las partes procesales. Octavo. En ese contexto fáctico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para amparar su posición, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo infundada dicha causal. Análisis de la segunda causal Noveno. El segundo dispositivo legal cuestionado señala lo siguiente: "Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después

1 Faúndez Ledesma, Héctor. "El Derecho a un Juicio Justo". En: Las Garantías del Debido Proceso (Materiales de Enseñanza). Lima: Instituto de Estudios Internacionales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Embajada Real de los Países Bajos, p. 17.

de ser generados". Décimo. Alcances generales Del dispositivo legal citado podemos extraer una obligación para el empleador, el deber de conservar los registros de asistencia hasta cinco años después de ser generados. Décimo Primero. Alcances de la prueba y la carga de la prueba La finalidad de la prueba es alcanzar la verdad material o la indagación de la realidad de la que versa un litigio; esto es, formarle al juzgador la convicción sobre las alegaciones que las partes afirman; es decir, si son situaciones ciertas o concretas (hechos)², de conformidad con lo previsto en el artículo 188° del Código Procesal Civil. La carga de la prueba, se define 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. El artículo 23° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha establecido la carga de la prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que reviste la norma, obligando a las partes al aporte de la prueba mínima, a fin de aplicar la inversión de la carga de la prueba prevista en la ley. Décimo Segundo. Solución al caso concreto 12.1 Mediante acta de audiencia de juzgamiento que corre en fojas ciento veintiuno a ciento veintidós, el Juez de primera instancia, en virtud del ofrecimiento realizado por la parte demandante en su demanda, requirió a la demandada la exhibición de los registros de control de asistencia diaria debidamente firmadas correspondientes al demandante, a fin de acreditar el derecho constitucional negado – el descanso anual – en jornada atípica en el periodo (01 de julio de 2001 al 31 de diciembre de 2007); ante lo cual la demandada, en su escrito de contestación⁴ señaló que los medios probatorios requeridos en vía de exhibición no le son

exigibles, siendo pertinente reiterar que por la antigüedad de los mismos es el actor quien debe proceder con su introducción, habiendo presentado únicamente boletas de pago por el periodo de enero de 2008 a enero de 2015⁵, solicitudes y autorizaciones de descanso vacacional y pago de remuneración vacacional por el periodo 2013 – 2014⁶. 12.2 No obstante ello, el Juzgador de primera instancia, llegó a la conclusión de que al demandante se le atribuyó una real jornada laboral atípica y acumulativa, ello en atención a las "máximas de la experiencia"; y por ende, el sistema de 24 días de trabajo por 8 días de descanso, permitió considerar razonablemente que los días de descanso vacacional ya se encuentra disfrutado, compensado y otorgado; de modo tal que, no corresponde el pago de vacaciones no gozadas por el periodo del 2001 al 2007. 12.3 En ese orden de ideas, indicar que el empleador no puede probar su obligación de pago de los beneficios sociales, porque le es inexigible la presentación de documentación tributaria y laboral con una antigüedad mayor a los cinco años, sería excluirlo de la carga probatoria que le corresponde, en claro perjuicio del trabajador; en tanto bastaría ocultar, o alegar pérdida de documentos para eludir el pago de los derechos laborales. Es así, que el empleador si decide eliminar su acervo documentario con antigüedad mayor a cinco años, deberá tomar las precauciones o medidas necesarias, que le permitan demostrar que cumplió con sus obligaciones, ya que la sola afirmación de no contar con ellos, no lo libera de responsabilidad. 12.4 Asimismo, el Tribunal Constitucional respecto a la conservación de documentación laboral en el expediente 01113-2011-PA/TC-AREQUI PA ha señalado: "La sociedad emplazada sostiene que conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Ley 25988, no estaría obligada a conservar los contratos de trabajo del demandante que tenga una antigüedad mayor a cinco años; sin embargo, dicha

2 División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. "El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, p. 749.

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

4 Fecha 16 de marzo de 2016, que corre de fojas 106 a 110

5 Fojas 65-101

6 Fojas 102-103

norma no resulta aplicable al caso de autos, por cuanto existe una norma especial, dictada con posterioridad al Decreto Ley 25988, esto es, la Ley 26636 (ahora 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), que en su artículo 27° inciso 2- aplicable supletoriamente al presente proceso-, estableció que el empleador tiene la carga de demostrar en un proceso judicial el cumplimiento de las obligaciones que se deriva del contrato individual de trabajo, y por ende, de la legislación laboral". 12.5 En ese sentido, cuando se reclama el incumplimiento del empleador de conceder el pago de los beneficios sociales, le corresponderá a éste demostrar que cumplió con dichas obligaciones pudiendo no solo demostrarlos con las boletas de pago sino con otros medios idóneos a tal fin, ya que imponer la exigencia de la obligación al actor de certificar que no percibió los beneficios sociales, sería imponerle una prueba diabólica que no está permitido en nuestro ordenamiento jurídico, pues la relación laboral, es asimétrica, siendo el empleador quien posee una mejor posición. 12.6 Conforme es de verse de los actuados, se aprecia que la demandada no ha brindado argumentos razonables que justifiquen el incumplimiento de la exhibición del registro de asistencia del actor correspondientes al periodo reclamado, periodo en el que tenía la obligación de conversar dichos registros, limitándose a señalar: "Que, en lo concerniente a los periodos vacacionales comprendidos desde el 01/07/2001 hasta el 30/06/2010, debe ser el demandante quien aporte al proceso los medios probatorios directos o indirectos que respalden su pretensión, siendo inexigible a la demandada la incorporación de las documentales solicitadas en vía exhibición por el tramo antes indicado (...) Incumbe imperativamente a la recurrente incorporar al proceso los medios probatorios de antigüedad igual o menor a 5 años". [El énfasis es nuestro] 12.7 Revisados los actuados en el presente caso, conforme a la facultad conferida en el artículo 29° de la Ley 29497, el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, como cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas o se niega la existencia de la documentación solicitada, por lo que, en el presente caso, al no cumplir con el

mandato judicial, se evidencia una obstaculización a la actuación probatoria, que permiten extraer conclusiones en contra de los intereses de la parte demandada y admitir los argumentos expuestos por la parte demandante en este sentido. Décimo Tercero. En virtud a ello, corresponde señalar que en el caso que nos ocupa no se ha incurrido en la infracción normativa que invoca la parte recurrente; razón por la cual la citada causal es infundada. Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Securitas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veintidós a doscientos cuarenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de diciembre dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos dieciocho; **DISPUSIERON** se ordene la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Juan Esteban Rojas Zavaleta, sobre Pago de beneficios sociales y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 5079-2018 LA LIBERTAD

Materia: Incidencia de bonificación por función jurisdiccional y otros. PROCESO ORINARIO-NLPT

Sumilla: Se infringe la garantía del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, contenida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de Perú, si la sentencia recurrida no emite pronunciamiento suficiente y congruente respecto a los hechos alegados por las partes.

