



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

La mala fe negocial como causal exclusiva de la parte sindical. Posibles implicancias

Artículo de Deissy Nátalie Común Clemente

La imposibilidad de sindicalizarse de los deportistas profesionales en el Perú

Artículo de Thýty Rózy Rodríguez Ávalos

La desnaturalización de las contrataciones determinadas por la justicia laboral y la presunción de la vulneración del derecho a la libertad sindical

Artículo de César Junior Ojeda Vargas

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2023

Edición

535

Enero 2023

EDITORIAL

Damos inicio al “Año de la unidad, la paz y el desarrollo”, nombre oficial del año 2023, el cual comenzó con panoramas de incertidumbre y diversos momentos de turbulencia social, en el cual lo que se busca un año que reúna todos los valores destinados al nombramiento del presente año, donde la democracia, el orden, la tranquilidad y la unidad, sean las esencias destacadas en cada accionar de las entidades públicas y ciudadanos.

Desde esta tribuna perdura firmemente nuestro empeño de perseverar la pauta de la actualidad laboral, compromiso que hemos venido efectuando desde hace 48 años ininterrumpidos desde que el doctor Fernando Elías Mantero fundó la revista en mayo de 1975. Asimismo, en el transcurso del presente año les iremos informando de los nuevos proyectos que pondremos al servicio de nuestros fieles lectores.

En otras noticias, evoquemos que el día 05 de noviembre se publicó en el Diario El Peruano, la Ley 31602, ley en la cual se establece la licencia de 5 días calendario por fallecimiento de familiares, siendo aplicable en el sector privado, ante ello, comenzando el presente año, por medio de la Resolución

Ministerial 374-2022-TR se dispuso la prepublicación del proyecto de decreto supremo, el cual aprueba el reglamento de la ley anteriormente mencionada.

Asimismo, conforme al procedimiento de la prepublicación del proyecto del decreto supremo, mencionado en el párrafo anterior, se puso a disposición la Mesa de Partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para recibir y reunir sugerencias, comentarios o recomendaciones, tanto por parte de los empleadores y trabajadores, como también a las organizaciones de las entidades públicas y privadas, durante el plazo de 10 días calendario.

Igualmente, en esta edición contamos con la plácida participación de tres destacados abogados, Deissy Nátalie Común



Fernando Varela Bohórquez
Director

Clemente, Thyty Rózy Rodríguez Ávalo y César Junior Ojeda Vargas.

La abogada Deissy Común colabora con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado “La mala fe negocial como causal exclusiva de la parte sindical: Posible Implicancias”, en la cual la doctora destacó que la esencia de eficacia en la buena fe para una correcta y ebitda negociación colectiva, puesto que asegura el procedimiento satisfactorio para un resultado a favor de las

relaciones laborales.

De igual manera, la doctora Thýty Rodríguez, ha colabora en la presente edición con la redacción denominada “La imposibilidad de sindicalizarse de los deportistas profesionales en el Perú” , dentro la cual la autora buscó destacar una de las carreras más ocultas del país, como sons los diversos deportes que se practican en el Perú y su vínculo inexistente con el derecho colectivo, el cual he de recordar que se encuentra salvaguardado por nuestra Constitución Política del Perú.

Adicionalmente, el doctor Ojeda Vargas participa en la presente edición con su redacción

nombrada “La desnaturalización de las contrataciones determinadas por la justicia laboral y la presunción de la vulneración del derecho a la libertad sindical”, en la cual el autor brindó uno de los problemas más comunes y resaltantes de las contrataciones, tanto en las empresas privadas como en las entidades públicas vinculadas al uso de las modalidades contractuales, las cuales resultan erróneas.

Finalmente, extendemos nuestros más sinceros y vastos agradecimiento 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.

Enero de 2023.

Fernando Varela Bohórquez
Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 La mala fe negocial como causal exclusiva de la parte sindical.
Posibles implicancias
Artículo de Deissy Nátalie Común Clemente
- 13 La imposibilidad de sindicalizarse de los deportistas profesionales
en el Perú
Artículo de Thýty Rózy Rodríguez Ávalos
- 22 La desnaturalización de las contrataciones determinadas por la
justicia laboral y la presunción de la vulneración del derecho a la
libertad sindical
Artículo de César Junior Ojeda Vargas
- 32 Normas legales
- 79 Jurisprudencia
- 140 Negociación colectiva

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

Fernando Varela Bohórquez

Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

Zulema Talledo López

Editada por:



Es una marca de Consultoría & Actualidad Laboral S.A.C.

Auspiciado por:



Pedro Dulanto 160
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima- Perú

(51 1) 446 9711
informes@varelaabogados.com / varelaabogados.com

LA MALA FE NEGOCIAL COMO CAUSAL EXCLUSIVA DE LA PARTE SINDICAL

POSIBLES IMPLICANCIAS

Deissy Nátalie Común Clemente



1. Introducción

Como sabemos la negociación colectiva, es un derecho fundamental establecido en la Constitución Política del Perú y en las normas de la OIT, en donde se da la participación del empleador y el trabajador con la finalidad de negociar las mejoras de las condiciones laborales, ello establecido en un convenio colectivo.

Si bien, se da el reconocimiento de este derecho; sin embargo, se cuestiona el verdadero motivo de negociar y la buena fe de las partes.

Conforme lo indica la OIT la negociación colectiva es eficaz si ambas partes llevan un espíritu de buena fe; asimismo, nos señala que, si bien el marco legislativo puede alentar a los empleadores y los sindicatos a negociar de buena fe, en último término es el compromiso de las partes a negociar de buena fe lo que asegura el desarrollo armonioso de las relaciones laborales¹.

Como tal, lo que implica la buena fe negocial en una negociación colectiva es que tanto los empleadores y trabajadores pongan de su parte para el logro de un acuerdo en relación a lograr las mejoras laborales, respetándose las condiciones plasmadas en el acuerdo, y dándose el cumplimiento del mismo.

Ahora bien, al no darse un acuerdo de ambas partes en trato directo, tendrían otros mecanismos de solución de conflictos como el del arbitraje o la huelga.

Y como bien, es de conocimiento el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo modificó un punto muy importante de la negociación colectiva para que se someta a arbitraje.

Es decir, el arbitraje fue modificado en el 2011 por el arbitraje potestativo en donde se establece que tendría que darse actos de mala fe para someterse al mismo. Por ende, ambas partes porque negocian podrían invocar a arbitraje por causal de mala fe, ya sea la

1 OIT. Promoción de la negociación colectiva. Convenio núm. 154. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), 2011

empresa indicando que el sindicato ha actuado de mala fe o viceversa.

Ahora con la incorporación de la figura del arbitraje potestativo en el reglamento indica que solo se podría optar por ello por causal de mala fe cuando el sindicato lo invoca, dándose la facultad a una de las partes solo al sindicato y ya no la empresa.

En el presente artículo se realizará un análisis desde su procedencia y la afectación que podría haber causado en la negociación colectiva.

2. La Negociación Colectiva y su finalidad

A nivel Internacional como bien ya conocemos, existen tres convenios que regulan la negociación colectiva, siendo ellos los convenio 98, 151 y 154. El primero de ellos es en relación al Derecho de sindicación y negociación colectiva, el segundo sobre las relaciones de trabajo en la negociación colectiva, y el último sobre el convenio colectivo, el mismo que no está todavía ratificado por el Perú y los dos anteriores sí².

Del mismo modo, a nivel nacional la negociación colectiva está reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en donde el Estado lo fomenta y promueve las formas de solución de los conflictos laborales entre los empleadores y trabajadores, y regulada además en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR

Como lo indica Neves Mujica, el objetivo de la negociación colectiva es dada por el empleador y el sindicato, el mismo que podría afectar las relaciones laborales. Es así, que el contenido negocial, está regulado en el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT en donde nos indica como contenido la de “fijar las condiciones de trabajo y empleo, regularlas relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las

relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores”.

En ese sentido, se ha definido en nuestra legislación a la negociación colectiva como el acuerdo de ambas partes con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, las remuneraciones, y todo en relación a las relaciones entre los empleadores y trabajadores, celebrados por los sindicatos, y en ausencia de ellos, por representantes de los trabajadores elegidos, y de la otra parte el empleador.

Por ende, la Negociación Colectiva es un medio en el cual las organizaciones sindicales y los empleadores buscan lograr un convenio en relación a mejorar las condiciones laborales; sin embargo, no siempre se ha logrado un convenio, no logrando una concertación de ambas partes.

3. El principio de la buena fe en la Negociación Colectiva

Para la negociación colectiva se ha dado tres principios por la OIT y la doctrina internacional³, así tenemos el de negociación libre y voluntaria, la libertad para decidir el nivel de la negociación y el principio de la buena fe.

El convenio 154 de la OIT nos menciona que funcionará la negociación colectiva solo si es dada con absoluta fe por las dos partes. Y si bien la buena fe no es impuesta por la ley, “podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes”⁴.

En ese sentido, se alude que el principio permite desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitando retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe.

Es así que, en la doctrina se entiende a la buena fe “como la recíproca lealtad de conducta entre las partes

2 NEVES MUJICA, Javier. “Derecho Colectivo del Trabajo, un panorama general”. Palestra Editores, 2016, p. 30

3 GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. “La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119, pp. 37-59

4 OIT. Promoción de la negociación colectiva. Convenio núm. 154. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), 2011

que permite tutelar la legítima confianza generada, garantiza el respeto del principio constitucional fundamental de la dignidad de la persona humana⁵.

Por ende, la buena fe en la negociación colectiva se presume que tanto el empleador y el trabajador participen de manera transparentes en negociaciones productivas con la finalidad de crear consensos.

Ahora bien, uno de los antecedentes de mala fe en la negociación colectiva en nuestra regulación, es lo establecido en la sentencia recaída en el Exp. 3561-2009-PA/TC respecto de la demanda de amparo que interpuso el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios contra las Asociaciones Peruana de Operadores Portuarios (Asppor), la de Agentes Marítimos (APAM) y la de Marítima de Perú (Asmarpe).

Los argumentos dados por el sindicato es que en el procedimiento de negociación colectiva han vulnerado sus derechos, puesto que a las asociaciones se han negado a negociar por rama de actividad en el pliego de reclamos, además de haber acudido a las reuniones que se han dado en las etapas de trato directo y conciliación para lograr un acuerdo⁶.

Por su parte, las asociaciones alegan que el Sindicato demandante no tiene derecho a negociar colectivamente por rama de actividad, sino a nivel de empresa.

De lo vertido, el Tribunal considera que para resolver esa controversia es necesario analizar si efectivamente se ha vulnerado el derecho de la negociación colectiva del Sindicato demandante por las inasistencias que han tenido las asociaciones. Asimismo, es necesario que se analice si el artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contraviene lo regulado en el artículo 28 de la Constitución.

Se indica que para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar

con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Como bien ya se indicó en los párrafos precedentes, la buena fe no está regulado en la ley, por lo que se puede obtener de las conductas, de sus esfuerzos continuos.

El Tribunal considera, a modo de ejemplo, que negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación.

En virtud del principio de la buena fe, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato para ellas, pues el mutuo respeto a los compromisos asumidos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva.

Se concluye en la sentencia que ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva.

Respecto, al comportamiento de las asociaciones, el Tribunal Constitucional concluye que las Asociaciones han incurrido en actos de mala fe por las inasistencias injustificadas a la gran mayoría de reuniones convocadas por la División para negociar el pliego de reclamos presentado por el Sindicato demandante.

Asimismo, considera el Tribunal que las Asociaciones han vulnerado el derecho de negociación colectiva del Sindicato, ya que han abusado sus libertades para negociar y para decidir el nivel de negociación.

5 Iglesias, Leticia. Principales manifestaciones de la buena fe en la negociación colectiva en "Revista Derecho Laboral", 239, Julio-Setiembre, 2010, p. 499-522.

6 Sentencia del Tribunal Constitucional recaída sobre el Exp. 03561-2009-PA/TC, f. j. 23. Lima, 17 de agosto de 2009

En relación, al artículo 45° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Tribunal lo considera inconstitucional, ya que alude que “a falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa” por lo que estaría contraviniendo el derecho de decidir el nivel de negociación, declarándolo inaplicable al caso en concreto. También, precisa, que, si no hay acuerdo para decidir el nivel de negociación, se tendría que dar el arbitraje, sin que haya previa declaración de huelga.

Como se puede observar con esta sentencia emitida por el Tribunal Constitucional cambió los mecanismos para resolver los conflictos, y como lo indica algunos autores “en vez de solucionar directamente el conflicto jurídico (...) ha optado por una solución diferida y compleja: un arbitraje excluyente del ejercicio de la huelga”⁷.

Ahora bien, en la Resolución Ministerial 284-2022-TR publicada el 24 de setiembre de 2011 se ha descrito una serie de actos de mala fe en la negociación, lo que llevaría que se resuelva la controversia mediante el arbitraje potestativo.

Entre los algunos supuestos se menciona que sería cuando una de las partes se niega a negociar, a revelar información en los plazos pactados, que ha ejercido presión para cambiar algún representante de la comisión organizadora, etc.

Se ha indicado en la resolución que la valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo regulado en el artículo 61-A regulado en el Decreto Supremo 011-92-TR es realizada por el Tribunal Arbitral en el proceso arbitral, tomando en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, además del contexto en que se producen, el marco de la negociación colectiva y las conductas precedentes de las partes en anteriores procesos negociables”⁸.

Considero que, los actos de mala fe, es decir, las

conductas o comportamientos que se deben analizar deben tener vinculación y relación con la negociación colectiva, por lo que coincido con Zavala y Vílchez en que es necesario los causes de la buena fe y el entendimiento para iniciar y conducir adecuadamente la negociación colectiva, con el objetivo de llegar a un acuerdo que se genere confianza entre ambas partes, reduciendo la natural brecha existe entre ellas⁹.

Por ende, no solo se debe de alegar los supuestos de mala fe, es importante que se evidencia que estos actos de mala han afectado el desarrollo de la negociación colectiva, siendo que los criterios de razonabilidad y proporcionalidad deben servir para determinar si los hechos u omisiones señalados califican como actos de mala negocial.

En ese sentido, partiendo del objetivo de la negociación colectiva que es la de llegar a un acuerdo que concilie los intereses de ambas partes, considero que se debe dar más prioridad en proporcionar herramientas que ayuden analizar las conductas de ambas partes.

4. Arbitraje Potestativo y los actos de mala fe por la Parte Sindical

Es necesario que tengamos en claro el arbitraje en la negociación colectiva, por lo que se hará referencia a lo que indica la doctrina, teniéndose las siguientes clases:

Voluntario: De común acuerdo de las partes someten a la controversia a un tercero designado por los mismos.

Obligatorio: Se acude necesariamente un tercero para la resolución de un conflicto, el mismo que impuesto por el Estado.

Potestativo: Se ha denominado también unilateral o voluntario vinculante, en donde una disposición autoriza a una de las partes la posibilidad de someter el conflicto a un tercero, quedando la otra parte obligada a

7 NEVES MUJICA, Javier. “La determinación del nivel negocial en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los entibadores portuarios”. En: *Ius et Veritas*. N.º 40, julio de 2010, p. 138

8 Resolución Ministerial 284-2011-TR

9 ZAVALA COSTA, Jaime, VÍLCHEZ GARCÉS, Lidia. “¿Es tan peligroso proporcionar información empresarial en el marco de la negociación colectiva?”. En: *Análisis Laboral*. Abril de 2011, p. 13.

dicho sometimiento.