Lima, veinticuatro de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número cinco mil setenta y nueve, guion dos mil dieciocho, LA LIBERTAD, en audiencia pública, con la intervención de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte (Presidente), Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia: I.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Poder Judicial, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos setenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha dos de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintitrés, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la demandante, Adriana Zulema Paredes Gómez, sobre incidencia de bonificación por función jurisdiccional y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha quince de noviembre del dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta del cuaderno formado, se declaró procedente

el recurso de casación por la siguiente causal: Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del proceso A fin de contextualizar el análisis y la respuesta judicial a la causal de casación declarada procedente, este Supremo Colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso lo siguiente: 1.1 Demanda: Con escrito de fecha veintiocho de junio del dos mil quince, que corre en fojas noventa y tres a ciento nueve, Adriana Zulema Paredes Gómez interpone demanda contra el Poder Judicial, a fin que, se le reintegre las gratificaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios por incidencia del reconocimiento del bono por función jurisdiccional periodo dieciocho de enero de mil novecientos noventa y siete al treinta y uno de julio de dos mil quince, asimismo, peticona el reintegro de haberes por el periodo del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y siete al treinta y uno de diciembre de dos mil uno, más sus incidencias, el reintegro de asignación familiar, y el pago continuo del bono por función jurisdiccional en los conceptos de gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios. Al respecto sostiene que, en el Expediente número 747-2012, se determinó que detentaba un contrato de trabajo indeterminado con la entidad demandada, a partir de

dieciocho de enero de mil novecientos noventa y siete, y que por tanto le correspondía el pago del bono por función jurisdiccional, ostentando el cargo de secretaria judicial. En ese contexto, ahora solicita las incidencias del citado bono con carácter remunerativo, así como el reintegro de haberes y también sus incidencias, entre otros.

1.2 Sentencia de primera instancia. Mediante resolución número seis de fecha dos de febrero de dos mil dieciséis, el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, declaró fundada en parte la demanda sobre incidencia de la bonificación por función jurisdiccional en los beneficios sociales, reintegro de remuneraciones y reintegro de asignación familiar, en consecuencia, ordeno a la entidad cumpla con pagar a favor de la accionante la suma de sesenta y un mil seiscientos treinta y ocho con 82/100 soles (S/ 61,638.82); además ordenó a la parte demandada abonar la Compensación por Tiempo de Servicios por incidencia de la bonificación por función jurisdiccional y reintegro de haberes, en la suma de dieciséis mil ochocientos cuarenta y cinco con 41/100 soles (S/ 16,845.41); y declaro fundada la pretensión de pago continuo del citado bono en los beneficios sociales. Para ello sostuvo que el bono por función jurisdiccional sí tenía carácter remunerativo, por tanto, computable para el cálculo de los beneficios reclamados; respecto al reintegro de haberes indicó que resultaba discriminatorio el trato remunerativo de la accionante respecto a cargos pertenecientes a un mismo nivel profesional; y en cuanto a la asignación familiar reclamada, al no haberse acreditado su pago, se ordenó el mismo.

1.3 Sentencia de Vista. Frente al recurso de apelación de la entidad demandada la Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, expidió la resolución de fecha dieciséis de diciembre de

dos mil diecisiete, que confirmó la sentencia apelada, por similares fundamentos. Tercero: Delimitación de la controversia. Constituye objeto de pronunciamiento la absolución del recurso de casación planteado por la parte demandada, Poder Judicial, a fin de determinar si la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista: ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, esto es, la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Cuarto: Sobre la causal declarada procedente Infracción del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú 4.1 Al respecto, se debe recordar que el derecho al debido proceso, previsto en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Perú, 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 conforme lo previsto en concordancia con el inciso 5) del artículo 139° de la glosada Carta Política. 4.2 Así, pues en relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado que: La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...).² 4.3 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en

1 Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2 Sentencia recaída en el Expediente número 01230-2002-HC/TC, fundamento 11.

opinión que se comparte, ha señalado que: “La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”.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 Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que: “(...) El 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: Análisis del caso concreto 1.1 En el presente caso, la parte demandada, Poder Judicial, como fundamento de su recurso de casación denuncia que la Sentencia de Vista carece de una debida motivación, puesto que la Sala Superior no hace una verificación y análisis de los fundamentos de la contestación de demanda y apelación que se interpuso en su debido momento. 1.2 Sobre el particular, al dar lectura a la Sentencia de Vista, expedida por la Segunda Sala Especializada de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que confirmó la Sentencia apelada, se advierte que ella cuenta no solo con una exposición clara de las razones fácticas y jurídicas que determinaron la decisión de estimar en parte la demanda, sino también con la correspondiente absolución de agravios del recurso de apelación de la entidad demandada, que en si reitera los argumentos de su contestación. 1.3 Así tenemos que, el Colegiado Superior absolviendo el primer agravio de la impugnante, le precisó que no existía alguna disposición

que excluya al bono jurisdiccional del carácter remunerativo, y que las diversas sentencias del Tribunal Constitucional en donde se desconoce y niega tal naturaleza, no eran de obligatorio cumplimiento para todos los operadores del derecho, ya que no constituían ni precedente vinculante ni doctrina jurisprudencial del citado Tribunal; además le indico que, el citado bono presentaba las características previstas en el artículo 6° de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, esto es, percepción en dinero, con regularidad en el tiempo y ausencia de condiciones. 1.4 Por otro lado, absolviendo su segundo agravio, la Sala Superior sostuvo que, el Convenio número 110 sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se ha integrado al derecho nacional, debiendo aplicarlo como tal e interpretarlo acorde a la Recomendación número 111, así como al informe de la Comisión de Expertos en este tema, instrumento que afirma que el principio de igualdad prohíbe cualquier trato discriminatorio en materia remunerativa por trabajo de igual valor. 1.5 Siendo ello así, se tiene que la Sala Superior sí cumplió con fundamentar y motivar debidamente la resolución materia de cuestionamiento, no existiendo algún acto arbitrario que haya vulnerado el debido proceso, ni la debida motivación de las resoluciones judiciales, pues contiene el mínimo de motivación exigible para asumir la decisión adoptada, más allá de que se esté de acuerdo o no con el criterio asumido por el Colegiado Superior; debiendo recordarse que no se trata de dar respuesta a cada uno de los cuestionamientos sino dar respuesta a lo que en sustancia se está decidiendo, garantizando que el razonamiento empleado guarde relación y sea congruente con el problema que al juez corresponde resolver. 1.6 Por consiguiente, la infracción denunciada no se subsume en ninguno de los supuestos de afectación al debido proceso ni al deber/derecho de la

3 Sentencia 63/1988 del 11 de abril de 1988 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 de mayo de 1988.

4 Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del veintisiete de enero de dos mil nueve, párrafo 154.

debida motivación de las decisiones judiciales; máxime, si se pretende la revaloración de los medios probatorios, pues ello no es factible en sede casatoria, o si se pretende discrepar con el razonamiento judicial de la Sala Superior, pues no constituye un supuesto de infracción del derecho a la debida motivación de la decisión judicial. En consecuencia, el recurso de casación conforme ha sido planteado resulta infundado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Poder Judicial, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos setenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y siete; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, Adriana Zulema Paredes Gómez, sobre incidencia de bonificación por función jurisdiccional y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte, y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 5155-2018 LIMA NORTE

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

Sumilla: Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresada en el propio convenio colectivo, como ocurre en el caso de autos..