Ahora bien, el artículo 61 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo se establece dos supuestos en los cuales las partes tienen la posibilidad de solucionar sus conflictos llevando a la otra parte a arbitraje.

Artículo 61-A: Las partes tienen la facultad de interponer arbitraje potestativo en los siguientes supuestos: (...) b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Como se observa, se ha incluido el arbitraje potestativo, lo cual para algunos autores de diversos artículos consideran que se excede lo regulado en la Ley, aludiendo que, si se tiene una ley y un reglamento, este último busca desarrollar y/o precisar los aspectos regulados en la primera, pero no busca regular una situación nueva o un vacío no previsto en la legislación¹⁰, habiendo sido lo correcto su incorporación en la ley.

El arbitraje Potestativo

Antecedentes

En el año 2011 el arbitraje potestativo se ha incorporado en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el mismo que ha surgido con el recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao, contra la Asociación Peruana de Operadores Portuarios, la Asociación Peruana de Agentes Marítimos y la Asociación Marítima del Perú (Expediente 03561-2009-PA/TC)

EL Tribunal Constitucional llegó a la conclusión que “el arbitraje a través del cual deberá decidirse el nivel de la negociación, es aquel al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR, el cual es de carácter potestativo. En tal sentido, sometido el diferendo a

arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a ésta”

Fue un antecedente ya que se incorporó en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, no siendo un precedente vinculante.

Ahora bien, de la revisión del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado con el DS 014-2011-TR no se encuentra la definición del arbitraje potestativo, encontrándolo ello en la Resolución Ministerial 076-2012-TR, la cual en su acápite 5.1 de definiciones, señala que el arbitraje potestativo es “Es llamado también unilateral o voluntario vinculante. Se conoce así al mecanismo extrajudicial mediante el que, en función de una prerrogativa normativa inspirada en la jurisprudencia constitucional, las partes se encuentran facultadas para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero, ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral, quedando la otra parte obligada a dicho sometimiento y decisión”

En ese sentido, desde la entrada en vigencia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) se ha discutido la naturaleza del arbitraje, en donde para los empleadores el arbitraje era necesariamente voluntario, siendo el mismo potestativo para los trabajadores y para la Autoridad Administrativa de Trabajo un arbitraje voluntario¹¹.

Del análisis, realizado por Guillermo Boza Pró¹², considera que el arbitraje que ha recogido la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) es el arbitraje unilateral o potestativo sustentándolo en lo siguiente: Revisado los numerales 2 y 3 del artículo 28 de la Constitución supone una apuesta clara y contundente del constituyente por la necesidad de conflicto antes de dejarlo abierto.

Del mismo modo, para Blanca Bustamante el arbitraje

10 Echaiz, S. V. (2014). Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia. Revista Vía Iuris, 2014 (17), pp. 11-3111

11 Véase la resolución del 6 de febrero de 1995, recaída en el Exp. N.º 414-94 (Avícola Esquivel S.A.).

12 Profesor principal del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú

potestativo es “ una fórmula adecuada al campo de las relaciones laborales, porque si ha de depender de la voluntad del empleador aceptar o no el arbitraje, la posibilidad de dar solución al conflicto queda en sus manos, es decir, subordinada a sus intereses, por lo que en el caso de negarse a aceptar el arbitraje el conflicto permanecerá abierto y, muy probablemente, la consecuencia de ello será obligar a los trabajadores y sus organizaciones a adoptar medidas de presión o de fuerza¹³.

De igual forma, Gorelli Hernández indica que lo regulado en la LRCT “parece pretender evitar que se acuda a medios de solución directos o agresivos, como la huelga, ante la falta de acuerdo durante la negociación colectiva”.

Como se puede observar, algunos autores están de acuerdo con la incorporación de la figura del arbitraje potestativo, ya que de alguna manera contribuirá a la solución de conflicto sin optar por medidas más drásticas. Además, que tienen pleno fundamento en la constitución (artículo 28.2 de la Constitución), no siendo ilegal.

Por otro lado, algunos autores como Javier Neves Mujica aluden que se ha paralizado el arbitraje laboral, puesto que el artículo 64 de la Ley de Relaciones Colectivas exige la suscripción de un compromiso arbitral. De este modo, si el empleador no firma, no hay arbitraje. En su concepto, considera que no hacía falta modificar el Reglamento para introducir el arbitraje potestativo, si no eliminar el compromiso arbitral, a través de la modificación de la ley, y que con ello realizar las modificaciones al reglamento¹⁴.

Comparto la posición en cuanto a la procedencia del arbitraje no fue la adecuada, puesto que para realizar la incorporación solo se tomo un caso en concreto, además de haberse incluido en el reglamento directamente y no previamente en la ley.

Por otro lado, considero que existe un desbalance en la negociación al solo darle al sindicato la posibilidad de invocar al arbitraje potestativo por causal de mala fe, toda vez que el mismo no este impuesto en la ley, y dependerá del esfuerzo de mantener una conducta que se vea reflejado ello.

5. Conclusiones

- Los actos y conductas deben de analizarse bajo el marco de la negociación colectiva y no arbitrariamente, ya que de ello depende la procedencia del arbitraje potestativo.
- La posición adoptada por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el proceso de amparo seguido por los trabajadores portuarios considero que no debió ser determinante para incorporar el arbitraje potestativo al reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), puesto que tomo en cuenta solo dos supuestos, el determinar el nivel negocial y el caso de mala fe, siendo con ello restrictivo.
- Considero que, si una norma no es clara, no se puede interpretar de manera restrictiva perjudicando solo a una de ella, sino que debería buscar la condición más beneficiosa para ambas, amparándonos en el arbitraje voluntario.
- Considero que la procedencia del arbitraje no fue la adecuada, puesto que para realizar la incorporación solo se tomó un caso en concreto, además de haberse incluido en el reglamento directamente y no previamente en la ley.
- Considero que existe un desbalance en la negociación al solo darle al sindicato la posibilidad de invocar al arbitraje potestativo por causal de mala fe, toda vez que el mismo no este impuesto en la ley, y dependerá del esfuerzo de mantener una conducta que se vea reflejado ello.

13 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La autonomía colectiva y la solución heterónoma del conflicto colectivo: el caso peruano”. En: El derecho de negociación colectiva. Liber Amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés. Autores Varios, Juan Gorelli Hernández (coordinador). Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014

14 NEVES MUJICA, Javier. “Arbitraje Potestativo”. En: Ius et Veritas. N.º 45, diciembre de 2012, p. 138

6. Bibliografía

NEVES MUJICA, Javier. "Derecho Colectivo del Trabajo, un panorama general". Palestra Editores, 2016, p. 30

OIT. Promoción de la negociación colectiva. Convenio núm. 154. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), 2011 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf

Iglesias, Leticia. Principales manifestaciones de la buena fe en la negociación colectiva en "Revista Derecho Laboral", 239, Julio-Setiembre, 2010, p. 499-522

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída sobre el Exp. 03561-2009-PA/TC, f. j. 23. Lima, 17 de agosto de 2009

Resolución Ministerial 284-2011-TR

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-09-24_284-2011-TR_1741.pdf

ZAVALA COSTA, Jaime, VÍLCHEZ GARCÉS, Lidia. "¿Es tan peligroso proporcionar información empresarial en el marco de la negociación colectiva?". En: Análisis Laboral. Abril de 2011, p. 13.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "La autonomía colectiva y la solución heterónoma del conflicto colectivo: el caso peruano". En: El derecho de negociación colectiva. Liber Amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés. Autores Varios, Juan Gorelli Hernández (coordinador). Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. "Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos". En: AA.VV. Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada. José Luis Monereo (director), Editorial Comares, Granada, 2011.



LA IMPOSIBILIDAD DE SINDICALIZARSE DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES EN EL PERÚ

Thýty Rózy Rodríguez Ávalos

1. Introducción

Por muchos años el deporte solo fue considerado como una actividad de ocio y entretenimiento, pero con el pasar del tiempo, este rubro fue ganando mayor acogida y generando mayores ingresos económicos, concibiéndose una nueva industria, como es la industria del deporte, es decir que de ser solo un pasatiempo se convirtió en una actividad rentable, teniendo como protagonistas a los deportistas que mediante su esfuerzo físico y su preparación constante logran resultados en las competencias de las cuales participan.

El deporte moviliza a muchas personas, ya sea deportistas, público, actores deportivos, empresarios, y demás involucrados, invirtiéndose altas sumas de dinero para realizar las actividades deportivas. Como señala Varsi Rospiglosi, "son muchos los intereses que confluyen: para el deportista alcanzar una meta física o económica; para el espectador la recreación al seguir el certamen; para los organizadores los beneficios económicos del deporte espectáculo, el que es entendido como un negocio, para los empresarios la oportunidad de promocionar sus productos o servicios".

Ahora bien, a pesar de este notable avance de la industria deportiva en nuestro país los deportistas no son considerados profesionales, al no existir una normativa que así lo establezca, por ello la actividad deportiva que realizan representando un club o entidad, las desarrollan sin ánimo profesional ni de lucro, imposibilitando puedan tener un estatus legal que los ampare laboralmente.

Si bien es cierto, la Ley 30994–Ley Del Deportista de Alto Nivel, norma que regula los contratos de trabajo de los deportistas de alto rendimiento se encuentra vigente aún no puede ser aplicada ya que no tiene un reglamento, así que seguimos con ese vacío al no poder emplearla.

Los deportistas profesionales en el aspecto laboral tendrían una serie de particularidades debido a la especialidad de la actividad que desarrolla, por ello

el régimen jurídico que le corresponde será especial, por las características del trabajo y por la cualidad de las personas que lo prestan, debido a que estas características requieren aptitudes específicas que son nutridas con el entrenamiento durante todo el tiempo en las que el deportista tenga las condiciones para el ejercicio óptimo de la actividad, que claramente es más reducida que cualquier otro trabajador, respecto a la prestación profesional tiene como mayor característica que se integra al espectáculo, que forma parte de un equipo y no lo hace de forma aislada.

Todas estas falencias, hacen que los deportistas vean vulnerados sus derechos laborales individuales, así como colectivos, ya que no pueden agruparse y sindicalizarse para reclamar sus derechos o inclusive para exigir normas más favorables que los beneficien.

En el presente ensayo mencionaremos el caso particular de los futbolistas profesionales peruanos, ya que son los únicos deportistas en el país considerados profesionales por la Ley 26566 que regula su relación laboral con los Clubes Deportivos de Fútbol, ostentándole la calidad de trabajadores, por ello gozan de sus derechos laborales incluido el de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Es así, que haremos mención a la agremiación de Futbolistas Profesionales del Perú SAFAP, al tratarse de la única agremiación de deportistas inscrita en el Ministerio de Trabajo como sindicato de deportistas, y lo que han podido lograr gracias a este reconocimiento.

2. Los deportistas profesionales en el Perú

En la actualidad el deportista peruano, no es reconocido por el Estado como un profesional, la normativa existente no los reconoce de esta manera, por ello no se les permita insertarse al mundo laboral en instituciones privadas o públicas, y poder acceder a derechos laborales como es su derecho a la sindicalización.

El deportista en nuestro país, a lo máximo que puede aspirar y ello según los logros obtenidos en las competencias, es a ser considerado un deportista calificado o un deportista calificado de alto nivel, pero este estatus no conlleva a que pueda ser reconocido como un profesional, sino que solo le permite tener acceso a beneficios que los ayudaran a seguir preparándose para competencias futuras.

Ante ello, se nos viene la siguiente pregunta, ¿un deportista es un trabajador?, para obtener una respuesta podemos citar a Fulgencio Pagán Martín-Portugués, que conceptualiza la definición de deportista profesional desde el punto de vista laboral, señalando que puede ser considerado como tal aquella persona que desarrolla dicha actividad con carácter retribuido lo que le convierte en “trabajo”, actividad que se dirige al ocio o entretenimiento ajenos de manera que el juego deportivo se explota convirtiéndolo en un espectáculo público, siendo una nota característica y distintiva del deportista profesional el hecho de que dependa de un club o entidad deportiva que es a la vez quien explota y recoge los frutos (éxitos o fracasos) del propio deportista y quien le paga por ello una remuneración que, en cierto modo, proviene de los ingresos que el mismo genera¹.

En nuestro país la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, define al deportista como “la persona que practica una o más disciplinas deportivas de acuerdo a sus normas y reglamentos, tiene un permanente espíritu de superación y mantienen una conducta ejemplar acorde con la filosofía del deporte”², asimismo, menciona que un deportista calificado es aquel que “reúne los requisitos que establezca el Instituto Peruano del Deporte en coordinación con las Federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano”, es decir que la mencionada normativa no otorga la calidad de profesional a algún deportista.

MUJICA SERELLE, señala: “en cuanto al deporte profesional, este es definido como el conjunto de

¹ Fulgencio Pagán Martín-Portugués. “Los derechos comunes del deportista profesional”
² Ley de promoción y desarrollo del deporte LEY 28036 – art. 62..

actividades deportivas remuneradas, que generan renta, ingreso o utilidades, se regula por el reglamento aprobado por el IPD en base a la legislación nacional y la normatividad internacional. Las actividades y los deportistas profesionales se canalizan a través de los clubes deportivos afiliados al Sistema Deportivo Nacional³.

En el Perú los únicos deportistas que son considerados como profesionales son los futbolistas, por ende, son reconocidos como trabajadores según el artículo 1 de la Ley 26566–“Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional”, la mencionada ley establece que estos trabajadores se registrarán bajo el régimen de la actividad privada, la cual regula su modalidad de contratación, las obligaciones que le corresponden, derechos, transferencias, seguridad social, estatutos, acciones sindicales y las condiciones adecuadas para el correcto desempeño de sus labores.

Respecto a este rubro de deportistas como son los jugadores de fútbol profesional cabe precisar que son trabajadores con características singulares debido a la naturaleza jurídica de sus empleadores y la actividad que desempeñan, ya que las reglas comunes (prestación personal, subordinada y remunerada) se enfrentan a realidades atípicas en todas las etapas de la relación laboral. Asimismo, están sujetos como todo ciudadano a las leyes generales, pero también a las normas específicas que regulan su profesión, por ejemplo, el régimen laboral de los jugadores de fútbol profesional, reglamentos y guías de la FIFA y reglamentos de la Federación Peruana de Fútbol⁴. Es así que debido a las características propias del desarrollo de este deporte y al crecimiento económico en las últimas décadas, se observa que el incumplimiento de la normativa que regula la relación laboral entre futbolista y club deportivo de fútbol también aumentó.

Volviendo a los demás deportistas, no considerando la excepción de los futbolistas, está pendiente por

parte Estado otorgándole al deportista el estatus y reconocimiento de profesional según las peculiaridades del deporte en el cual se desenvuelvan, considerando que el régimen laboral que les corresponda será particular y debe regular los aspectos esenciales del trabajo personal, subordinado y remunerado que cumplirán estos profesionales en el deporte.

Logrando ello, se podrá cumplir con lo descrito en el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ya que los mencionados convenios establecen una evidente protección para los trabajadores sindicalizados y su derecho a organizarse de la forma que estimen conveniente.

Asimismo, el ejercicio de los derechos sindicales se encuentran regulados por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, normas que se aplican a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados, en consecuencia es importante que exista una norma vigente y aplicable para evitar la marginación de estos grupos de ciudadanos que como todos los trabajadores necesitan amparo del estado para poder hacer ejercer irrestrictamente sus derechos laborales.