Lima, diecinueve de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número cinco mil ciento cincuenta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion LIMA NORTE, 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, Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial - SENATI, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos ochenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cincuenta y tres, que confirmó y revoco en parte la sentencia de primera instancia, de fecha dos de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos uno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Wilfredo Hurtado Pinedo, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha catorce de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y cuatro

a ochenta y ocho, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las causales: - Infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-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 veinticinco a treinta y tres, solicita que se declare la desnaturalización de los contratos modales por necesidad de mercado suscritos con la demandada la existencia de un vínculo laboral a tiempo indeterminado desde la fecha de ingreso del demandante; el pago de la asignación vacacional, reintegro de vacaciones, gratificaciones y de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de Primera Instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de fecha dos de octubre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que: i) la desnaturalización de los contratos modales desde el inicio de la relación laboral (07.08.2000), se debió a que la demanda no especificó la causa objetiva de la contratación, ii) tampoco acredita que dicho incremento sea coyuntural e imprevisible, iii)

los contratos celebrados fueron continuos año tras año, con espacios de 30 días que considera deben ser respecto a la suspensión imperfecta de labores en su modalidad de vacaciones, lo cual no ha sido negado por la demandada. c) Sentencia de Vista: La Sala Laboral Permanente de la misma corte superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia apelada en los extremos que declara infundado el pago de asignación vacacional y reformándola, declaró fundado dicho extremo, confirmando la sentencia en lo demás que contiene. Respecto a la asignación vacaciones, se llega a la certeza que el derecho reclamado al demandante le corresponde puesto que la cláusula veintitrés del Acta de Negociación Colectiva periodo 1993-1994 determinó que la asignación vacacional es de carácter permanente, además dicha acta de negociación no contiene ninguna cláusula limitativa ni de exclusión a los docentes no afiliados al Sindicato y considerando que este concepto está constituido por la remuneración del trabajador, debe descontarse los rubros de asignación escolar y asignación familiar. 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 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Los artículos de las dos causales declaradas procedentes serán tratados conjuntamente por estar referidas al ámbito de representación de la negociación colectiva y prescriben lo siguiente: "Artículo 9°.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios

sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito. (...) "Artículo 42°.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza." Cuarto. La negociación colectiva El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales. El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva lo siguiente: "El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social;

es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios¹. Quinto. Aunado a ello, resulta ilustrativo indicar que de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nos. 98² y 151³, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señalan que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. Sexto. Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical En aplicación del derecho a la libertad sindical, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; puesto que se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses que pretendan defender. Del mismo modo, cuando coexisten varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, puede originarse que los sindicatos de un mismo ámbito, tienen la facultad de ejercer la representación de la totalidad de trabajadores de manera conjunta; así como, el “sistema de mayor representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumados afilien a más de la mitad de los trabajadores. La “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario

en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales⁴. Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, “(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas”.⁵ Séptimo. Pronunciamiento de la Corte Suprema sobre un Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario Este Supremo Tribunal mediante Casación 12901-2014-CALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, dispuso como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, lo siguiente: “Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de

1 Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente 3561-2009-PA/ TC.

2 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).

3 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

4 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el Expediente 03655-2011-PA/TC.

5 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el Expediente 03655-2011-PA/TC

este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato". Siendo así, el convenio suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores de este (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados⁶. Octavo. Particularidades sobre los efectos del convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario. Para efectos de establecer las excepciones sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por un sindicato de representación minoritaria, este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto al convenio colectivo y los derechos laborales.

a) Convenio Colectivo a.1.) Definición: Es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo. El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo, en los términos siguientes: "c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización

de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa"⁷. a.2.) Fuerza Vinculante: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593, aprobado por Decreto Supremo 010- 2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. a.3) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe lo siguiente: "En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas

6 Casación 12901-2014-CALLAO.

7 STC 008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos". En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. b) Derecho Laboral: En el derecho laboral prima el principio protector, en otras palabras, el carácter tuitivo, que "inspira todo el Derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél"⁸. El artículo 23° de la Constitución Política del Perú, prescribe: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador." (Subrayado y negrita es nuestro). En ese contexto, atendiendo al carácter tuitivo del derecho laboral, no corresponde que dentro de una relación laboral en cualquier modalidad y aun cuando se reconozca dicha relación, posteriormente mediante proceso judicial, pueda restringirse al trabajador sus derechos constitucionales, ya sean estrictamente laborales o no; pues, de lo contrario contraviene el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, respecto al principio protector. Aunado a ello, cabe señalar que el artículo 26° de la Constitución Política del Perú, indica que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: i) igualdad de oportunidades sin discriminación; ii) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley; y iii) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Noveno. En

atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritaria, no puede extender sus efectos a los no afiliados del mismo, pues, se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo 010-2003-TR y el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato. Décimo. 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 beneficio económico reconocido en mayoría por el Colegiado de mérito, el cual se encuentra plasmado en el Acta de Negociación Colectiva del periodo 1993-1994 suscrito entre el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI con el Sindicato del Personal Técnico Docente Profesional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial Nacional, le resulta extensivo a la parte demandante. Décimo Primero. Solución al caso concreto De los medios probatorios admitidos y actuados en la presente causa, se tiene que de fojas catorce a veintitrés, corre el Acta de Negociación Directa del periodo 1993-1994, donde se pactó lo siguiente: "VIGÉSIMO TERCERO: REVISIÓN DE CONVENIOS (...). En tal sentido han convenido que a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo quedan vigentes con carácter permanente los beneficios contenidos en la presente acta, que constituye la única normatividad convencional que en adelante regirá las relaciones entre los trabajadores del ámbito técnico docente profesional y el SENATI" Décimo Segundo. Como puede advertirse de la cláusula antes mencionada y en uso de la autonomía colectiva, como manifestación de la

8 García Manrique. Álvaro. "¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?" Gaceta jurídica editores. Lima, 2010, p. 84

libertad sindical (derecho fundamental), las partes celebrantes del producto negocial decidieron que la extensión del Convenio Colectivo, sería aplicable a todos los trabajadores del ámbito técnico docente profesional de la demandada. En este sentido, habiéndose determinado una relación laboral entre las partes, corresponde que el demandante perciba el beneficio proveniente de la citada negociación colectiva, donde se determinó que su extensión es para todos los trabajadores técnicos docentes profesionales, como es el caso del demandante. Décimo Tercero. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infringido los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo 010-2003-TR; por consiguiente, debe rechazarse el recurso de casación propuesto. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos ochenta y cinco; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cincuenta y tres; **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, Wilfredo Hurtado Pinedo, 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 3472-2018 AREQUIPA

Materia: Pago de horas extras y otros. PROCESO ORDINARIO LPT

Sumilla: Cuando el trabajador de confianza se encuentra sujeta a fiscalización horaria; le corresponde percibir el pago de horas extras conforme a lo establecido por el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, en concordancia con lo señalado por la doctrina jurisprudencial vinculante contenida en la CASACIÓN Número 14847-2015 DEL SANTA.

Lima, dieciocho de enero de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número tres mil cuatrocientos setenta y dos, guion dos mil dieciocho, AREQUIPA, 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, Ruth Claudia Carpio Valdivia, mediante escrito presentado el cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos seis a novecientos diecisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos noventa y cuatro a novecientos dos, que revocó la Sentencia apelada de fecha veinte de septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos setenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola, la declaró infundada; en el proceso ordinario laboral seguido contra la empresa demandada, PC MODA Sociedad Anónima Cerrada, sobre pago de hora extras y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha nueve de enero de dos mil veinte, que corre de fojas setenta y uno a setenta y cinco, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de Infracción normativa de los artículos 43° y

44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1.- Demanda: Se advierte del escrito de demanda, interpuesta de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cincuenta y siete a sesenta y cinco, la actora solicita el pago de horas extras por la suma de treinta y tres mil setecientos noventa con 99/100 soles (S/ 33,790.99), más los intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada en parte la demanda, considerando que, si bien en los dos últimos contratos se le asignó el puesto de Administradora de tienda; sin embargo, no se precisó cuál iba ser su labor de administradora y muy por el contrario, las funciones consignadas en dichas prórrogas son las mismas que cuando fue contratada como impulsadora de ventas; por tanto dicha calificación no crea convicción que el cargo de la demandante haya sido administradora de tienda, sino la de impulsadora de ventas y ello explica además que la remuneración básica con comisiones por ventas que se acordó desde un inicio no varió en nada que, como cuando se le asignó el supuesto cargo

de administradora de tienda, tal como se corrobora con las boletas de pago de fojas diecisiete a cincuenta y tres; por tanto su cargo siempre fue el de impulsadora de ventas o promotora de ventas como se consignó en las boletas de pago iniciales, tampoco existe otro medio probatorio que haga inferir o que corrobore al menos que el cargo de la demandante en el dos mil trece y dos mil catorce haya sido de administradora de tienda y si bien como se advierte del informe de actuación inspectiva realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la demandante se identificó en su calidad de administradora; sin embargo en dicho acto el inspector encontró laborando a dos personas entre ellas la demandante, quien además manifestó que los representantes legales se encontraban en la ciudad de Lima. Asimismo, según acta de actuación inspectiva realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha doce de agosto del año dos mil catorce, el representante de la demandada Jorge Luis Campana Berrio presentó el registro de control de asistencia, del cual verificó el inspector lo siguiente: "se puede apreciar que en el mismo figura los rubros fecha: Hora de ingreso al centro de trabajo 09:55, 10:00, 10:02 de la mañana; Hora de salida 10:00, 10:03, 10.05 de la noche , con un día de descanso obligatorio a la semana laborando la trabajadora indicada doce horas diarias desde el mes de julio del 2011 hasta julio del dos mil catorce, según el indicado registro de control de asistencia"; es decir que la actora realizaba labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo que se le ha asignado y su labor era de doce horas, es decir no se le otorgaba el horario de refrigerio que se pactó ni el descanso obligatorio de cuarenta cinco minutos y ello resulta convincente, porque, el representante de la demandada declaró en la audiencia de juzgamiento (mm 0036:43) desconocer el horario de atención de la tienda y que debe ser el horario de diez de la mañana (10:00 a.m.) a diez de la noche (10:00 p.m.) como lo manifiesta el apoderado de la demandante.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, revocó la sentencia de primera instancia, y reformándola, declaró infundada la demanda; considerando, si bien el cargo inicial ejercido por la

demandante fue de impulsadora de ventas; posteriormente su cargo fue de administradora de tienda, desde diciembre del dos mil doce hasta septiembre del dos mil catorce, según se aprecia de las planillas electrónicas de fojas diecisiete a fojas treinta y ocho, cargo este último que es de dirección, por las características, funciones del cargo de administrador de tienda, cuales son la representatividad, la responsabilidad, la dirección, control y administración, lo que se acredita sobre todo con el Informe de Actuación Inspectiva de fojas seis, pues atendió al inspector laboral en calidad de administradora, representante de la inspeccionada. Además, no se advierte de autos que haya cuestionado la actora la calificación de personal de dirección o de confianza, conforme al ordenamiento legal laboral, esto es el artículo 61° del Decreto Supremo número 001-96-TR. Respecto al pago de horas extras, respecto del cargo inicial ejercido por la demandante, de impulsadora de ventas, desde el primero de junio del dos mil once hasta el treinta de noviembre del dos mil doce, en autos no existe medio probatorio alguno que acredite la realización de labores en sobretiempo; al contrario, según el contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas ochenta y tres (de fecha primero de junio del dos mil once), en la cláusula quinta, se precisa que la jornada semanal y horario de trabajo sería de lunes a domingo con un día completo de descanso a la semana. Con relación al cargo desempeñado como administradora de tienda; si bien, de fojas doscientos cuarenta y dos a fojas doscientos cuarenta y ocho, obran los Registros Permanentes de Control de Asistencia de enero a junio del dos mil catorce, en el que se aprecia el nombre de la actora, la hora de ingreso (09:55 aproximadamente), la hora de salida (10:00); los mismos no causan convicción, en atención a que no aparecen las rúbricas que corresponden a la trabajadora, tampoco cuentan con firmas ni sellos de los representantes de la empleadora, menos un formato del que pueda advertirse que corresponde a la demandada; peor aún si, no se ha detallado la hora de refrigerio establecida en los contratos de trabajo firmados entre las partes, esto es, de 01:00 a 2:30 p.m.; menos aún los cuarenta y cinco (45) minutos adicionales

de descanso obligatorio el cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente. A ello se agrega que, al ser el mismo un cargo de dirección; por tanto, de conformidad con el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, no se encuentra comprendido en la jornada máxima. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Tercero: Las causales declaradas procedentes es la infracción normativa de los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, dichos dispositivos prescriben lo siguiente: Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Artículo 44.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de

confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes. Alcances sobre el personal de dirección y de confianza Cuarto: Corresponde expresar que, en ocasiones, existe confusión respecto de quiénes son calificados como personal de dirección y quiénes son denominados personal de confianza; sin embargo, ha sido la propia legislación la que ha precisado sus principales diferencias, las que además han sido descritas en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, norma de la cual se abstrae que el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. El autor Blancas Bustamante¹, define al personal de confianza en los siguientes términos: Los que laboran personal y directamente con el empleador (...) En este grupo se comprende (...) a personal que realiza labores de asistente, secretaria, chofer o conserje, para dicha categoría de empleados. Su calificación como "trabajador de confianza" no depende, por ello, de la jerarquía del cargo que desempeñan, sino del hecho de tener una relación personal y directa, de carácter laboral (...). Por su parte, Néstor de Buen² considera que: El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...). En ese sentido, podemos mencionar los casos de trabajadores de confianza siguientes: a) Personal que labora en contacto

1 Blancas, C. "El despido en el derecho laboral peruano". Tercera Edición. Perú: Jurista Editores, 2013, p. 588-589.

2 De Buen, Néstor. Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pp. 14 y 15.

directo con el personal de dirección realizando funciones de asesoría, tal como sería el caso de sus asesores legales o asesores técnicos; b) Personal que labora directamente en funciones de apoyo de los trabajadores de dirección, tal como es el caso de las secretarías, choferes y personal de seguridad; c) Personal que realiza labores jerárquicas que no califican como labor de dirección, tal como es el caso de los subgerentes, jefes de departamento, entre otros y; d) Todos los demás casos que la ley lo establezca así. Quinto: Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos. Sexto: El Tribunal Constitucional, refiriéndose al personal de confianza y de dirección, en la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-PA/TC, señaló entre sus principales características, a saber: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; c) Dirección y dependencia; "d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. (...)" (el énfasis es nuestro), entre otras. Precisamente, esta última nota característica que distingue a un puesto de trabajo común de aquellos que son calificados como "de confianza", se hace también palpable de una lectura del artículo 60° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001- 96-TR; el que, aunque establece la obligación por parte del empleador de seguir cierto procedimiento para la calificación de un puesto de trabajo como de dirección o confianza, lo cierto es que si mediase dicha "omisión" respecto del procedimiento establecido por ley, posibilita a pesar de ello, que dichos cargos sean considerados como dirección o confianza