3. El reconocimiento laboral de los deportistas en el Perú para su acceso a derechos laborales

Como hemos señalado existe hasta la actualidad una deuda por parte del estado con los deportistas, en el sentido de reconocer su profesionalización cuando haya alcanzado la máxima calificación deportiva.

Cabe precisar que el 19 de junio del 2018 la ex congresista Leyla Felicita Chihuán Ramos, presentó el proyecto

3 MUJICA SERELLE, Francisco. “LA LEY Y LA FIFA: Un Delicado Equilibrio” en Libro Homenaje a Felipe Osterling Parodi.

4 Ricardo Jaime Aguilar Paravicino (2019). Compliance Laboral como Herramienta de Gestión Deportiva, En Los Clubes De Futbol Profesional Peruanos.

de ley del deportista de alto rendimiento, dándole mayor énfasis el facilitar la formación y contribución asegurando el retiro de los deportistas calificados de alto nivel en condiciones dignas, en el año 2009 es aprobada y se promulga la Ley 30994–Ley Del Deportista de Alto Nivel, en la cual se regula la contratación laboral y otros beneficios de los deportistas, detallando que el Estado a través del Ministerio de Educación y el Instituto Peruano del Deporte puede suscribir contratos laborales especiales con los deportistas de alto nivel, a fin de reconocer su esfuerzo y dedicación al deporte mientras califiquen como deportistas de alto nivel. Además determina que el contrato laboral especial debe estar sujeto a los alcances del Decreto Legislativo 728, y hace énfasis en que el Estado establece las condiciones y los requisitos para que los deportistas de alto nivel gocen de una pensión acorde con el período de sus aportes, desde su formación hasta su retiro⁵.

Esta ley es un buen paso de inicio pero en la actualidad sigue sin poder aplicarse ya que no ha sido reglamentada a pesar de los años transcurridos, es una norma que consideramos muy importante ya que se empieza a calificar al deportista peruano como un trabajador, es un buen comienzo pero todavía queda mucho por hacer ya que esta ley regula contratos de trabajo entre el Estado y deportistas de alto nivel, es decir que hacen una delimitación de solo un grupo de deportistas, además solo puede tener la calidad de empleador el estado y no se considera al sector privado como parte de la relación laboral.

4. Legislación comparada sobre regulación de relaciones laborales de los deportistas

CHILE

Podemos empezar este análisis con la normativa chilena, al ser un país que se encuentra en Sudamérica y la realidad es más semejante a la nuestra a diferencia de los países europeos, en dicho país el vínculo laboral

de los atletas está regulado por el Código del Trabajo, a partir de la modificación que introdujo la Ley 20.178 que Regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas (2007). En su artículo 152 bis A, menciona la regulación de “la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador”⁶.

Dicha norma define como un deportista profesional a “Toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración”. Por su parte, un trabajador que desempeña actividades conexas, es “aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional” (Ministerio del Deporte, 2007).

Esta normativa señala como deben realizarse los contratos de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas, lo primero es que se celebrarán por tiempo determinado, pero hacen hincapié que la duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años. Asimismo, la renovación del contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.

ESPAÑA

En España, la ley establece disposiciones obligatorias específicas para los contratos de trabajo de los deportistas profesionales. La relación especial de estos con sus empleadores es de carácter temporal, y

⁵ Artículo 3º de la Ley 30994 - Ley Del Deportista de Alto Nivel.

⁶ Marcela Cáceres Lara. Relaciones laborales de los deportistas en Chile y en la legislación internacional. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

las remuneraciones se fijan, por regla general, en un convenio colectivo o contrato individual. La relación laboral puede extinguirse por cualquiera de las causas generales de término de los contratos de trabajo (por ejemplo, expiración del plazo o mutuo acuerdo). Cabe señalar que en la disposición adicional sexta del Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas, son competiciones de carácter profesional y ámbito estatal, las existentes en las modalidades deportivas de fútbol y baloncesto: Primera y Segunda División A de fútbol y Primera división masculina de baloncesto, denominada liga ACB.

Estos logros se obtuvieron luego de conflictos laborales a las cuales estuvieron sometidos los deportistas profesionales, principalmente los de la modalidad del fútbol, generando que en un inicio se los incluyera en la Ley de Relaciones Laborales, posteriormente, tras los acuerdos entre el sindicato de jugadores de fútbol y los clubes, fueran reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Como se observa, el sindicato y los convenios colectivos son los pilares para la obtención de derechos laborales.

FRANCIA

En Francia, en el modelo organizativo del deporte existen dos enfoques. En primer lugar se considera al deporte profesional como una rama del deporte federado. Cuando la actividad federativa abarca un sector de la práctica profesional, la federación suele definir sus límites especificando qué competiciones están abiertas a los profesionales y calificando a los deportistas que participan en ellas como profesionales. En este sector, la mayoría de los deportistas son empleados. Este es el modelo dominante hoy en día y se encuentra en los deportes de equipo, tales como, el baloncesto, ciclismo, fútbol, balonmano, hockey sobre hielo y rugby/voleibol. El segundo modelo, identifica a los deportistas que juegan al más alto nivel de su deporte y que viven de los ingresos generados por éste. Este es el caso del tenis y el golf, entre otros. Ahora, para asegurar la protección de los deportistas profesionales

y de los entrenadores y garantizar la equidad de las competiciones, todo contrato por el que una asociación deportiva o una empresa, asegure los servicios de uno de estos empleados a cambio de una remuneración, será considerado un contrato de trabajo de duración determinada.

5. Experiencia nacional de la sindicalización de deportistas profesionales, el caso de los futbolistas profesionales peruanos

Ahora bien, es importante mencionar la experiencia en el Perú respecto a la sindicalización de deportistas profesionales, para ello tomaremos el caso de los futbolistas profesionales, ya que como se ha indicado son los únicos deportistas considerados como trabajadores, en consecuencia, solo este grupo tiene acceso a sus derechos laborales, especialmente el derecho a sindicalizarse, a la negociación colectiva y a la huelga.

Es importante señalar que mediante negociaciones colectivas han obtenido muchos derechos, pasaremos a dar algunos alcances sobre el régimen de los futbolistas.

Para empezar, es importante preguntarnos ¿Quiénes son futbolistas profesionales? El Ministerio de Trabajo indica que son quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración.

De acuerdo a la Ley 26566 la relación laboral de los futbolistas profesionales con los Clubes Deportivos de Fútbol se sujeta a las normas que rigen la actividad privada, con las características propias de su prestación de servicios que establece dicha ley y con aplicación supletoria del Código Civil.

Según VILELA ESPINOSA y VALVERDE DEL ÁGUILA, la relación laboral del futbolista profesional es aquella de "duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan

en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva”, es decir, el trabajo que realiza el futbolista profesional es por determinadas temporadas, en las que son convocados por los clubes.

Al respecto, el contrato de trabajo deportivo al que se sujeta el futbolista profesional tiene como característica el ser especial, ya que se trata de un contrato de duración determinada, debido a la naturaleza de la actividad que realizan, al ser preponderantemente de esfuerzo físico. Dicha característica es contraria al contrato laboral ordinario que por su naturaleza es indeterminado.

Derecho de sindicalización

Debido a que muchos de los clubes de fútbol no cumplían con sus obligaciones contractuales y no existía un lugar en donde los futbolistas pudieran denunciar estas irregularidades, los jugadores decidieron unirse y crear el Sindicato de futbolistas agremiados del Perú–SAFAP, el cual se encuentra reconocida por el Ministerio de Trabajo.

El primer hecho en la cual la SAFAP sería reconocida se dio en el año 2003 cuando realizó una prolongada huelga con la participación de todos los jugadores del fútbol peruano. La medida de fuerza surgió a raíz de que los dirigentes de los clubes no cumplían ni respetaban los derechos laborales de los jugadores.

Como resultado de esta medida de fuerza consiguieron:

- La creación de un Convenio Colectivo.
- El establecimiento de una Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas.
- La aceptación de un contrato tipo para los futbolistas profesionales.
- El reconocimiento a los futbolistas como trabajadores y todos sus derechos laborales.
- Por primera vez, que se reconocieran y pagaran las deudas pendientes desde el año 2001.

Estos hechos sirvieron para que en la actualidad el

100% de los futbolistas del fútbol peruano se encuentren afiliados al gremio y cuenten con una organización fuerte y eficiente que los respalde.

Así también podemos mencionar lo sucedido en el año 2012, antes de iniciar el campeonato nacional, la agremiación de futbolistas anunció una huelga en rechazo a la decisión de los directivos de los clubes pagar en 24 meses deudas salariales del año 2011, los principales equipos peruanos deudores eran Universitario con \$ 1,5 millón de dólares, Cienciano con \$ 700 000 dólares y Alianza Lima \$ 570 000 dólares. La Agremiación exigía que se respetarían los derechos de los futbolistas como trabajadores. Esta medida fue tomada por el Club San Martín como una falta grave por parte de los futbolistas, por lo que comunicaron iniciarían un procedimiento de despido.

Dirigentes de varios clubes vieron el riesgo de retirarse del campeonato, y la única posibilidad de mantenerse en el torneo era que los jugadores acepten desafiliarse de la agremiación de futbolistas y acceder a un descuento del 25% en su sueldo mensual por haberse negado a jugar, lo cual no fue acatado ya que vulneraba sus derechos a la sindicalización, logrando con esta medida de fuerza el pago de sus remuneraciones adeudadas.

Gracias a esta posibilidad el Sindicato de futbolistas agremiados del Perú–SAFAP puede formar parte de la Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels, (en español, Federación Internacional de Futbolistas Profesionales) conocida como FIFPRO, que es la organización que representa a nivel mundial a 65.000 futbolistas profesionales y se compone de 66 sindicatos nacionales de futbolistas, los cuales les brindan la oportunidad de batallar por sus derechos a gran escala, ya que como señala FIFPRO en su página web oficial, son una institución que se encarga de unir la voz de profesionales y sus sindicatos nacionales para garantizar que estén representados a nivel internacional en las decisiones que afectan a sus entornos de trabajo y a la industria en general. Su trabajo está impulsado por las prioridades de la fuerza

de trabajo de los jugadores y, junto a sus sindicatos miembros y socios, trabajan para mejorar el entorno laboral de los futbolistas y su bienestar general. Esto abarca todos los aspectos de sus carreras, de principio a fin: el salario, los contratos, el desarrollo personal, la salud, la seguridad, la justicia, el arbitraje y la experiencia de juego dentro del propio juego⁷.

De todo lo mencionado en esta sección se puede identificar la gran diferencia que existe entre los deportistas que son considerados trabajadores y lo que no lo son, ya sea por falta de normativa o por descuido de las entidades gubernamentales que no la han reglamentado, ampliando esta brecha que hasta podría ser catalogada como un acto discriminatorio ya que no se les brinda a todos estos deportistas la oportunidad de defender sus derechos, de acceder a beneficios laborales o lo más sencillo como punto de partida a suscribir un contrato de trabajo.

En nuestro país existen deportes competitivos que participan en campeonatos organizados por clubes inclusive televisados como el vóley, pero que considera a sus deportistas como amateur y no profesionales al no existir la ley que les brinde la protección necesaria, también podemos mencionar al atletismo ya que varios clubes organizan competiciones con atletas que los representan pero que gozan del mismo infortunio.

Por ello, para no seguir creando esta desigualdad es necesario tomar medidas y no dejar el tiempo siga transcurriendo sin crear normativas que reconozcan a los deportistas calificados o de alto rendimiento como trabajadores.

Conclusiones

Mientras no exista una normativa que reconozca a los deportistas peruanos como profesionales no podrá hacer valer sus derechos laborales, por ende, no tendrán acceso a ningún beneficio social, seguridad social, mucho menos a la conformación de un sindicato que

pueda luchar por sus intereses.

El deporte en la actualidad ya no es solo un pasatiempo, se ha vuelto una industria generadora de mucho dinero, donde se benefician todos los intervinientes menos los protagonistas del espectáculo, los deportistas.

Hoy en día no se avizora una mejoría en el cercano plazo, lo cual vulnera el derecho de estos deportistas a la sindicalización, a poder agruparse como gremio y luchar por mejorar sus condiciones de entrenamiento, alimentación y todo lo que conlleva a que se encuentre en buena capacidad para poder obtener los mejores resultados que favorezcan a los dueños de los clubes o entidades a los cuales representa.

La Ley 30994–Ley Del Deportista de Alto Nivel, a pesar de los años de promulgación sigue siendo inutilizable ya que no ha sido reglamentada, dándonos a entender que fue aceptada, pero con el fin de que no sea aplicada, fue un gran paso inicial, pero que no ha servido de mucho sino solo para formar parte de un gran cúmulo de leyes que en nuestro país siguen arrinconadas en un escritorio esperando que en algún momento se acuerden de su existencia.

Bibliografía

- Fulgencio Pagán Martín – Portugués (2015). Los derechos comunes del deportista Profesional.
- Enrique Varsi Rospigliosi (2008)–Derecho deportivo en el Perú.
- José Manuel Mateo Sierra y Ángel Olmedo Jiménez. La regulación laboral de la relación del deportista profesional en España.
- Jean Franco Zalón Guio (2017). Los contratos laborales y los derechos laborales en el fútbol profesional peruano – Lima 2016.
- Ricardo Jaime Aguilar Paravicino (2019). Compliance Laboral como Herramienta de Gestión

⁷ <https://fifpro.org/es/quienes-somos>

Deportiva, En Los Clubes De Futbol Profesional Peruanos.

- FIFPRO- Football players worldwide (2016). Informe global sobre el empleo en el fútbol masculi
- Marcela Cáceres Lara. Relaciones laborales de los deportistas en Chile y en la legislación internacional. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.



LA DESNATURALIZACIÓN DE LAS CONTRATACIONES DETERMINADAS POR LA JUSTICIA LABORAL

Y LA PRESUNCIÓN DE LA VULNERACIÓN DEL
DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

César Junior Ojeda Vargas

1. Introducción

La realidad peruana está llena de informalidades, la cual evidentemente se ve reflejada en el mundo laboral, donde las empresas o hasta incluso el propio Estado, suelen usar modalidades contractuales erróneas, lo que genera como consecuencia directa la desnaturalización de las mismas en la vía judicial.

Bajo este contexto, se podría decir que algunos derechos de los trabajadores podrían ser eventualmente vulnerados; puesto que, existen ciertos derechos de índole constitucional y legal que solo pueden ser alcanzados cuando existe de por medio un vínculo estrictamente laboral y no civil.

Cabe precisar que, en el Perú tanto en el sector público como en el sector privado se contrata personal bajo la modalidad de contratos de naturaleza civil (orden de servicios, locación de servicios, servicios no personales), pero que en el fondo se trata de un vínculo laboral, lo cual no permitiría que las personas contratadas bajo esta modalidad accedan a beneficios laborales.

Siendo ello así, el derecho a la libertad sindical en el Perú se podría ver mermado, desde un punto de vista de los trabajadores, porque dicho derecho se genera a raíz de la existencia de un vínculo laboral, situación de la que no gozan muchas de las personas que prestan sus servicios para una empresa o entidad estatal.

En ese sentido, y siendo que muchos de estos contratos civiles son desnaturalizados en la vía judicial, no se podría determinar con exactitud si el trabajador cuando estaba sometido a dicha modalidad contractual quería o no ejercer su derecho a formar parte de un sindicato (de ser el caso que la empresa o la entidad cuento con al menos un sindicato), porque legalmente estaba impedido de hacerlo.