cuando de su propia naturaleza sea evidente que los mismos lleven ínsito tal calificación; ello es así, porque las cosas son lo que su naturaleza dicta y no lo que su denominación indique. Séptimo: Lo señalado anteriormente, también ha sido resaltado por el Tribunal Constitucional en la citada sentencia, señalando que la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo. Análisis del caso en concreto Octavo: Sobre el particular, la parte recurrente señala que a pesar de tener el cargo de administradora no es trabajadora de confianza o de dirección por cuanto no representa a la empresa demandada, además, esta última no ha presentado medios de prueba que acredite dicha situación. Por otro lado, se encuentra acreditado que prestó servicio en sobretiempo (tres horas diarias), por lo tanto, la Sala Superior no ha interpretado razonablemente los artículos 5°, 9°, 10° y 10°-A del Decreto Supremo número 007-2002-TR, así como el artículo 11° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR. De conformidad con los argumentos desarrollados por la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia, la controversia se circunscribe en establecer si, las labores de administradora de tienda pueden ser calificadas como cargo de confianza o de dirección. Posteriormente a ello, corresponderá determinar si la demandante le corresponde el derecho a percibir el pago de horas extras. Noveno: Al respecto, de la revisión de los actuados se puede verificar que la demandante fue contratada inicialmente para que desempeñara el cargo de impulsadora de ventas, percibiendo la suma de trescientos soles (S/ 300.00 soles) más comisiones sobre las ventas mínimas, conforme se aprecia de la cláusula tercera y cuarta de los contratos de trabajo por incremento de actividad; el mismo que ha sido prorrogado en los mismos términos hasta el treinta de

marzo del dos mil trece. Posteriormente, desde el treinta y uno de marzo del dos mil trece, las partes celebraron otra prórroga al contrato de trabajo sujeto a modalidad, (fojas noventa y cinco), pero esta vez se determinó que la demandante desempeñaría el cargo de administradora de tienda, con las mismas condiciones de la jornada laboral, establecidas en el primer contrato de trabajo, esto es, la hora de ingreso a las once de la mañana (11:00 a.m.), la hora de salida a las nueve de la noche (09:00 p.m.), con horario de refrigerio de la una de la tarde (01:00 p.m.) a dos y treinta de la tarde (2:30 p.m.) y cuarenta y cinco (45) minutos adicionales de descanso obligatorio el cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente; percibiendo como remuneración mensual la suma de un mil con 00/100 soles (S/ 1,000.00 soles), más comisiones de ventas mínimas. Décimo: Conforme se aprecia del fundamento anterior, la demandante desde el treinta y uno de marzo de dos mil trece, se viene desempeñando como administradora de tienda, lo que implica que fue la encargada de administrar y de velar por el funcionamiento de la sucursal de Pierre Cardin en la ciudad de Arequipa, lo cual importa que debía de dirigir y controlar las actividades que se llevan a cabo, y para ello, debía coordinar de manera directa con el empleador o su personal directivo, además, conforme indicó en audiencia de juzgamiento y en audiencia de vista, la demandante era quien reportaba diariamente las ventas realizadas³, lo que pone de manifiesto, que tenía acceso a información financiera de la tienda, la misma que tiene carácter reservada. En ese sentido, queda claro que la recurrente ostentaba un mayor grado de responsabilidad a diferencia de los trabajadores comunes; es por ello, que su remuneración mensual aumentó desde la fecha en que fue designada como "administradora de tienda", conforme se aprecia de los contratos de trabajo y sus prórrogas y las boletas de pago. Décimo primero: En ese sentido, en virtud de la naturaleza del cargo desempeñado por la recurrente y

al grado de responsabilidad que ello conlleva, este Tribunal Supremo considera que la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia tiene la calidad de trabajadora de confianza; entender lo contrario, supondría equiparar que la categoría de administradora sea similar (en igual responsabilidad) a la de un trabajador común de la demanda. Décimo segundo: Bajo ese contexto, lo señalado por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista respecto a que el cargo de administradora de tienda constituye uno de categoría de dirección; no resulta acorde no solo con la naturaleza de las funciones desempeñadas por la demandante, sino que, además, no se ha tenido en cuenta que en autos no se encuentra acreditado que la actora haya actuado en representación del empleador o que comparta funciones de administración o control; es por ello, que en el proceso de inspección de trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo, se advierte que, quien se apersona en calidad de apoderado y representante de la empresa demandada, no es la actora, sino los señores Arturo Willian Wasthon Loayza y Jorge Luis Campana Berrios, tal como se aprecia del informe de actuaciones inspectivas de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce emitido en el expediente administrativo 786-2014-SDDLG (que obra a fojas ochocientos cuarenta y tres a ochocientos cuarenta y cinco); además, la defensa legal de la empresa demandada en audiencia de juzgamiento⁴ indicó de manera expresa que la actora es trabajadora de confianza y no de dirección, argumento que fue ratificado en audiencia de vista⁵ por la misma parte procesal. Siendo ello así, este Supremo Tribunal advierte que la Sala Superior ha efectuado una incorrecta calificación del cargo desempeñado por la demandante (administradora de tienda), el cual, por su naturaleza, tiene la categoría de confianza y no de dirección; por lo tanto, corresponde amparar parcialmente los argumentos desarrollados por la parte demandante. Décimo tercero: Por otro lado, respecto al argumento relacionado con el pago de horas extras.

3 Véase minutos 29:30 a 30:10 del video de la audiencia de juzgamiento.

4 Véase los minutos del 10:13 a 10:39 del video de audiencia juzgamiento.

5 Véase los minutos del 2:50 a 3:10 del video de audiencia de vista.

Sobre el tema, se debe indicar que, si bien se ha determinado en la presente ejecutoria que la demandante tiene la categoría de trabajadora de confianza; sin embargo, el artículo artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, regulado por el Decreto Legislativo número 854, prescribe: "No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia" (el subrayado y cursiva es nuestro). Así, el profesor Toyama Miyagusuku, sostiene que "(...) hay personal que califica como de confianza, pero que sí se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaría del gerente general o con los analistas del área de contabilidad, etc"⁶; en esa misma línea de argumentación, este Supremo Tribunal en la CASACIÓN Número 14847-2015 DEL SANTA, estableció como doctrina jurisprudencial vinculante que el artículo 11° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, debe interpretarse de la siguiente manera: En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa. Entonces, el trabajador de confianza le corresponde el pago de horas extras si su labor se efectúa sujeta a fiscalización horaria, esto es, que se encuentre sometido a un horario de trabajo. En ese sentido, la doctrina ha establecido algunos rasgos o elementos para determinar cuándo un trabajador de confianza tiene autonomía o fiscalización horaria, a saber: i) la no obligación de marcar cualquier ingreso/salida; ii) no hay solicitud de permisos para temas personales sino, a lo sumo, coordinaciones; iii) no

existen descuentos por tardanzas; iv) no presentan sanciones por tardanzas; v) no hay la necesidad de compensar horas dejadas de laborar; vi) no se entregan comunicaciones y recordatorios sobre cumplimiento de horarios y jornadas; vii) no hay antecedentes de control de horas y horarios (récord) para aumentos, promociones, etc. En estos supuestos descritos-no fiscalización de tiempo-, salvo que exista un control de tiempo de trabajo, las personas no tienen derecho a horas extras (...) ⁷ (el subrayado y cursiva es nuestro). Décimo cuarto: En el caso bajo estudio, se aprecia que la demandante se encontraba sujeto a un horario de trabajo, siendo su hora de ingreso a las once de la mañana (11:00 a.m.), y su hora de salida a las nueve de la noche (09:00 p.m.), con horario de refrigerio de la una de la tarde (01:00 p.m.) a dos y treinta de la tarde (2:30 p.m.) y cuarenta y cinco (45) minutos adicionales de descanso obligatorio el cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente, tal como se advierte de los contratos de trabajo y sus prórrogas; aspecto que además no ha sido cuestionado por la empresa demandada en el decurso del presente proceso. Por otro lado, de las copias certificadas del informe de actuaciones inspectivas emitido en el expediente administrativo 786-2014-SDDLG (que obra a fojas ochocientos cuarenta y tres a ochocientos cuarenta y cinco), en virtud del registro de entrada y salida presentado por el apoderado de la demandada por el periodo de junio de dos mil once hasta julio de dos mil catorce, la Autoridad Administrativa de Trabajo indicó que la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia prestó trabajo en sobretiempo desde el mes de julio de dos mil once hasta julio de dos mil catorce; a ello, debe añadirse que la empresa demandada no cumplió con exhibir el libro de registro de entrada y salida solicitada por la parte demandante por el periodo reclamado; lo que refuerza la conclusión arribada por el inspector de trabajo en el proceso administrativo mencionado, esto es, que la recurrente prestó servicio en sobretiempo.