2. La desnaturalización de las relaciones laborales en el Perú

Los contratos de naturaleza civil, se encuentran regulados en el artículo 1764° del Código Civil, que

indica: *“Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.”*¹

Como elementos esenciales de los contratos de naturaleza civil, podemos señalar los siguientes²:

a. Prestación personal del servicio.- El locador debe prestar personalmente el servicio, no obstante, puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de otras personas si la colaboración de éstos está permitida en el contrato y si no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

b. Retribución económica.- El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste, conocida comúnmente como “honorarios profesionales”.

c. Prestación de servicios autónomos.- La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no está bajo la dirección del comitente; por lo que, no puede interferir en su labor, salvo las indicaciones propias para obtener el resultado deseado.

De los antes señalado, se puede concluir que, los contratos de naturaleza civil consisten en la obligación del locador de prestar sus servicios, durante un plazo determinado y para un trabajo concreto a cambio de una retribución económica; no generando por ello, derecho a los beneficios sociales contemplados en un contrato de trabajo; ya que, este tipo de contratos no constituye una relación laboral.

En este punto, debemos hacer referencia a los contratos de naturaleza laboral, que se encuentran regulados en los artículos 4° y 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, que estipulan, respectivamente³:

“Artículo 4.- *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.”

“Artículo 5.- *Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.”*

Como elementos esenciales de los contratos de naturaleza laboral, podemos señalar los siguientes⁴:

a. La prestación personal de servicios.- es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador. De igual forma, debe ejecutar la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo o en parte a un tercero.

b. La remuneración.- es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la **Constitución Política.**

1 Obtenido en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682684>

2 Sentencia de fecha 04 de febrero de 2021 emitida en el Expediente 00593-2020-0-0201-JR-LA-01.

3 Obtenido en: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>

4 Casación Laboral 26279-2017 LIMA (fundamento noveno).

c. La subordinación.- implica que el trabajador se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

De lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación. Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios.

El Tribunal Constitucional en el fundamento 7 de la sentencia recaída en el Exp. 1846-2005-PA/TC de fecha 20 de febrero de 2006⁵, ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre las diferencias y alcances entre los contratos de trabajo y de locación de servicios, señalando lo siguiente: *“De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”*.

Ahora, teniendo claro los aspectos generales de los contratos de naturaleza civil y de naturaleza laboral; debemos referirnos acerca de la problemática de estas contrataciones en nuestro país, pues no es ajeno a nuestra realidad que tanto en el sector público como en el sector privado se contrata personal bajo la modalidad de contratos de naturaleza civil (orden de servicios, locación de servicios, servicios no personales), para realizar labores propias de una relación laboral, ello

con la finalidad – en muchas ocasiones – de que este personal no pueda acceder a los beneficios laborales que les corresponde; sin embargo, este mal actuar de los empleadores genera que los prestadores de servicios inicien procesos laborales peticionando la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil y por ende el reconocimiento de una relación laboral con el pago de los beneficios sociales y convencionales.

Las pretensiones meramente declarativas de desnaturalización de cualquier institución del derecho del trabajo, en el fondo no se constituye en lo que en esencia busca la persona con ese tipo de procesos; puesto que, con ello no habría logrado nada significativo desde el punto de vista económico como lo serían los beneficios sociales o sindicales de ser el caso, que constituyen la principal causa de los conflictos laborales.

Asimismo, debe tenerse en consideración que la desnaturalización de contratos resulta ser de las mayores controversias que se dan en el ámbito del derecho laboral, situación que ocurre por la vulneración que se genera respecto de normas de carácter imperativo. Por ello, al hablar de este tipo de desnaturalizaciones en materia laboral no solo se debe interpretar desde un punto de vista de estabilidad laboral como el gran perjuicio que sufren los trabajadores, sino, que muchas de las controversias que se judicializan tienen un trasfondo económico, esto a razón que muchos de los derechos que tienen todos lo que cuentan con vínculo laboral tienen dicha naturaleza, las mismas que se encuentran reguladas por normas imperativas.

En ese sentido, se debe tener en consideración que la desnaturalización antes referida se da producto de un fraude a la Ley, con la finalidad de encubrir un vínculo de connotación laboral, es decir, se busca simular este tipo de vínculos para que los empleadores obtengan más ganancia, pero a costa de la labor efectuada por su trabajador.

⁵ Obtenido en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.pdf>

Desde esta perspectiva, resulta pertinente precisar que en su mayoría la desnaturalización de contratos que se dan en nuestro país se encuentran regulados por la normativa laboral, como lo son la desnaturalización de los distintos contratos modales, la desnaturalización de la intermediación laboral y la desnaturalización de la tercerización; pero no se puede dejar de lado el hecho que uno de los supuestos de desnaturalización más frecuente, es aquel que no se encuentra expresamente regulada por nuestra legislación laboral, como es el caso de la desnaturalización de contrato civiles de locación de servicios, figura que es muy usada por aquellos que pretenden ser empleadores en el ámbito real pero no en el legal, teniendo como única finalidad disimular una auténtica relación laboral..

Bajo este contexto, es donde los derechos de las personas contratadas mediante contratos de locación de servicios ven afectados sus derechos, tanto de índole constitucional como legal, como eventualmente sería el caso de la libertad sindical; toda vez, que dicho derecho solo es exclusivo de existir un vínculo laboral de por medio, situación que no es propia de las personas contratadas de manera civil pero que en realidad ostentan la calidad de trabajador.

Como se puede apreciar, la mala contratación de personal, resulta limitativa de derechos, desde el punto de vista del derecho laboral, puesto que, se le impediría el acceso a derechos de los que todo trabajador podría gozar. Pero más allá de esto, es un tema de incertidumbre jurídica, en el sentido de no saber con exactitud si los trabajadores con vínculo civil querían formar parte o no de una organización sindical, ya que por más que hubieran querido afiliarse normativamente estaban impedidos de hacerlo.

Por tanto, el hecho de que exista en el Perú muchos casos de desnaturalización de contratos no solo significa que se buscan derechos meramente declarativos, sino que en el fondo lo que se busca es un tema netamente

económico; por ello, un sinnúmero demandantes solicitan el pago de beneficios derivados de un convenio colectivo o de un laudo arbitral; por lo que, debemos preguntarnos ¿cómo se determina en los procesos judiciales si los trabajadores con vínculo civil tuvieron la intención de afiliarse a una organización sindical a fin de ser favorecidos con los beneficios sindicales? En ese sentido, en el siguiente acápite desarrollaremos los aspectos generales de la libertad sindical, a fin de poder dar respuesta a la pregunta formulada.

3. La libertad sindical en el Perú

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece lo siguiente:

“Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical...”

Los artículos 2° y 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, indican que:

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

*Artículo 3.- La afiliación es **libre y voluntaria**. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo.*

El artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales—“Protocolo De San Salvador”, establece que⁶:

1. Los Estados partes garantizarán:

6 Obtenido en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente...

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

En el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, en su artículo 1° se señala lo siguiente⁷:

Artículo 1°.- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

A nivel jurisprudencial, en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta en el caso sobre la Ley Marco del Empleo Público, el Tribunal Constitucional, mediante sentencia pronunciada en el Expediente 0008-2005-PI/TC, en su fundamento 26, sobre la libertad sindical establece: «Se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Enrique Álvarez Conde [Curso de derecho constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, p. 457] señala que "(...) este derecho fundamental (...) debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política". Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales. En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son "(...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una sociedad democrática". En ese contexto, implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *homo faver* – *homo politicus*, referido a aspectos tales como: (...) **El derecho a la actividad sindical**". (Énfasis agregado).

De lo antes expuesto, se puede concluir que, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y

⁷ Obtenido en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

el trabajador.⁸ En este punto, debemos indicar que, en los artículos 42° y 153° de la Constitución, se restringe la libertad sindical a determinados trabajadores debido a la naturaleza de sus labores, tal es el caso, de las fuerzas armadas y la policía nacional, por motivos de seguridad nacional, así como, los funcionarios públicos que cuenten con poder de decisión; y por último, sucede lo mismo con los jueces y fiscales, ya que, no se puede desproteger al sistema judicial.

Asimismo, debemos indicar que, una de las finalidades protegidas en el derecho a la sindicalización es precisamente el fortalecimiento de la situación de los trabajadores frente a los empleadores, quienes en forma organizada enfrentan muchas veces, en mejor posición, el poder del empleador, quien se enfrenta ya no a un solo trabajador susceptible de ser doblegado en su voluntad ante exigencias laborales sino a un colectivo de personas con un interés común y con mecanismos legales de presión y negociación; siendo que muchas veces el empleador toma represalias aún en tales circunstancias, contra los afiliados a un sindicato y sus representantes, por lo que el ejercicio de esta libertad, pese a constituir un derecho, representa siempre un riesgo que es asumido por quien decide integrar una organización sindical, lo que además trae una consecuencia económica como el verse afectado por el pago de una cuota sindical.

El Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad seguido en el Expediente 008-2005-PI/TC (fundamento 33), ha dejado sentado que la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado obliga: i) a las partes celebrantes de la convención colectiva; ii) a los trabajadores representados en la suscripción de la convención colectiva; y iii) a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva; con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

La representación sindical en la negociación colectiva no es el único elemento que delimita los alcances personales del convenio colectivo, por cuanto, conforme establece el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la fuerza vinculante de un convenio se podría hacer extensivo a los trabajadores que se incorporen posteriormente a las empresas comprendidas en la misma, y también a quienes les sea aplicable, pero siempre cuidando los requisitos necesarios para que se pueda dar dicha figura, situación que justamente podría representar un problema de incertidumbre jurídica respecto de los que prestaban servicios mediante contratos civiles y que posteriormente vean desnaturalizados sus contratos y procedan al reclamo de beneficios sindicales.

La eficacia normativa del convenio colectivo está referida a la posibilidad de que éste se proyecte no sólo sobre los sujetos firmantes del convenio, sino también sobre las personas representadas en su suscripción y los que se incorporen a su ámbito con posterioridad a la celebración del convenio, situación que es muy habitual cuando judicialmente se determinó la desnaturalización de un contrato civil y producto de ello la imposibilidad de poder ejercer su derecho de libertad sindical del trabajador. Siendo esto así, el alcance de la representación que ostenta el sindicato pactante (mayoritario o minoritario, respectivamente) determina los efectos del producto negocial que alcance con la parte empleadora (eficacia general o erga omnes o eficacia limitada, respectivamente).

En ese orden de ideas, dado el carácter normativo que nuestro ordenamiento jurídico le reconoce a la convención colectiva, esta no solo obliga a las partes que lo adoptaron, sino que también resulta aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y dentro de este, a los trabajadores representados, aspecto que deberá delimitarse de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En ese

8 Jorge Toyama Miyagusuku y Marilú Merzthal Shigyo. "La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial". Derecho & Sociedad.

sentido, según las reglas arriba descritas, en caso que el sindicato sea mayoritario al momento de determinarse los derechos con motivo de la negociación colectiva será aplicable a los trabajadores que laboraban en la empresa e incluso a los que se incorporen con posterioridad, mientras este se encuentre vigente.

Entonces, se tiene claro que, el derecho a la sindicación es libre y voluntaria, por lo que, no todos los trabajadores de una institución pública o privada se encuentran afiliados a un sindicato, siendo que, para hablar de la libertad sindical, sea esta positiva o negativa, en los casos de desnaturalización de los contratos de naturaleza civil, resulta necesario que los trabajadores hayan tenido mínima posibilidad de poder ejercer dicho derecho, ello en virtud a que producto de malas contrataciones muchas veces no pueden hacer uso de dicho derecho.

4. La presunción de sindicalización en los procesos judiciales

En este apartado, trataremos de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo se determina en los procesos judiciales si los trabajadores con vínculo civil tuvieron la intención de afiliarse a una organización sindical a fin de ser favorecidos con los beneficios sindicales?

En la práctica judicial, se puede observar que, los órganos jurisdiccionales amparan las pretensiones de desnaturalización de contratos civiles y por ende, el pago de beneficios sociales y convencionales; no obstante, en lo que respecta a la pretensión del pago de los beneficios convencionales, lacónicamente se argumenta que los trabajadores demandantes se vieron impedidos de afiliarse al sindicato por estar sometidos a una vinculación civil, sin sustentar dicha decisión en prueba alguna que hayan aportadas las partes.

A modo de ejemplo, en el sector público, los trabajadores demandan a los empleadores estatales, peticionando la desnaturalización de los contratos civiles y la ineficacia de los contratos administrativos de servicios; alegando que, en el periodo que estuvieron bajo contratación

civil, en los hechos tenían una relación laboral al haber estado subordinados; por lo tanto, la contratación bajo el régimen del contrato administrativo de servicios es ineficaz, debido a que, sustituyó una relación laboral preexistente, restándole derechos ya ganados por el demandante. En ese sentido, al estar bajo los alcances de una relación laboral regulado por el régimen de la actividad privada, solicitan también el pago de los beneficios sociales y convencionales por el todo el periodo en que perduró la contratación fraudulenta.

Ahora, respecto de los trabajadores CAS, el artículo 11.A.2 del Decreto Supremo 075-2008-PCM señala taxativamente que:

“11.A.2.- Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén sujetos a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”.

Es decir, resulta evidente que los trabajadores CAS se encuentran facultados para afiliarse a las organizaciones sindicales y por ende, ser favorecidos con beneficios sindicales, para lo cual, deben aportar la cuota sindical. No obstante, en este tipo de demandas laborales; se puede advertir que, si bien la contratación CAS no le permitió acceder a los beneficios sociales propios de la actividad privada, nada le impedía en absoluto poder gozar de los beneficios sindicales, ya que, al igual que los trabajadores del otro régimen, éste podía afiliarse al sindicato existente en su centro de trabajo; sin embargo, optan por no hacerlo.

Este hecho, no es advertido por los órganos jurisdiccionales, pues sin sustento probatorio alguno, se argumenta que los demandantes estuvieron impedidos de poder afiliarse al sindicato, simplemente por haber estado sujeto a una contratación civil o en todo caso una contratación que le impedía la afiliación; observándose una deficiencia en la motivación de la sentencia respecto a la pretensión analizada.

Ahora, consideramos que, los jueces laborales pueden sustentar su decisión debidamente motivada para amparar o no, el pago de beneficios sindicales, a través de la prueba indiciaria, la cual, está regulada en el artículo 276° del Código Procesal Civil, que señala *“El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia”*.

Es decir, la prueba indiciaria, es aquel elemento probatorio que permite dar por acreditados en un proceso judicial hechos sobre los que no existe una prueba directa, pero que a partir de estimar probados otros hechos relacionados con los que se pretende probar, cabe deducir razonadamente la certeza o acreditación de estos últimos⁹.

En la norma laboral, la prueba indiciaria se encuentra recogido en el inciso 23.5 del artículo 23° de la Ley 29497, cuyo texto establece lo siguiente:

Artículo 23.- Carga de la prueba

... 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Entonces, siguiendo el ejemplo dado, si dentro del proceso laboral existe indicios que la parte accionante tuvo la intención de afiliarse a un sindicato, a través

de otras pruebas tales como, la solicitud de afiliación o la constancia de afiliación en el período en que se encontraba bajo el régimen especial CAS; es factible que el juzgador presuma que se vulneró el derecho a la libertad sindical del demandante, pues éste tenía la intención de afiliarse al sindicato de su centro de laborales; pues caso contrario, se estaría lesionando el derecho de actividad sindical colectiva al fomentar la no sindicalización de los trabajadores si se tiene en cuenta que resultaría indiferente que un trabajador se afilie o no, si de igual forma serían beneficiados por los derechos alcanzados por un sindicato mayoritario o minoritario, todo ello en directo perjuicio de la subsistencia y fortalecimiento de las agremiaciones sindicales, lo cual se encuentra fuera de toda interpretación en el espíritu y naturaleza de la Ley de Relaciones Colectivas.