6 Toyama, J. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, p.410.

7 Toyama, J. Ob. cit., p. 410

Décimo quinto: Conforme a lo señalado, se puede concluir que la demandante a pesar de desempeñarse como trabajadora de confianza, se encontraba sometida a un horario de trabajo, el cual fue establecido en los contratos de trabajo y sus prórrogas; asimismo, ha quedado probado que prestó servicio en sobretiempo por el periodo reclamado; por lo tanto, corresponde amparar en parte los fundamentos expuesto por la recurrente. En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa de los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por haber efectuado una incorrecta calificación del cargo desempeñado por la demandante; asimismo, apreciándose que el petitorio de la demanda constituye pago de horas extras el cual fue amparado por el juzgado de origen, y habiéndose determinado que la demandante acreditó que estuvo sujeto a fiscalización horaria y que prestó servicio en sobretiempo; corresponde, actuando en sede instancia, confirmar la sentencia apelada en merito a los fundamentos expuesto en la presente ejecutoria. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Ruth Claudia Carpio Valdivia, mediante escrito presentado el cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos seis a novecientos diecisiete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos noventa y cuatro a novecientos dos, y actuando en sede instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinte de septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos setenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la empresa demandada, PC MODA Sociedad Anónima Cerrada,

sobre pago de hora extras y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupu; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO.

CASACIÓN LABORAL

3356-2018 LIMA

Materia: Despido nulo y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el “clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes”; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen. Se produce falta grave de lo señalado en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo 728, cuando se acredita la afectación de los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, el despido incausado cuando no se expresa causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; sin embargo, cuando se acrediten hechos que constituyan faltas graves cometidas por el trabajador, no amerita la reposición.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

la causa número tres mil trescientos cincuenta y seis, 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 demandada, Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima – ANTAMINA Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta, contra la Sentencia de Vista del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres, que confirmó la sentencia apelada del veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y dos, que declaró Fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por

Moisés Víctor Guardia Laguna, sobre Despido nulo y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinte de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento veintitrés, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: a) Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo

del proceso: a) Pretensión.- Conforme se aprecia de la demanda presentada con fecha dieciséis de febrero de dos mil quince, que corre en fojas treinta a cincuenta y siete, el actor pretende que se declare la nulidad del despido del cual afirma haber sido objeto por la causal contenida en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ordene su reposición en el puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir conforme lo prevé el artículo 40° del cuerpo legal acotada; como pretensión subordinada, se declare un despido fraudulento y su reposición en el puesto de trabajo; como pretensión subordinada que se declare un despido arbitrario y el pago de setenta y nueve mil setecientos treinta y cuatro con 84/100 soles (S/79,734.84). b) Sentencia de primera instancia.- El Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia Lima, mediante Sentencia de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, declaró Fundada la demanda, fundamentando que en el contexto cuando se encontraba ejerciendo el derecho a la huelga, el 14 de noviembre del 2014, se dieron expresiones en contra de la demandada en forma oral, sin embargo, no revisten tal magnitud que haga insoportable la continuación del vínculo laboral, máxime si se tiene en cuenta que la demandada perfectamente pudo optar por una sanción menos gravosa por este hecho, teniéndose en cuenta la naturaleza de ultima ratio que reviste la sanción del despido, por lo que se concluye que la sanción impuesta por la comisión de la falta imputada (despido) no es proporcional ni razonable conforme al comportamiento realizado, por lo que ésta Judicatura concluye que el despido del actor deviene en injustificado pues el comportamiento que lo motivó no reviste la calidad de faltas graves, máxime que de autos no se verifica que el actor tuviere sanciones disciplinarias que impliquen una reincidencia, de esta manera se configura la causal de despido nulo comprendida en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR. c) Sentencia de segunda instancia.- La Cuarta Sala Laboral de Lima de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha doce de diciembre de dos

mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, fundamentando que las conductas realizadas por el actor, se puede meridianamente que el trabajador en su calidad de persona humana al cual el Estado le reconoce la libertad de expresión como derecho fundamental, hizo un ejercicio legal del mismo, por cuanto lo manifestado por el actor solo constituyeron opiniones sobre exigencias de derechos laborales, en un entorno de crítica objetiva, poniendo de manifiesto su disconformidad en términos social y moralmente aceptables, por lo que, no reviste suficiente contenido injurioso y vejatorio que demuestre su intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios de la empresa como a la misma empresa demandada, lesionando con ello sus bienes jurídicos tutelados: "honor", "buena imagen, "reputación". 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 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. Tercero. La causal materia de casación prevé lo siguiente: "Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la

autoridad judicial competente". Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento La controversia está relacionada a establecer si el actor ha incurrido o no en el supuesta falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Quinto. 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. 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 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 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. Sexto. Falta grave En ese sentido, dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Sobre esta falta, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que numera el artículo 25° Tales causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado igualmente es de recibo utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37°

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Séptimo. Siendo así, la interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el "clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes"; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen En ese contexto, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes y evaluada según los premisas contextuales arriba aludidas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. Análisis del Caso Concreto Octavo. Los fundamentos de la entidad demandada en

su escrito de casación¹, se concentran en lo siguiente: - "La sentencia de vista incurre en una interpretación errónea Indicando que la Sala Superior no ha tenido en cuenta que el dispositivo legal denunciado no determina la gravedad de la falta solamente en función a la literalidad de las palabras empleadas, sino teniendo en cuenta los efectos de las expresiones usadas." Noveno. Por lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por el demandante reviste de tal gravedad para poner término a la relación laboral, en este sentido, es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar que originó la sanción del despido se produce en circunstancias en que el demandante junto con otros afiliados se encontraba ejerciendo el derecho a la huelga, el 14 de noviembre del 2014, y se dieron expresiones en contra de la demandada utilizando un megáfono en una plaza pública. De acuerdo a los medios probatorios que corren en el proceso, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante, según carta de preaviso de despido de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas once a trece, se le imputa que ha incurrido en injuria y faltamiento de palabra en contra del empleador, los cuales revisten de gravedad en tanto fueron emitidos públicamente a través de diversos medios de comunicación, , es así que se precisa los fundamentos del puntos 3 y 4 que señala lo siguiente: "3. Así, valiéndose de un megáfono, usted nos ha acusado públicamente de actos de colusión con las Autoridades de Trabajo, Policía Nacional del Perú, con las autoridades del Ministerio Público y con los medios de comunicación, indicando expresamente que la empresa, valiéndose de su poder económico tiene sometida a todas las instituciones antes descritas las cuales habrían actuado según la conveniencia de Antamina. Lo antes expuesto ha quedado evidenciado en el video que adjuntamos a la presente en calidad de prueba y que ha sido certificado notarialmente. Esta acusación no solo constituye una injuria u ofensa en contra de nuestra Empresa sino que además nos está atribuyendo falsamente actos de