5. Conclusiones

1. Las desnaturalizaciones de los contratos vía judicial, mas allá de buscar un derecho meramente declarativo, lo que en realidad se pretende es uno de aspecto económico, los cuales están ligados al pago de beneficios sociales y sindicales, siendo este último en la que el órgano judicial muchas veces omite el tema probatorio procediendo a otorgar lo petitionado por la simple alegación de quien pretende el derecho.
2. Los jueces muchas veces confunden la imposibilidad de afiliación a un sindicato con el derecho de querer ejercer su libertad sindical, siendo temas totalmente distintos, donde el primero de ellos puede deberse a causas ajenas al demandante mientras que lo segundo depende única y exclusivamente de la persona que pretende ejercer el derecho; puesto que, éste es el único que sabe con exactitud si quiere hacer uso de dicho derecho o no, más aún si lo puede ejercer tanto de manera positiva como negativa.

⁹ QUISPE MAMANI, ELIZABETH HILDA. “La prueba indiciaria. Análisis fenomenológico de la valoración de la prueba indiciaria en los delitos de corrupción de funcionarios”. Revista Oficial del Poder Judicial.

3. Los sucedáneos probatorios están en nuestra legislación para que sean utilizados, más aun si la parte accionante no cuenta con una prueba totalmente convincente para petitionar un derecho, sin embargo, muchas veces los Jueces optan por obviar esta modalidad probatoria y otorgan derechos sin que la parte peticionante los haya podido demostrar almenos de manera indiciaria, como es en el caso de otorgar beneficios sindicales sin siquiera tener un mínimo de certeza si el demandante quiso ejercer su derecho de libertad sindical positiva cuando también existe la negativa, lo cual evidentemente va en contra de lo que significa la carga probatoria dentro de un proceso.
4. En nuestra legislación laboral el Juez no puede presuponer un hecho ni mucho menos darlo por cierto, más aún si no existe una sola formula interpretativa como es el caso del derecho a la libertad sindical, donde el mismo puede darse de manera positiva o negativa; sin embargo, esto parece haberse convertido en una regla general no regulada para este tipo de casos, donde solo basta con petitionarlo en un proceso de desnaturalización de contrato para que los Jueces presuman que el demandante quiso ejercer su derecho de libertad sindical positiva durante el periodo materia de demanda, sin que éste haya tenido un mínimo de probanza o que almenos exista un indicio del mismo, como eventualmente podría ser el hecho de haber enviado una solicitud de afiliación y que éste haya sido rechazada, entre otros.

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

Designan Asesor II de la Secretaría General del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 364-2022-TR

Lima, 28 de diciembre de 2022

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor II de la Secretaría General, 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 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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; 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 EDGAR ARTURO

ALARCÓN ROJAS en el cargo de Asesor II de la Secretaría General, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCIA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2138911-1

Delegan facultades y atribuciones en diversos funcionarios de la SUNAFIL para el Año Fiscal 2023

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 004-2023-SUNAFIL

Lima, 4 de enero de 2023

VISTOS

Los correos electrónicos de fecha 29 de diciembre de 2022 y 03 de enero de 2023, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Gerencia General y de la Oficina de Recursos Humanos, respectivamente; el Informe 001-2023-SUNAFIL/GG/OAD, de la Oficina de Administración; el Informe 006-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 04 de enero de 2023, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, el artículo 11 de citada Ley 29981, en concordancia con el artículo 12 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR, establece que la Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad y está a cargo del Superintendente que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, pudiendo delegar en las personas que ejercen cargos directivos y/o servidores/as de confianza de la SUNAFIL

determinadas facultades y atribuciones que no sean privativas de su función;

Que, a través de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, se establecen las disposiciones que deben observar los organismos del Sector Público para ejecutar el proceso presupuestario durante el Ejercicio Fiscal 2023;

Que, según el artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS, las entidades pueden delegar el ejercicio de la competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente, siendo que procede también la delegación de competencia de un órgano a otro interior de una misma entidad, con excepción de las atribuciones esenciales del órgano que justifican su existencia, las atribuciones para emitir normas generales, para resolver recursos administrativos en los órganos que hayan dictado los actos objeto de recurso, y las atribuciones a su vez recibidas en delegación;

Que, los numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, establecen que el Titular de la Entidad es la más alta autoridad ejecutiva, quien puede delegar sus funciones en materia presupuestaria cuando lo establezca expresamente el mencionado Decreto Legislativo, las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público o la norma de creación de la Entidad, siendo responsable solidario con el

delegado;

Que, la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 344-2018-EF, señalan los procedimientos que deben observar y seguir las entidades a efectos de tramitar los procesos de contrataciones de bienes, servicios y obras, y conforme dispone el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo 082-2019-EF, el Titular de la Entidad puede delegar, mediante resolución, la autoridad que la citada norma le otorga, así como delegar al siguiente nivel de decisión las autorizaciones de prestaciones adicionales de obra, no pudiendo ser objeto de delegación la declaración de nulidad de oficio, la aprobación de las contrataciones directas, entre otros supuestos dispuestos por el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado;

Que, el numeral 40.2 del artículo 40 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que las modificaciones presupuestarias en el nivel Funcional Programático son aprobadas mediante resolución del Titular, a propuesta de la Oficina de Presupuesto o de la que haga sus veces en la Entidad. El Titular puede delegar dicha facultad de aprobación, a través de disposición expresa, la misma que debe ser publicada en el Diario Oficial El Peruano;

Que, el Decreto Legislativo 1439, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Abastecimiento, tiene como finalidad establecer, entre otros, normas y procedimientos del Sistema Nacional de Abastecimiento, asegurando que las actividades de la Cadena de Abastecimiento Público se ejecuten de manera eficiente y eficaz, promoviendo una gestión interoperativa, articulada e integrada; por lo que mediante Directiva 006-2021-EF/54.01 "Directiva para la gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento", aprobada por Resolución Directoral 0015-2021-EF/54.01, se regula la gestión de los bienes muebles que formen parte o sean susceptibles de incorporación al patrimonio de las entidades del Sector Público que se encuentren bajo el

ámbito del mencionado Sistema; y conforme a ésta, el titular de la Entidad puede delegar las actuaciones que dicha Directiva le confiere;

Que, de acuerdo al artículo 192 de la Ley 26859, Ley Orgánica de Elecciones y sus modificatorias, a partir de la convocatoria de las elecciones, se suspende la realización de publicidad estatal en cualquier medio de comunicación público o privado, salvo el caso de impostergable necesidad o utilidad pública; por lo que, de acuerdo a los artículos 23 y 24 del Reglamento sobre Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral, aprobado por la Resolución 0922-2021-JNE, los formatos de solicitud de autorización previa y de reporte posterior de publicidad estatal son suscritos por el titular del pliego o por quien éste faculte;

Que, conforme a lo dispuesto en el literal a) del numeral 3.1 del artículo 3 de la Resolución Directoral 031-2014-EF-52.03, que establece disposiciones adicionales para el traslado de fondos a la Cuenta Única del Tesoro Público (CUT), disposiciones para las Municipalidades, procedimiento para la designación y acreditación de responsables de cuentas ante la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público (DGETP) del Ministerio de Economía y Finanzas, y modifica la Resolución Directoral 053-2013-EF/52.03, los titulares y suplentes de las cuentas bancarias de las Unidades Ejecutoras son designados mediante resolución del Titular del Pliego o del funcionario a quien éste hubiera delegado de manera expresa esta facultad;

Que, de otro lado, conforme a lo señalado en el artículo 2 de la Resolución Directoral 054-2018-EF/52.03, los titulares y suplentes de las cuentas bancarias autorizadas por la Dirección General del Tesoro Público, que está a cargo de los funcionarios de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Nacional, entre otros, son designados mediante resolución del titular del pliego o del funcionario a quien éste hubiera delegado de manera expresa dicha facultad;

Que, el literal a) del numeral 10 de la Directiva 002-2019-EF/51.01 "Lineamientos para la elaboración

y presentación de la información financiera y presupuestaria mensual, trimestral y semestral de las entidades públicas y otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos”, aprobada por Resolución Directoral 008-2019-EF/51.01, dispone que el Titular de la entidad o la máxima autoridad individual o colegiada y los Directores Generales de Administración, los Directores de Contabilidad y de Presupuesto o quienes hagan sus veces, tienen responsabilidad administrativa y la obligación de la presentación de la información financiera y presupuestaria mensual, trimestral y semestral de acuerdo a lo establecido en el numeral 7 de la mencionada Directiva;

Que, el numeral 14.6 del artículo 14 de la Directiva 0005-2021-EF/53.01, “Lineamientos para la Formulación, Aprobación, Registro y Modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público”, aprobada por Resolución Directoral 0109-2021-EF/53.01, establece que el Titular de la Entidad o a quien éste delegue expresamente dicha función, es responsable de emitir el acto administrativo de aprobación del PAP, previa opinión favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y de acuerdo con los términos definidos en el informe de la Dirección de Técnica y de Registro de Información de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, el numeral 24.2 del artículo 24 de la Directiva 0005-2021-EF/54.01 “Directiva para la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras”, aprobada por la Resolución Directoral 0014-2021-EF/54.0, señala que el Cuadro Multianual de Necesidades - CMN es aprobado por el Titular de la Entidad u organización de la entidad o funcionario a quien se le hubiera delegado dicha facultad, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA);

Que, asimismo, los numerales 27.1, 27.2 y 27.3 del artículo 27 de la citada Directiva 0005-2021-EF/54.01, señalan

que el Cuadro Multianual de Necesidades – CMN puede ser modificado en cualquier momento del año fiscal, en concordancia con los criterios establecidos en la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras – PMBSO y la disponibilidad presupuestaria de la Entidad del Sector Público u organización de la entidad, siendo que las modificaciones son solicitadas y presentadas por las áreas usuarias;

Que, teniendo en cuenta la estructura orgánica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, con el propósito de obtener mayor fluidez en la marcha administrativa institucional y garantizar la adecuada gestión en la administración de los recursos asignados, en materia presupuestal, de contrataciones del Estado y administrativa, que permitan a la SUNAFIL cumplir de manera oportuna y eficaz las funciones establecidas en su norma de creación y sus respectivos instrumentos de gestión institucional, resulta conveniente delegar funciones y competencias en los diversos órganos de la entidad, en el marco de lo dispuesto por el artículo 78 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y lo previsto en su nuevo Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL;

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

De conformidad con la Ley 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el Decreto Legislativo 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público; la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y su Texto

Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS; la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y sus modificatorias, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 344-2018-EF, y modificatorias; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Delegación de facultades y atribuciones en el/la Gerente General

Delegar en el/la Gerente General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para el Año Fiscal 2023, las siguientes facultades y atribuciones:

1.1. Delegación en materia normativa

1.1.1 Aprobar normativa interna en el marco de los Sistemas Nacionales de Planeamiento Estratégico y de Presupuesto Público, que permita la racionalización del gasto y el manejo adecuado de los recursos asignados por toda fuente de financiamiento durante el Ejercicio Fiscal 2023.

1.2. Delegación en materia presupuestaria

1.2.1 Aprobar y/o formalizar las modificaciones presupuestales en el Nivel Funcional Programático, del Pliego 121: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a que se refiere el artículo 40 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, previo informe técnico de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

1.2.1 Las demás atribuciones y facultades que corresponden al Titular de la entidad señaladas expresamente como delegables en el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, así como en la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.

1.3. Delegación en materia de Contrataciones del Estado

1.3.1 Aprobar el Plan Anual de Contrataciones de la

entidad y supervisar su ejecución.

1.3.2 Aprobar el Cuadro Multianual de Necesidades – CMN, en el marco de la Directiva 0005-2021-EF/54.01, denominada “Directiva para la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras”, aprobada por Resolución Directoral 0014-2021- EF/54.01.”

1.3.3 Aprobar la ejecución de prestaciones adicionales de obras.

1.3.4 Resolver los recursos de apelación interpuestos en procedimientos de selección cuyo valor estimado sea igual o menor a cincuenta (50) UIT.

1.3.5 Aprobar el Encargo a otra Entidad, dentro de los límites establecidos en el numeral 94.1 del artículo 94 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo 344-2018-EF, y modificatorias.

1.3.6 Determinar la selección del Árbitro, tanto en el arbitraje institucional como en el arbitraje ad-hoc, en el que participe la entidad.

1.3.7 Evaluar la decisión de conciliar o de rechazar la propuesta de Acuerdo Conciliatorio considerando criterios de costo-beneficio y ponderando los costos en tiempo y recursos del proceso arbitral, la expectativa de éxito de seguir el arbitraje y la conveniencia de resolver la controversia a través de la conciliación. Asimismo, se podrán considerar los riesgos que representa la controversia en el normal desarrollo de la ejecución contractual, incluyendo el de no ser factible de alcanzar la finalidad del contrato al no adoptarse un acuerdo conciliatorio; previa la opinión técnico legal correspondiente.

1.4. Delegación en materia administrativa y gestión

1.4.1 Aprobar el Presupuesto Analítico de Personal – PAP, así como sus modificaciones.

1.4.2 Aprobar y modificar directivas, manuales y/o procedimientos que regulen actos de administración interna, aprobación de documentos normativos e instrumentos de gestión, trámites internos,

lineamientos técnico-normativos y metodológicos orientados a optimizar los procedimientos administrativos de carácter interno a cargo de todos los órganos o unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como dejar sin efecto toda normativa interna o documento de gestión que se le oponga.

1.4.3 Suscribir, en representación de la SUNAFIL, los contratos de cesión de derechos patrimoniales de autor a favor de la entidad, previo visado de la Oficina de Asesoría Jurídica.

1.4.4 Aprobar el Plan de Estrategia Publicitaria de la Entidad, en el marco de la Ley 28874, Ley que regula la Publicidad Estatal y sus modificatorias.

1.4.5 Suscribir convenios de cooperación interinstitucional, así como disponer su modificación, ampliación o resolución y adendas vinculados a la gestión, en representación de la SUNAFIL, con excepción de aquellos que por norma expresa deben ser suscritos por el Titular de la entidad.

1.4.6 Suscribir convenios y/o contratos con entidades públicas o privadas destinados al uso y/o disfrute total o parcial de bienes muebles o inmuebles en los que sea parte la SUNAFIL.

1.4.7 Designar y dejar sin efecto la designación de los Fedatarios Institucionales.

1.4.8 Designar a los responsables titulares y suplentes del manejo de las cuentas bancarias de la Unidad Ejecutora 1510 – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, así como aprobar el Reporte: “Anexo de Responsables del Manejo de Cuentas Bancarias”.

1.4.9 Suscribir los Estados Financieros y Presupuestarios mensual, trimestral y semestral requeridos para la elaboración de la Cuenta General de la República, a propuesta de la Oficina de Administración, disponiendo su remisión a la Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas.

1.4.10 Autorizar el uso del logo institucional, conforme

al Decreto Supremo 003-2008-PCM.

1.4.11 Resolver en última instancia los recursos administrativos interpuestos por los servidores civiles comprendidos en el régimen laboral de los Decretos Legislativos 728 y 1057, a excepción de aquellos que sean de competencia exclusiva del Tribunal del Servicio Civil – SERVIR.

1.4.12 Autorizar las comisiones de servicios, dentro del territorio nacional, del Presidente y Vocales del Tribunal de Fiscalización Laboral, del Jefe/a del Órgano de Control Institucional, de los Jefes/as de los Órganos de Línea y Órganos de Apoyo, de los Intendentes de los Órganos Desconcentrados, así como visar los Informes de Actividades de las comisiones de servicio que éstos presenten.

1.4.13 Presentar el formato de solicitud de autorización previa para publicidad estatal por radio o televisión al Jurado Electoral Especial, establecido en el numeral 23.1 del artículo 23 del Reglamento sobre Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral, aprobado mediante Resolución 0922-2021-JNE.

1.4.14 Presentar el formato de reporte posterior de publicidad estatal al Jurado Electoral Especial, establecido en el numeral 24.1 del artículo 24 del Reglamento sobre Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral, aprobado por Resolución 0922-2021-JNE. Esta facultad incluye la realización de toda acción orientada a la absolución de observaciones, así como el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas correctivas que, de ser el caso, ordene el Jurado Nacional de Elecciones, conforme a las competencias establecidas en el Reglamento sobre Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral, aprobado por la Resolución 0922-2021-JNE.

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

Delegar en el/la Jefe/a de Oficina de la Oficina de

Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para el Año Fiscal 2023, las siguientes facultades y atribuciones:

2.1. Delegación en materia de representación

2.1.1 Representar a la SUNAFIL en los actos, actividades, trámites, o procedimientos administrativos que resulten necesarias cuando actúe como administrado ante cualquier tipo de autoridad y/o dependencia administrativa, para iniciar y proseguir procedimientos, formular solicitudes, presentar escritos de carácter administrativo, desistirse, participar en todo tipo de audiencias administrativas, interponer recursos administrativos de impugnación y ofrecer medios probatorios, ejerciendo los medios de defensa correspondientes en coordinación con la Procuraduría Pública de la SUNAFIL, de ser el caso.

2.1.2 Representar a la SUNAFIL ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, el Servicio de Administración Tributaria – SAT, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI, la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD, el Seguro Social de Salud – ESSALUD, las Entidades Prestadoras de Salud – EPSs, las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFPs, las Empresas de Seguros, las instituciones prestadoras de servicios de salud, el Programa Nacional de Bienes Incautados – PRONABI del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, así como todas aquellas vinculadas al cumplimiento de las funciones de la Oficina de Administración.

2.2. Delegación en materia de Contrataciones del Estado

2.2.1 Aprobar las modificaciones al Plan Anual de Contrataciones de la entidad y evaluar su ejecución.

2.2.2 Aprobar las modificaciones del Cuadro Multianual de Necesidades – CMN, en el marco de la Directiva 0005-2021-EF/54.01, denominada “Directiva para la Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras”,

aprobada por Resolución Directoral 0014-2021-EF/54.01.

2.2.3 Designar y remover a los integrantes titulares y suplentes de los Comités de Selección de los procedimientos de selección; así como autorizar la participación de expertos independientes, cuando corresponda.

2.2.4 Tramitar las comunicaciones, actuaciones, pedidos de sanción y actos vinculados a los procesos de selección ante el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, la Central de Compras Públicas – PERÚ COMPRAS y la Contraloría General de la República, así como gestionar las publicaciones que deban efectuarse por mandato legal y los pedidos de información y consultas que resulten necesario formular ante otras entidades.

2.2.5 Aprobar los expedientes de contratación, las bases administrativas y la cancelación de los procedimientos de selección de licitaciones públicas, concursos públicos y adjudicaciones simplificadas y las derivadas en licitaciones públicas sin modalidad y concursos públicos, subasta inversa electrónica, comparación de precios y selección de consultores individuales.

2.2.6 Aprobar los expedientes de contratación, expediente técnico de obra, las bases administrativas, los documentos del procedimiento de selección y la cancelación de los procedimientos de selección de licitaciones públicas, concursos públicos, adjudicaciones simplificadas, subasta inversa electrónica, comparación de precios, selección de consultores individuales y de las contrataciones a través de los Catálogos Electrónicos de Acuerdo Marco.

2.2.7 Aprobar las contrataciones directas en los supuestos previstos en los literales e), g), j), k), l) y m) del numeral 27.1 del artículo 27 de la Ley de Contrataciones del Estado.

2.2.8 Aprobar las ofertas económicas que superen el valor estimado o valor referencial en procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios y consultoría de obras, hasta el límite máximo previsto

por la normativa de contrataciones del Estado.

2.2.9 Aprobar la subcontratación de prestaciones hasta por el monto máximo permitido en la normativa de contrataciones del Estado.

2.2.10 Aprobar para su pago, en los casos de ampliación de plazo de ejecución de obra, la valorización de costos y gastos generales variables presentada por el residente al inspector o supervisor.

2.2.11 Designar a los integrantes del Comité de recepción de obras.

2.2.12 Resolver las discrepancias surgidas por las observaciones o la subsanación de observaciones al momento de la recepción de la obra.

2.2.13 Aprobar y dejar sin efecto la estandarización para la contratación de bienes o servicios haciendo referencia a una fabricación o una procedencia determinada, o a un procedimiento concreto que caracterice a los bienes o servicios ofrecidos por un proveedor determinado, o a marcas, patentes o tipos, o a un origen o a una producción determinado, de acuerdo con lo previsto en la normativa de Contrataciones del Estado.

2.2.14 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL, los contratos y adendas derivados de modificatorias o prórrogas a los contratos de los procedimientos de selección regulados por la normativa de Contrataciones del Estado, así como los contratos para la ejecución de prestaciones complementarias, previa opinión del área usuaria.

2.2.15 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL las cartas notariales que deban cursarse a los contratistas.

2.2.16 Ejercer la representación legal de la SUNAFIL ante las entidades financieras, bancarias o aquellas autorizadas por la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) para hacer efectiva la ejecución de las garantías presentadas por los contratistas.

2.2.17 Resolver las solicitudes de ampliación de plazo contractual.

2.2.18 Aprobar el expediente de contratación y las bases administrativas cuando la SUNAFIL actué en compras corporativas como entidad encargada.

2.2.19 Resolver los contratos derivados de los procedimientos de selección de licitación pública, concurso público, adjudicaciones simplificadas, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica, contratación directa y de las contrataciones a través de los Catálogos Electrónicos de Acuerdo Marco, por las causales reguladas en la normativa sobre contrataciones del Estado, así como efectuar los actos previos necesarios para cumplir dicha finalidad.

2.2.20 Autorizar la ejecución de prestaciones adicionales en el caso de bienes o servicios hasta por el límite del veinticinco por ciento (25%) del monto del contrato original, siempre que se cuente con la asignación presupuestaria necesaria. Dicha autorización debe tener como objeto la contratación de bienes y servicios provenientes de los procesos de selección de licitaciones públicas, concursos públicos, adjudicaciones simplificadas, selección de consultores individuales y comparación de precios; así como, en el caso de adjudicación simplificada, derivada de la declaratoria de desierto de los procesos de selección mencionados, de conformidad con la normativa de Contrataciones del Estado.

2.2.21 Autorizar la reducción de prestaciones en el caso de bienes o servicios hasta por el límite del veinticinco por ciento (25%) del monto del contrato original. Dicha autorización debe tener objeto la contratación de bienes y servicios provenientes de los procesos de selección de licitaciones públicas, concursos públicos, adjudicaciones simplificadas, selección de consultores individuales y comparación de precios; así como, en el caso de adjudicación simplificada, derivada de la declaratoria de desierto de los procesos de selección mencionados, de conformidad con la normativa de Contrataciones del Estado.

2.2.22 Declarar la Nulidad de Oficio del pliego de

absolución de consultas y observaciones e integración de bases, cuando estos incurran en alguno de los supuestos previstos en el numeral 44.2 del artículo 44 de la Ley de Contrataciones del Estado.

2.2.23 Aprobar otras modificaciones al contrato cuando no resulten aplicables los adicionales, reducciones y ampliaciones, incluidas las que impliquen la variación del precio, previo cumplimiento de los requisitos y formalidades previstos para el numeral 34.10 del artículo 34 de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.

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

2.3.1 Suscribir los contratos, órdenes de compra, órdenes de servicio, comunicaciones contractuales y resolución de contratos, referidos a contratación de bienes y servicios u obras, montos superiores a cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) hasta las ocho (8) UIT.

2.4. Delegación en materia de gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento en el marco de la Directiva 006-2021-EF/54.01, Directiva para la gestión de bienes muebles patrimoniales en el marco del Sistema Nacional de Abastecimiento

2.4.1 Aprobar la aceptación de donación de bienes muebles que se encuentran en el territorio nacional.

2.4.2 Aprobar la aceptación de donación de bienes muebles provenientes del extranjero.

2.4.3 Suscribir las solicitudes de afectación en uso de bienes muebles patrimoniales.

2.4.4 Suscribir las solicitudes de transferencia de bienes muebles patrimoniales.

2.4.5 Aprobar la baja de bienes muebles de la entidad.

2.4.6 Aprobar la donación de bienes muebles, dados de baja por la entidad,

2.5. Delegación en materia administrativa y gestión

2.5.1 Aprobar el reconocimiento de deudas y otras obligaciones, previa certificación presupuestal e informe de conformidad del área usuaria en el caso de prestaciones de bienes y servicios conforme los lineamientos o directivas internas de la SUNAFIL, con conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos, para el deslinde de las responsabilidades a que hubiere lugar y el inicio de las acciones legales en caso corresponda.

2.5.2 Aceptar la donación de bienes muebles e inmuebles provenientes de personas naturales o jurídicas, conforme a los límites establecidos por la ley de la materia.

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

2.5.4 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL, la documentación que resulte necesaria presentar a la SUNAT, con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones tributarias de la entidad.

2.5.5 Suscribir convenios y contratos de recaudación con otras entidades financieras supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, además del Banco de la Nación, en el marco de la Directiva de Tesorería 001-2017-EF/77.15, aprobada por Resolución Directoral 002-2007-EF-77.15, para la prestación de servicios de cobranza de las tasas y multas de cargo de los administrados y obligados, así como suscribir contratos bancarios y financieros celebrados por la entidad, incluidas sus respectivas adendas.

2.5.6 Proporcionar en representación de SUNAFIL toda la información y documentación necesaria a la Contraloría General de la República, para el Concurso Público de Merito para llevar a cabo la Auditoria, según lo señalado en el numeral 7.2.1.2 de la Directiva 012-

2020-CG/GA "Gestión de Sociedades de Auditoría", aprobado mediante Resolución de Contraloría 303-2020-CG.

2.5.7 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL, la documentación que resulte necesaria presentar al Programa Nacional de Bienes Incautados – PRONABI, en el marco del Decreto Supremo 011-2017-JUS, para la asignación en uso temporal y definitiva de los bienes incautados, decomisados y/o declarados en pérdida de dominio, que se encuentren bajo la competencia del PRONABI.

2.5.8 Tramitar, gestionar y autorizar las solicitudes de viáticos, autorización de vales de movilidad, rendición de cuentas, pedidos de compras de salida y demás servicios administrativos que resulten necesarios para la operatividad administrativa del Titular de la entidad.

Artículo 3.- Delegación de facultades y atribuciones en el/la Jefe/a de Oficina de la Oficina de Recursos Humanos

Delegar en el/la Jefe/a de Oficina de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para el Año Fiscal 2023, las siguientes facultades y atribuciones:

3.1 Delegación en materia administrativa y gestión

3.1.1 Tramitar, autorizar y resolver acciones de personal relacionadas a incorporaciones, asignaciones, ceses, rotaciones, encargo de funciones y puestos, remuneraciones, destagues, suscripción y/o renovación de contratos, y todos aquellos actos o actuaciones que sean necesarios para una adecuada conducción y dirección del personal de la entidad comprendido en el régimen de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, así como el personal comprendido en el régimen especial de contratación laboral del Decreto Legislativo 1057.

3.1.2 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL, los acuerdos resolutorios de los contratos de personal, en aquellos casos que exista mutuo acuerdo.

3.1.3 Suscribir en nombre y representación de la SUNAFIL, la documentación que resulte necesaria presentar a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones – AFP, con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones de trámites y pagos respecto de las retenciones efectuadas en las respectivas planillas de pago de la Entidad.

3.1.4 Exonerar del plazo de preaviso para la resolución de contratos laborales por decisión unilateral del contratado, previa conformidad del Jefe inmediato.

3.1.5 Comunicar al personal contratado bajo cualquier modalidad la decisión unilateral de la SUNAFIL de resolver el contrato sin mediar incumplimiento, de acuerdo a la legislación que resulte aplicable.

3.1.6 Suscribir, en representación de la SUNAFIL, los convenios de Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, celebrados conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 083-2019-PCM.

Artículo 4.- Delegación de facultades y atribuciones en el/la Jefe/a de Unidad de la Unidad de Abastecimiento y Control Patrimonial de la Oficina de Administración

Delegar en el/la Jefe/a de Unidad de la Unidad de Abastecimiento y Control Patrimonial de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para el Año Fiscal 2023, las siguientes facultades y atribuciones:

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

4.1.1 Suscribir los contratos, órdenes de compra, órdenes de servicio, comunicaciones contractuales y resolución de contratos, referidos a contratación de bienes y servicios u obras, por montos inferiores o iguales a cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Artículo 5.- De la observancia de los requisitos legales

La delegación de facultades, así como la asignación de responsabilidades a que se refiere la presente resolución, comprende igualmente las atribuciones de pronunciarse y/o resolver, pero no exime de la obligación de cumplir con los requisitos legales establecidos para cada caso en concreto.

Artículo 6.- De las actuaciones realizadas

Los funcionarios a los cuales se les ha delegado las facultades y atribuciones indicadas en la presente resolución informarán trimestralmente a Superintendencia, respecto de las actuaciones realizadas en virtud de la delegación otorgada.

Artículo 7.- Del plazo de las delegaciones

Las delegaciones autorizadas mediante la presente resolución tendrán vigencia durante el Año Fiscal 2023.

Artículo 8.- De la notificación y publicación

Notificar la presente resolución a los funcionarios en quienes han sido delegadas facultades y atribuciones; así como disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (<https://www.gob.pe/sunafil>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO

Superintendente

2140819-1

Aprueban el “Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 011-2023-TR

Lima, 6 de enero de 2023

VISTOS

El Acta 005-2022-CPEMTPE de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Memorando 0009-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 0001-2023-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0014-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias, establece, entre otros, que corresponde a los Ministros de Estado dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, así como determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno;

Que, mediante Decreto Legislativo 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, se crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, orientado al desarrollo de la planificación estratégica como instrumento técnico de gobierno y gestión para el desarrollo armónico y sostenido del país, y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el marco del Estado constitucional de derecho, formando parte integrante de dicho Sistema los

órganos del gobierno nacional, con responsabilidades y competencias en el planeamiento estratégico;

Que, el sub numeral 12 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, establece que la Programación Multianual consiste en que el Presupuesto del Sector Público tiene una perspectiva multianual orientada al logro de resultados a favor de la población, en concordancia con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual y los instrumentos de planeamiento elaborados en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN);

Que, mediante la Resolución Ministerial 132-2022-TR, se aprueba el “Plan Operativo Institucional POI Multianual 2023 – 2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”;

Que, mediante la Ley 31638, se aprueba la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

Que, en ese contexto, a través de la Resolución Ministerial 363-2022-TR, se aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo 033-2017-CEPLAN/PCD y modificatorias, establece que para contar con el POI Anual, la entidad

toma como base el POI Multianual para la programación del primer año; y, luego que el Congreso de la República aprueba la Ley de Presupuesto y cada Pliego aprueba el PIA, la entidad revisa los recursos totales asignados procediendo con el ajuste de la programación de metas físicas y financieras, a fin de obtener el POI Anual consistente con el PIA;

Que, mediante el Acta 005-2022-CPEMTPE, de fecha 29 de diciembre de 2022, la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo valida el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE);

Que, en ese contexto, a través del Memorando 0009-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, remite adjunto el Informe 0001-2023-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, que contiene la propuesta del Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), emitiendo opinión técnica favorable para su aprobación;

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

De conformidad con 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 Legislativo 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; 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 Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 033-2017-CEPLAN/PCD y modificatorias;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar el "Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)", conforme a los reportes del POI obtenidos del Aplicativo CEPLAN V.01, que como anexos forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Cumplimiento

Los Órganos, Unidades Orgánicas y Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dan estricto cumplimiento, bajo responsabilidad, al contenido del "Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)".

Artículo 3.- Seguimiento y evaluación

La Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, efectúa el seguimiento y evaluación de la ejecución del "Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2023 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)".

Artículo 4.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCIA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2140968-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 012-2023-TR

Lima, 6 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 1488-2022-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 0008-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; el Informe 0012-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante 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;

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 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 CHRISTIAN FERNANDO LOAYZA GONZALES 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.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2141359-1

Acreditan representante alterno de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 017-2023-TR

Lima, 12 de enero de 2023

VISTOS

Los Oficios 197-2022/CATP-SG, 209-2022/CATP-SG y 0003-2023-SG-CATP de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP; la Hoja de Elevación 0054-2022-MTPE/1/27 de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y el Informe 0036-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el artículo 10 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, que está integrado entre otros, por cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP);

Que, el citado artículo dispone que la acreditación de la designación de los representantes de las centrales sindicales es efectuada mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones, siendo el plazo de la designación por dos años, pudiendo ser renovable;

Que, el Reglamento Interno del Consejo Nacional de

Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante la Resolución Ministerial 320-2016-TR, establece en el artículo 22 que cada representante podrá acreditar un miembro alterno; y, en el artículo 27 señala que en caso de vacancia, asume la calidad de consejero titular el respectivo representante alterno por el resto del periodo, salvo que la entidad a la que representa designe a un nuevo representante;

Que, mediante la Resolución Ministerial 195-2022-TR, se acredita a la señora Milagros Amalia Paz Zegarra de Gacón, como representante titular y al señor Rolando Alfonso Torres Prieto, como representante alterno de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, mediante los documentos de vistos la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, solicita actualizar la designación por vacancia de su representante alterno ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisando que se ha configurado la causal de vacancia establecida por el literal b) del artículo 27 del Reglamento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante la Resolución Ministerial 320-2016-TR, referida a: “b) El dejar de ser representante de su organización por retiro de la representación acordada por su organización de origen”;

Que, en atención a los documentos de vistos y acorde al contexto normativo enunciado, corresponde actualizar la acreditación del representante alterno de la Central

Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- DAR POR CONCLUIDA la acreditación del señor ROLANDO ALFONSO TORRES PRIETO, como representante alterno de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.- ACREDITAR al señor JUAN FERNANDO ARIAS AZABACHE como representante alterno de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución ministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCIA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2142660-1

Designan Director de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 018-2023-TR

Lima, 12 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 038-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 0053-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0038-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo, Nivel F-3, 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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; 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 LUIS EDGARDO VASQUEZ SANCHEZ en el cargo de Director de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo, Nivel F-3, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCIA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2142663-1

Designan delegado y representante del Ministerio ante el Órgano de Dirección de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 048-2023-TR

Lima, 23 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 08-2023-MTPE/1.1 del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Informe 0059-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Ley 25249, se crea la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC;

Que, los artículos 2 y 9 del Decreto Supremo 006-91-TR, Normas Reglamentarias de la Ley 25249, que crea la Caja de Protección y Asistencia de Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú, señalan que la CAJAPATRAC es una institución de derecho privado, con personería jurídica y patrimonio propio, encargada de brindar protección y asistencia a los trabajadores lustradores de calzado; y, que su estructura, está constituida por un órgano de Dirección, un Órgano de Control y un Órgano Ejecutivo;

Que, el referido decreto supremo establece que el Órgano de Dirección está integrado, entre otros, por un delegado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual es designado por Resolución Ministerial;

Que, mediante Resolución Ministerial 268-2022-TR, se designa al señor Eduardo Alejandro Arrus Ackermann, como delegado y representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Órgano de Dirección de

la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC;

Que, por convenir al servicio, corresponde dar por concluida la designación del señor Eduardo Alejandro Arrus Ackermann y designar al nuevo delegado y representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Órgano de Dirección de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC;

Con las visaciones de la Secretaría General 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 25249, Crea la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; el artículo 11 de 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 1.- Dar por concluida la designación del señor EDUARDO ALEJANDRO ARRUS ACKERMANN, como delegado y representante del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo ante el Órgano de Dirección de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar al señor HUGO MANUEL INCHI QUIQUIA, como delegado y representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Órgano de Dirección de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú - CAJAPATRAC.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente resolución ministerial a la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú -CAJAPATRAC, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2145571-1

Ley 31677

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE CREA EL REGISTRO NACIONAL DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS (MYPE) ACREEDORAS DEL ESTADO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto crear el Registro Nacional de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) acreedoras del Estado con la finalidad de tener información actualizada, ordenada y pública de las deudas vigentes y contingentes que mantienen las entidades del Estado con las MYPE.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Los alcances de la presente ley son aplicables a las MYPE, de acuerdo a la definición y características que señala la legislación vigente.

Artículo 3. Creación del Registro Nacional de las MYPE acreedoras de las entidades del Estado

Se encarga al Ministerio de Economía y Finanzas la creación, mantenimiento y actualización del Registro Nacional de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) acreedoras del Estado, en el que se asienta la inscripción de los acreedores, las deudas que tiene el Estado con las MYPE, el cual debe contener como mínimo la siguiente información:

- a) Nombres o razón social
- b) Número de RUC
- c) Domicilio fiscal
- d) Monto y resumen del origen de la deuda, observación hecha por la entidad y la situación en la que se encuentra ya sea en sede administrativa, arbitral y/o judicial.

Artículo 4. Difusión del Registro Nacional de acreedores de entidades del Estado de la MYPE

La difusión virtual, pública y actualizada del Registro Nacional de las MYPE acreedoras de entidades del Estado está a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, y el acceso será gratuito.

La información registrada es actualizada mensualmente y tiene carácter público. El Ministerio de Economía y Finanzas incorporará en su página web la información sin restricción alguna.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

FINALES

PRIMERA. Financiamiento

Las disposiciones de la presente ley se financian con los recursos propios del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley dentro de los treinta (30) días hábiles de haber sido publicada.

POR TANTO

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día primero de setiembre de dos mil veintidós, de conformidad con lo dispuesto por el

artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veintiséis días del mes de enero de dos mil veintitrés.

JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA

Presidente del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

2146514-2

Modifican la R.M. 236-2018-TR, sobre designación de Líder del Gobierno Digital del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 058-2023-TR

Lima, 27 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 063-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorando 0178-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y, el Informe 0081-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Supremo 033-2018-PCM y normas modificatorias, se crea la Plataforma Digital Única del Estado Peruano y se establece disposiciones adicionales para el desarrollo del Gobierno Digital, entre ellas, las señaladas en su artículo 9, que crea el rol de Líder de Gobierno Digital en cada una de las entidades de la Administración Pública, "quien es un funcionario o asesor de la Alta Dirección o director de un órgano de línea de la entidad. Es designado mediante acto resolutivo del titular de la entidad";

Que, en ese marco, mediante el numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial 119-2018-PCM, se dispone que cada entidad de la Administración Pública debe constituir un Comité de Gobierno Digital, como un mecanismo de gobierno para la dirección, evaluación y supervisión del proceso de Transformación digital y Gobierno Digital en las entidades de la Administración Pública; debiendo estar conformado, como mínimo por: (i) el/la titular de la entidad o su representante; (ii) el/la Líder de Gobierno Digital; (iii) el/la responsable del área de informática o quien haga sus veces; (iv) el/la responsable del área de recursos humanos o quien haga sus veces; (v) el/la responsable del área de atención al ciudadano o quien haga sus veces; (vi) el/la oficial de seguridad de la información; (vii) el/la responsable

de área legal o quien haga sus veces; y, (viii) el/la responsable del área de planificación o quien haga sus veces;

Que, asimismo, mediante Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 004-2018-PCM/SEGDI, se aprueban los "Lineamientos del Líder de Gobierno Digital", estableciéndose que el Líder de Gobierno Digital debe: (i) conocer sobre el marco legal en materia digital; (ii) tener experiencia profesional general en el sector público o privado no menor de cinco (05) años; (iii) conocer sobre el diseño y/o implementación de políticas públicas; (iv) haber participado en proyectos de gobierno digital y/o transformación digital y/o desarrollo social, regional y/o local y/o programas sociales y/o programas de participación ciudadana y/o afines; (v) conocer sobre metodologías ágiles, tecnologías digitales, gestión de servicios, experiencia del ciudadano, gestión de proyectos, y/o afines; y, (vi) haber liderado equipos multidisciplinarios y de coordinación con la alta dirección;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto de Urgencia 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital, aprobado mediante Decreto Supremo 157-2021-PCM, establece que para todo efecto la mención al Comité de Gobierno Digital, Líder de Gobierno Digital y Oficial de Seguridad Digital que se efectúe en cualquier disposición, norma o documento de gestión debe entenderse como Comité de Gobierno y Transformación Digital, Líder de Gobierno y Transformación Digital y, Oficial de Seguridad y Confianza Digital, respectivamente;

Que, mediante la Resolución Ministerial 236-2018-TR, modificada por las Resoluciones Ministeriales 076-2019-TR, 115-2019-TR, 274-2021-TR y 013-2023-TR, se constituye el Comité de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; en cuyo artículo 3 se designa al servidor a cargo del rol de Líder de Gobierno y Transformación Digital;

Que, mediante el Memorando 063-2023-MTPE/4 se solicita la designación del señor Helar Miguel Herbozo Ventosilla, Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, como Líder de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, a través del Memorando 0178-2023-MTPE/4/12 la Oficina General de Recursos Humanos emite opinión favorable, señalando que el citado servidor "cumple con los requisitos exigidos en los Lineamientos del Líder de Gobierno Digital, aprobado mediante la Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 004-2018-PCM/SEGDI, para ser designado como Líder de Gobierno y Transformación Digital";

Que, por lo expuesto, corresponde que se modifique el artículo 3 de la Resolución Ministerial 236-2018-TR, a efectos de que se designe al señor Helar Miguel Herbozo Ventosilla, Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, como Líder de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley 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 033-2018-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma Digital Única del Estado Peruano y establecen disposiciones adicionales para el desarrollo del Gobierno Digital; la Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 004-2018-PCM/SEGDI, Aprueban "Lineamientos del Líder de Gobierno Digital";

la Resolución Ministerial 119-2018-PCM, Disponen la creación de un Comité de Gobierno Digital en cada entidad de la Administración Pública; el Decreto Supremo 157-2021-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto de Urgencia 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital; 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 1.- Modificar el artículo 3 de la Resolución Ministerial 236-2018-TR, modificada por las Resoluciones Ministeriales 076-2019-TR, 115-2019-TR, 274-2021-TR y 013-2023-TR, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 3.- Designar al señor HELAR MIGUEL HERBOZO VENTOSILLA, Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como Líder de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".

Artículo 2.- Comunicar la presente Resolución a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, así como a los órganos que conforman el Comité de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción el/la Jefe/a de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZEN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2146872-1

Designan Director Ejecutivo del Programa Nacional para la Empleabilidad

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 060-2023-TR

Lima, 27 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 0088-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 0202-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0086-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a Ejecutivo/a 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 designe a la persona que desempeñará 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 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; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; 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; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor CHOU DIONICIO GASPAR MARCA en el cargo de Director Ejecutivo del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZEN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2146909-1

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 063-2023-TR

Lima, 31 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 078-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorando 0218-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0092-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, 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 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 MARCOS AUGUSTO MANCO SILVA en el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZEN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2147745-2

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 064-2023-TR

Lima, 31 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 079-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorando 0217-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0091-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, 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 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 MAX MOISES SILVA ALVAN en el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZEN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2147734-1

Designan Coordinador I de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 014-2023-TR

Lima, 9 de enero de 2023

VISTOS

La Hoja de Elevación 0269-2022-MTPE/4/12 y los Memorandos 0027-2023-MTPE/4/12 y 0040-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0026-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Coordinador I de la Oficina General de Recursos Humanos, Nivel F-2, 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 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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; 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 JENSSEN SERGIO JAUREGUI HUALLPAMAITA, en el cargo de Coordinador I de la Oficina General de Recursos Humanos, Nivel F-2, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2141621-1

Modifican la R.M. 236-2018-TR que constituyó el Comité de Gobierno Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 013-2023-TR

Lima, 9 de enero de 2023

VISTOS

La Hoja de Elevación 0069-2022-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; los Informes 1323-2022-MTPE/4/13.2, 1494-2022-MTPE/4/13.2 y 1654-2022-MTPE/4/13.2 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Memorando 0874-2022-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe 0019-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial 119-2018-PCM, se dispone que cada entidad de la Administración Pública debe constituir un "Comité de Gobierno Digital", como un mecanismo de gobierno para la dirección, evaluación y supervisión del proceso de Transformación digital y Gobierno Digital en las entidades de la Administración Pública;

Que, asimismo, el numeral 1.2 del artículo 1 de la citada Resolución Ministerial 119-2018-PCM, señala que "el Titular de la entidad puede incorporar a otros miembros al Comité de Gobierno Digital atendiendo a las necesidades de la entidad para el cumplimiento de las políticas nacionales, sectoriales o el logro de sus objetivos estratégicos institucionales";

Que, mediante la Resolución Ministerial 236-2018-TR, se constituye el Comité de Gobierno Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, especificándose

sus funciones; y, mediante la Resolución Ministerial 115-2019-TR, se modifica la constitución del referido Comité de Gobierno Digital, incorporándosele funciones adicionales;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto de Urgencia 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital, aprobado mediante Decreto Supremo 157-2021-PCM, establece que para todo efecto la mención al Comité de Gobierno Digital, Líder de Gobierno Digital y Oficial de Seguridad Digital que se efectúe en cualquier disposición, norma o documento de gestión debe entenderse como Comité de Gobierno y Transformación Digital, Líder de Gobierno y Transformación Digital y, Oficial de Seguridad y Confianza Digital, respectivamente;

Que, mediante los Informes 1323-2022-MTPE/4/13.2, 1494-2022-MTPE/4/13.2 y 1654-2022-MTPE/4/13.2, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, sustenta la necesidad de incorporar a los representantes de los Despachos Viceministeriales y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, como miembros del Comité de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, asimismo, sustenta su designación como Secretaria Técnica del Comité de Gobierno y Transformación Digital, especificando sus funciones;

Que, asimismo, a través del Memorando 0874-2022-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento

y Presupuesto traslada su opinión favorable a la modificatoria citada en el considerando precedente;

Que, por lo expuesto, existe la necesidad de que los Despachos Viceministeriales de Trabajo y Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, formen parte del Comité de Gobierno y Transformación Digital;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 157-2021-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto de Urgencia 006-2020, Decreto de Urgencia que crea el Sistema Nacional de Transformación Digital; la Resolución Ministerial 119-2018-PCM, se dispone que cada entidad de la Administración Pública debe constituir un Comité de Gobierno Digital; 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 1.- Modificar el artículo 1 de la Resolución Ministerial 236-2018-TR, modificado por la Resolución Ministerial 115-2019-TR, el cual queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 1.- Constituir el Comité de Gobierno y Transformación Digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual está conformado por:

1. El/la Secretario/a General en representación del Titular de la entidad, quien lo preside;
2. El Líder de Gobierno y Transformación Digital.