corrupción, los cuales rechazamos tajantemente. De este modo, su conducta configura también el delito de difamación, agravado por el hecho de que dichas ofensas fueron manifestadas a través de un medio de comunicación. 4. Lo anterior refleja claramente una actitud irreverente irrespetuosa frente a nuestra organización al emitir acusaciones falsas y carentes de sustento. Dicha inconducta reviste gravedad en la medida que sus declaraciones indican que Antamina estaría cometiendo actos ilícitos de corrupción de funcionarios. Ello es una injuria que no tiene ningún sustento real y que ocasiona un daño irreparable a la imagen de nuestra empresa". [Énfasis Agregado] De la evaluación del contenido de la imputación, este Supremo Tribunal no encuentra la configuración de un agravio consistente en una "injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores", sino del ejercicio de su derecho de expresión crítica hacia la empresa empleadora y una medida para buscar la solución a sus reclamos laborales que incluso estaban en una etapa de conflicto colectivo materializado en una huelga indefinida; en ese contexto se considera que no existe un ex profeso animo injurioso y vejatorio que demuestre su intención directa de lesionar y agraviar a la misma empresa demandada, ni que el resultado de sus comentarios agraven su "honor", "buena imagen y "reputación". Por consiguiente, en el presente caso se valora que, las expresiones que se acusan de injuriosas e irrespetuosas hacia el empleador no pueden acarrear la sanción de despido, la más grave que puede imponerse al trabajador, porque no resulta acreditada vistas las circunstancias concurrentes; pues, está probado que el trabajador y demás compañeros afiliados mantenían una paralización de labores (Huelga) en reclamo de sus derechos laborales y que las expresiones cuestionadas no demuestran en concreto afectación a la empresa demandada. Décimo. En resumen, se puede determinar que el despido del demandante no es válido ya que la

1 Fojas 269 a 280

comisión de falta grave señalado como injuria por la parte demandada, ha sido enmarcada dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Décimo Primero. En ese sentido, no se verifica la infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, pues de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado no se subsumen dentro de la causal contemplada en la Ley; por esta razón corresponde rechazar la causal invocada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima – ANTAMINA Sociedad Anónima, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres; 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 Moisés Víctor Guardia Laguna, sobre reposición laboral y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Ato Alvarado; y se devuelva.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LEVANO
VERGARA, ATO ALVARADO, DÁVILA BRONCANO



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERÍODO 2021-2022

EXPEDIENTE N° 242-2021-MTPE/2.14-NC



En la ciudad de Lima, siendo las 10:00 a.m., del día viernes 05 de noviembre de 2021, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con las asistencias de las conciliadoras quienes suscriben, y de conformidad a las Disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 092- 2020-TR, que aprueba la "Directiva General N° 001-2020 MTPE/2/14 para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", se deja constancia de la asistencia de la representación de la empresa **UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA** representada por los señores: EDGAR ANDRES VALENCIA TAPIA identificado con DNI. No 08719809, CESAR AUGUSTO LENGUA APOLAYA, identificado con DNI N° 40171568; MARY ISABEL FUKUHARA NAKAMA identificada con DNI No 07973568; LEOPOLDO VICTOR MENESES RIVADENEIRA identificado con DNI No 10038068 en calidad de miembros de la Comisión Negociadora; de la otra parte el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA** representado por los señores: CHRISTIAN MACHICAO CHACON identificado con DNI N° 40726806 en calidad de Secretario General, CAROLL DIOMAR INFANTE CÁRDENAS identificada con DNI N° 08869571 en calidad de Secretaria de Organización; LUISA BERTHA FUENTES MORALES identificada con DNI N° 09626452 en calidad de Secretaria de Prensa; MARTIN ALEJANDRO RUFASO FLORES identificado con DNI N° 40318871 en calidad de Sub secretario General; JENNY CALDAS HUERTA identificada con DNI N° 09616620 en calidad de Secretaria de Economía, MARITZA MORALES NUÑEZ con DNI N° 45197134 en calidad de Secretaria de Defensa; y el abogado JAIME BELTRÁN QUIROGA con registro CAL 11325 en calidad de asesor; quienes se encuentran acreditados y concurren a la reunión de conciliación virtual programada para el día de hoy.

Luego de un amplio debate, las partes acordaron suscribir el presente convenio colectivo de trabajo correspondiente al período 2021-2022, dándose por solucionado en forma total y definitiva el pliego de

reclamos presentado por el SUTUPCH para el indicado período de negociación colectiva.

PRIMERO: AUMENTO GENERAL

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH en otorgar un aumento en su remuneración básica equivalente a la suma de S/ 95.00 (Noventa y cinco y 00/100 Soles), importe que será reconocido a partir del 1 de julio de 2021.

SEGUNDO: ASIGNACIÓN ESTUDIANTIL

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH en incrementar la asignación estudiantil, quedando este concepto fijado en la cantidad de S/ 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 Soles), en las mismas condiciones pactadas.

TERCERO: PRÉSTAMO ESTUDIANTIL

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH en otorgar un incremento en el préstamo estudiantil, quedando este concepto fijado en la cantidad de S/ 2,000.00 (Dos mil y 00/100 Soles), en las mismas condiciones pactadas.

CUARTO: BONO DE CIERRE DE PLIEGO

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH en el otorgamiento de un bono de cierre de pliego equivalente a la cantidad de S/ 345.00 (Trescientos cuarenta y cinco y 00/100 Soles) a favor de sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, el cual será entregado al sindicato en las mismas condiciones de años anteriores.

QUINTO: RESPETO A LA ESTABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO

LA UNIVERSIDAD y el SUTUPCH se comprometen en forma conjunta a la solución pacífica de los problemas laborales, donde impere el respeto, buen trato y paz laboral. Asimismo, LA UNIVERSIDAD se compromete a no iniciar ceses colectivos hasta junio de 2022.

SEXTO: COMPENSACIÓN DE LICENCIAS CON GOCE DE HABERES EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES QUE CESEN POR JUBILACIÓN

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH que,

tomando en consideración el tiempo de servicios prestados a LA UNIVERSIDAD, en el caso de los trabajadores que cesan por jubilación hasta el 30 de junio de 2022, a efectos de completar la compensación de las licencias con goce de haberes pendientes derivadas de la pandemia, se les exonerará el 100% del total del tiempo de trabajo pendiente de devolución.

SÉTIMO: BONO DE APOYO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

LA UNIVERSIDAD conviene con el SUTUPCH en el otorgamiento, por única vez, de un bono de apoyo para trabajadores con discapacidad ascendente a la suma de S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 Soles).

OCTAVO: CONDONACIÓN PARA EL PERIODO NO LABORADOS – TRABAJO REMOTO Y/O PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA

Las partes acuerdan que el SUTUPCH alcanzará a la Oficina de Recursos Humanos de LA UNIVERSIDAD, en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario, información y sustentación de los casos específicos de trabajadores afiliados al Sindicato que considera debieron ser activados en trabajo remoto y/o presencial, o que debieron recibir una mayor asignación de horas en trabajo remoto y/o presencial, para la revisión y análisis de dichos casos de manera individualizada por parte de LA UNIVERSIDAD. Dicha revisión se haría en conjunto con un representante del sindicato, al que se citaría para explicar en dicho proceso dentro de los sesenta (60) días naturales siguientes. La Universidad adoptará la decisión que corresponda a cada situación particular, la que podrá consistir en la desestimación del caso presentado, o la activación total o parcial en trabajo remoto y/o presencial, o la condonación total o parcial de las licencias acumuladas.