3. El/la Jefe/a de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones;

4. El/la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos;

5. El/la Jefe/a de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria;

6. El/la Jefe/a de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

7. El/la Jefe/a de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

8. Un representante del Despacho Viceministerial de Trabajo;

9. Un representante del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral;

10. Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana; y,

11. El/la Oficial de Seguridad y Confianza Digital”.

Artículo 2.- Designar a la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones como Secretaría Técnica del Comité de Gobierno y Transformación Digital, la cual tiene las siguientes funciones:

a) Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité de Gobierno y Transformación Digital, de acuerdo a lo coordinado con su presidente indicando a los miembros, la hora, el día y el lugar de la reunión, sea este físico o virtual.

b) Preparar y proponer la agenda de las sesiones, de acuerdo a lo coordinado con el Presidente del Comité de Gobierno y Transformación Digital y enviarla previamente a cada uno de sus integrantes.

c) Organizar la logística y los recursos técnicos necesarios para el funcionamiento del Comité de Gobierno y Transformación Digital.

d) Registrar en actas las sesiones del Comité de Gobierno y Transformación Digital, las cuales deben

ser aprobadas y debidamente firmadas por todos sus miembros.

e) Custodiar y coordinar el archivo y control de las actas del Comité de Gobierno y Transformación Digital, así como de los demás documentos que se posean, tanto en medio físico como electrónico.

f) Solicitar a los miembros del Comité de Gobierno y Transformación Digital, la información que corresponda, en relación a la ejecución de los acuerdos adoptados, consolidar dicha información y reportarla al Presidente del comité.

Artículo 3.- Comunicar la presente Resolución a la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, así como a los órganos que conforman el Comité de Gobierno y Transformación Digital, para los fines correspondientes.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción el/la Jefe/a de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2141534-1

Decreto Supremo que incorpora un literal al artículo 12 del Decreto Supremo 002-99-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud

DECRETO SUPREMO 001-2023-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley 27056, se crea el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable;

Que, asimismo, a través del Decreto Supremo 002-99-TR se aprueba el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud;

Que, a través del Oficio 31-SG-ESSALUD-2023, el Seguro Social de Salud propone la modificación del Decreto Supremo 002-99-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud;

Que, la Dirección General de Trabajo, mediante el Informe 001-2023-MTPE/2/14, sustenta la modificación del artículo 12 del Decreto Supremo 002-99-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, relativo a la vacancia del cargo de consejero del Consejo Directivo del Seguro Social de Salud;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; 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 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud; y, el Decreto

Supremo 002-99-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud;

DECRETA

Artículo 1.- Incorporación del literal g) al artículo 12 del Decreto Supremo 002-99-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud

Incorporar el literal g) al artículo 12 del Decreto Supremo 002-99-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, el cual queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 12.- Vacancia del cargo de Consejero

(...)

g) Pérdida de la confianza de la autoridad proponente.

La causal incorporada en el literal g) es de aplicación únicamente para los representantes del Estado y es presentada por la autoridad proponente."

Artículo 2.- Refrendo

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

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2142072-1

Designan Asesora II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 020-2023-TR

Lima, 12 de enero de 2023

VISTOS

El Memorando 09-2023-MTPE/1.1 del Jefe de Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial; el Memorando 0056-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0039-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, 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 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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; 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 a la señora GEIDY MELÉNDEZ ARISTA, en el cargo de Asesora II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2142665-1

Ley 31670

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE CREA LAS PENSIONES MÍNIMAS Y PROMUEVE LOS APORTES VOLUNTARIOS ALTERNATIVOS CON FINES PREVISIONALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley propone la creación de pensiones mínimas y la ampliación de las alternativas de aportes voluntarios para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 2. Finalidad

La presente ley busca crear una mejor cultura previsional a través de la determinación de metas con miras a una jubilación con una pensión mínima y promover alternativas para los aportes voluntarios de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, con cargo a la devolución de impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría, o devolución de cualquier otro tributo o saldo a favor a nombre del afiliado.

Artículo 3. Determinación de las pensiones mínimas para aportantes del Sistema Privado de Pensiones (SPP)

3.1 Se crea la pensión mínima para el Sistema Privado de Pensiones (SPP), que permitirá a cada afiliado fijar una meta de ahorro previsional para la administración de su cuenta individual de capitalización (CIC).

3.2 Acogerse a la pensión mínima es facultativo para el aportante, lo que, en ningún caso, lo priva del derecho a acogerse a los beneficios existentes en el Sistema Privado de Pensiones (SPP) u otras leyes vigentes.

3.3 La pensión mínima es decidida por el aportante y es un monto no menor a la Canasta Básica de Consumo

(CBC) determinada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que le permite determinar una meta de ahorro durante el tiempo de aportes. Con ello se establece el saldo mínimo de jubilación, que es el monto por mantener en la cuenta individual de capitalización (CIC) del aportante al momento de jubilarse.

3.4 El saldo mínimo de jubilación se constituye con los aportes obligatorios y voluntarios que el aportante haya realizado a su cuenta individual de capitalización (CIC), así como con la rentabilidad generada por la AFP.

Artículo 4. Autonomía del aportante para la administración de la cuenta individual de capitalización (CIC)

Al haber alcanzado el saldo mínimo de jubilación, establecido en el numeral 3.3 de la presente ley, el afiliado sigue haciendo los aportes obligatorios establecidos por ley.

El excedente de la cuenta individual de capitalización (CIC) se calcula restando el saldo de capital más intereses de la cuenta individual de capitalización (CIC) menos el saldo mínimo de jubilación.

El aportante podrá decidir sobre el excedente de la cuenta individual de capitalización (CIC), en lo siguiente:

1. Permitir al afiliado trasladar el excedente de la cuenta individual de capitalización (CIC) a su cuenta de aportes voluntarios sin fin previsional. El aportante

podrá disponer libremente de los aportes trasladados a dicha cuenta.

2. Permitir al afiliado emitir garantías negociables por un monto equivalente al excedente de la cuenta individual de capitalización (CIC), estas garantías tienen un vencimiento de dos (2) años desde su emisión.

Artículo 5. Aportes con cargo a devoluciones de impuestos

Se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas a ampliar el alcance de los aportantes que pueden solicitar devoluciones de pago de impuestos de renta de cuarta y quinta categoría o de cualquier otro tributo o saldo que tenga como titular al afiliado, para abonarse a su cuenta individual de capitalización (CIC).

Artículo 6. Flexibilización de condiciones para la realización de aportes voluntarios

Se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas a flexibilizar los requisitos para la realización de aportes voluntarios al Sistema Privado de Pensiones (SPP).

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

FINAL

ÚNICA. Reglamento

Se faculta al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones

Se modifica el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en los términos siguientes:

“Constitución de los Aportes Obligatorios y Voluntarios

Artículo 30. Los aportes de los trabajadores dependientes pueden ser obligatorios o voluntarios.

Los aportes obligatorios están constituidos por:

a) El 10% (diez por ciento) de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización.

b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez y sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.

c) Los montos y/o porcentajes que cobren las AFP por los conceptos establecidos en los literales a) o d) del artículo 24 de la presente Ley, aplicables sobre la remuneración asegurable.

Cuando las AFP cobren la comisión por retribución sobre la remuneración asegurable desde el día siguiente de la publicación de la presente Ley en el diario oficial El Peruano, deberán realizar una provisión correspondiente a la retribución por la administración de los nuevos aportes, de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 18. Por normas reglamentarias de la Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, se establecerán las condiciones de implementación gradual de la NIC 18.

Los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios con fin previsional, los que tienen la condición de inembargables y están sujetos a retiros al final de la etapa laboral activa del trabajador.

Asimismo, podrán efectuar aportes voluntarios sin fin previsional, los que podrán ser convertidos en aportes voluntarios con fin previsional, los afiliados que así lo soliciten. La Superintendencia determinará las normas complementarias sobre la materia.

Entiéndase por remuneración asegurable el total de los ingresos provenientes del trabajo personal del afiliado, percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre renta.

Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al Sistema Privado de Pensiones”.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

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

MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO

Presidenta del Congreso de la República

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO

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

En Lima, a los doce días del mes de enero de dos mil veintitrés.

JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA

Presidente del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

2142782-1

Decreto Supremo que aprueba Normas Reglamentarias para la aplicación de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023

DECRETO SUPREMO 014-2023-EF

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, dispone reactivar la Comisión Evaluadora de las deudas del Estado generadas por sentencias judiciales emitidas, a fin de aprobar un listado complementario de las deudas del Estado generadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y en ejecución al 31 de diciembre de 2022, para la cancelación y/o amortización de deudas hasta por la suma de S/ 30 000,00 (TREINTA MIL Y 00/100 SOLES) por acreedor, continuando con el proceso de pago de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y en ejecución, iniciado por la Ley 30137, Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales;

Que, asimismo, el numeral 3 de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley 31638, dispone hasta por la suma de S/ 200 000 000,00 (DOSCIENTOS MILLONES Y 00/100 SOLES) para la continuación del proceso de atención de pago de sentencias en calidad de cosa juzgada y en ejecución de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, sin incluir el sector Educación, que se financian con cargo a los recursos a los que se refiere el artículo 53 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los que se distribuyen sujetándose a los criterios de priorización establecidos

en la Ley 30137 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 003-2020-JUS; considerando las normas reglamentarias que se aprueben mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, según lo establecido en el numeral 5 de la citada Disposición Complementaria Final;

Que, adicionalmente, los numerales 6 y 7 de la referida Disposición Complementaria Final, disponen hasta por la suma de S/ 200 000 000,00 (DOSCIENTOS MILLONES Y 00/100 SOLES) que se financian con cargo a los recursos a los que se refiere el artículo 53 del Decreto Legislativo 1440, para la atención del pago de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada del sector Educación; los que se distribuyen sujetándose a los criterios de priorización que se aprueben mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos y por el Ministro de Educación, a propuesta de este último;

De conformidad con lo establecido en la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

DECRETA

Artículo 1.- Aprobación

Apruébase las Normas Reglamentarias para la aplicación de la Décima Disposición Complementaria

Final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, que constan de cuatro (4) capítulos y dieciocho (18) artículos, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Publicación

El presente Decreto Supremo y las Normas Reglamentarias aprobado en el artículo 1, se publica en las sedes digitales del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (www.gob.pe/minjus), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Perua

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta y un días del mes de enero del año dos mil veintitrés.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA

Ministro de Economía y Finanzas

JOSÉ ANDRÉS TELLO ALFARO

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

2147746-1

Aprueban otorgamiento de subvenciones a favor de personas naturales y jurídicas privadas

RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA 072-2023-PRODUCE/PROINNOVATE

Lima, 30 de enero de 2023

VISTOS

El Informe 023-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UAL de la Unidad de Asesoría Legal; el Informe 015-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UPP de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando 037-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UA de la Unidad de Administración; el Memorando 006-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.CT de la Coordinación Técnica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 240-2016-EF, se aprueba la operación de endeudamiento externo entre la República del Perú y el Banco Interamericano de Desarrollo - BID, destinada a financiar parcialmente el Proyecto "Mejoramiento de los Niveles de Innovación Productiva a Nivel Nacional"; suscribiéndose, el Contrato de Préstamo 3700/OC-PE;

Que, mediante Ley 30230, se crea el Fondo MIPYME, siendo uno de sus objetivos incrementar la productividad de las MIPYME, a través de instrumentos para la difusión tecnológica, innovación empresarial, mejora de la gestión, encadenamientos productivos y acceso a mercados, a través de instrumentos de servicios no financieros con entidades públicas y privadas, el cual cambió su denominación a Fondo MIPYME Emprendedor conforme lo establecido en el Decreto de Urgencia 013-2020 y en el Decreto Supremo 225-20-EF;

Que, a través de la Ley 31638 se aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 en cuyo artículo 59º, se autoriza al Ministerio de la Producción, a

través del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación - PROINNOVATE a efectuar transferencias financieras a favor de las entidades públicas del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, así como otorgar subvenciones a favor de los beneficiarios definidos en el marco de las normas que regulan los fondos que administra, con cargo a su presupuesto; disponiendo que las mismas se aprueban mediante resolución del titular del pliego y se publica en el Diario Oficial El Peruano, regulando asimismo, que la facultad para aprobar las subvenciones podrá ser delegada en el funcionario a cargo del Programa;

Que, mediante Decreto Supremo 009-2021-PRODUCE, de fecha 24 de marzo de 2021, se dispone la creación del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación - PROINNOVATE, sobre la base del Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y Productividad (Innovate Perú), el cual PROINNOVATE fusiona por absorción; en mérito a lo cual, las obligaciones y facultades de Innovate Perú han sido absorbidas por PROINNOVATE;

Que, mediante Resolución Ministerial 009-2023-PRODUCE, de fecha 4 de enero de 2023, el Titular del Ministerio de la Producción, delega en el/la Director/a Ejecutivo/a del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación - PROINNOVATE, la facultad para aprobar el otorgamiento de las subvenciones a favor de los beneficiarios definidos en el marco de los procedimientos y normas que regulan los fondos que administra y con cargo a su presupuesto;

Que, mediante el Memorando 037-2023-PRODUCE/

PROINNOVATE.UA, de fecha 30 de enero de 2023, la Unidad de Administración solicita la autorización de los certificados de crédito presupuestario para el otorgamiento de subvenciones a favor de personas naturales y jurídicas privadas, adjuntando el Memorando 006-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.CT, emitido por la Coordinación Técnica, mediante el cual, se remitió la relación de los proyectos a ser financiados con recursos del Contrato de Préstamo 3700/OC-PE "Mejoramiento de los Niveles de Innovación Productiva a Nivel Nacional", del Fondo MIPYME (PDP) y del Fondo MIPYME Emprendedor, indicando que se ha cumplido con las obligaciones, cronogramas y metas establecidas en los convenios/contratos suscritos para la ejecución de los proyectos;

Que, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe 015-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UPP, de fecha 30 de enero de 2023, opina favorablemente en materia presupuestal y solicita se autorice el otorgamiento de las subvenciones a favor de personas naturales y jurídicas privadas, hasta por el monto total de S/ 4,263,172.39 (Cuatro millones doscientos sesenta y tres mil ciento setenta y dos y 39/100 soles), que comprende S/ 2,899,646.73 en la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios; y, S/ 1,363,525.66 en la fuente de financiamiento de 4. Donaciones y Transferencias;

Que, los montos señalados en el considerando precedente se otorgan con la finalidad de cofinanciar los proyectos, según el siguiente detalle: i) Incubadoras 2.0 (FAIF), ii) Startup Perú PLUG-Atracción de Emprendedores Extranjeros (AEEI), iii) Startup Perú PLUG-Atracción de Emprendedores Extranjeros (INS), iv) Concurso Ayuda a la Demanda de