NOVENO: VIGENCIA

Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de un (1) año, el cual inicia el 1 de julio de 2021 y culmina el 30 de junio de 2022.

DÉCIMO: LA UNIVERSIDAD se compromete a entregar los reintegros generados en el presente convenio dentro

del presente año 2021.

Firmando ambas partes en señal de conformidad.

Con lo que se da por terminada la presente diligencia, siendo las 03:15 p.m. del 05 de noviembre de 2021, se levanta la presente acta para los fines de ley.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AÑO
2020-2021 SUSCRITO EN LA MODALIDAD
VIRTUAL POR LA EMPRESA SERVICIOS
INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. - SILSA
Y EL SINDICATO NACIONAL UNIFICADO
DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE
SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA
S.A. - SNUTESILSA**



En la ciudad de Lima, siendo las 8:30 a.m., del día jueves 02 de diciembre de 2021, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la asistencia de la conciliadora quien suscribe, y de conformidad a las Disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 092- 2020-TR, que aprueba la “Directiva General N°001-2020 MTPE/2/14 para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, de una parte la empresa **SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. – SILSA**, representado por los señores: SUSAN CASTILLO LUQUE, con DNI N° 25752800, en calidad de Jefa de Recursos Humanos; FATIMA ARANDA MELENDREZ, con DNI N° 45096523, en calidad de Auxiliar Técnico de Tesorería y Cobranzas; JUAN CARLOS MAYHUIRE FLORES, con DNI N° 43127284, en calidad de Asistente Técnico de Recursos Humanos; LUIS ONCOY PONCE, con DNI N° 08105790, en calidad de Coordinador de Prevención de Riesgos y EDWIGS ERNESTO DIAZ MARIN, con DNI N° DNI 09616719, en calidad de Jefe de Servicios Lima;; y de la otra parte el SINDICATO NACIONAL UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A.–SNUTESILSA representado por los señores: MEDALIT MORENO VILLEGAS, con DNI N° 08101511, en calidad de Secretaria general; RUBEN HUAMAN RUIZ, con DNI N° 09519692, en calidad de Secretario de organización y NANCY PALOMINO GARRO, con DNI N° 41242185, en calidad de Secretario de Economía; asesorados por el señor abogado LENIN REYNA CORNEJO, con registro CAL N° 48160; quienes concurren a la reunión de conciliación virtual programada para el día de hoy.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2020-2021, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo es aplicable únicamente a los trabajadores que hayan estado afiliados al **SINDICATO NACIONAL UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA – SNUTESILSA**, a la fecha de la presentación del pliego de reclamos y continúen afiliados al sindicato a la fecha de suscripción del convenio colectivo.

SEGUNDO: VIGENCIA

Los acuerdos contenidos en el presente convenio tendrán una vigencia desde el 22 de noviembre del 2020 al 21 de noviembre del 2021.

TERCERO: CANASTA NAVIDEÑA

SILSA se compromete en continuar otorgando en el mes de diciembre, una canasta navideña de víveres de primera necesidad, a cada trabajador afiliado, señalando que cualquier incremento en la calidad y cantidad de los productos que la integren, dependerá de la situación económica y financiera de la empresa.

CUARTO: LICENCIA SIN GOCE DE HABER

SILSA conviene en otorgar a los afiliados al sindicato **SNUTESILSA**, licencia sin goce de haber por motivos particulares, hasta por un periodo máximo de treinta (30) días calendarios, se podrá ampliar salvo excepciones que por fuerza mayor se requiera, previa autorización de la Gerencia de Operaciones.

Las solicitudes deberán ser presentadas con quince (15) días de anticipación; en los casos que se requiera ampliar el plazo, las solicitudes deberán ser presentadas con un (1) mes de anticipación, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, en todos los supuestos el otorgamiento deberá ser previamente evaluado y autorizado por la Gerencia de Operaciones, a fin de garantizar la operatividad de nuestros servicios con los clientes.

QUINTO: CAPACITACIÓN

SILSA continuará realizando las capacitaciones para los trabajadores operarios afiliados al SNUTESILSA.

SEXTO: CONVOCATORIA DE PLAZAS

SILSA continuará realizando las convocatorias internas y externas de plazas, según los requerimientos de los clientes y los perfiles de puesto establecido en los contratos principales y sus términos de referencia.

SÉTIMO: CONVENIOS EN INSTITUTOS Y/O UNIVERSIDADES

SILSA conviene en realizar la búsqueda de institutos y/o universidades con la finalidad de suscribir convenios educativos en beneficio de los trabajadores afiliados al sindicato **SNUTESILSA** y sus hijos.

OCTAVO: CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SILSA brinda condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores afiliados al **SNUTESILSA**.

NOVENO: UNIFORME

SILSA conviene en continuar entregando semestralmente, los uniformes y zapatos de trabajo de acuerdo a las especificaciones técnicas que figuran en los contratos suscritos con las empresas usuarias.

DÉCIMO: AREAS DE TRABAJO

SILSA continuará realizando las coordinaciones con las empresas usuarias, a fin de gestionar ambientes para ser destinado a comedores y vestuarios, según el contrato principal y sus términos de referencia.

DÉCIMO PRIMERO: EVALUACIÓN MÉDICA ANUAL

SILSA continuará realizando las evaluaciones médicas a todos los trabajadores afiliados al **SNUTESILSA**, conforme a Ley.

DÉCIMO SEGUNDO: SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

SILSA continuará otorgando el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, a todos los operarios y supervisores afiliados a **SNUTESILSA**.

DÉCIMO TERCERO: CLIMA LABORAL

SILSA conviene en continuar fomentando el respeto y la cordialidad, así como un clima laboral favorable para el desempeño de las funciones del personal afiliado al **SNUTESILSA**.

DÉCIMO CUARTO: LICENCIA SINDICAL

Las partes acuerdan que los ciento veinte (120) días anuales de licencia sindical, que les corresponde en conjunto a los cuatro dirigentes sindicales, que señala la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, podrán ser repartidas a libre discrecionalidad entre su junta directiva.

DÉCIMO QUINTO: BONO POR CIERRE DE PLIEGO

SILSA otorgará a favor de los trabajadores, que a la fecha de presentación del pliego de reclamos se encuentren afiliados al sindicato **SNUTESILSA** y continúen sindicalizados en dicha agrupación a la fecha de suscripción del convenio colectivo, una bonificación por cierre de pliego ascendente a la suma de S/. 1,100.00 (Mil cien y 00/100 soles), el mismo que será abonado a cada trabajador previa aprobación de la Dirección Ejecutiva de FONAFE.

DÉCIMO SEXTO: CIERRE DE PLIEGO

Las partes convienen en que los puntos acordados en la presente Acta dan por solucionado el Pliego de Reclamos 2020-2021 respecto a las condiciones laborales y económicas presentadas por el sindicato **SNUTESILSA**.

Asimismo, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2020-2021, se da por culminado el procedimiento de negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 1166-2020-MTPE/2.14-NC.

Siendo las 11:50 a.m., luego de haber leído y revisado cuidadosamente, las partes procedieron a suscribir el presente Convenio Colectivo en señal de conformidad.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

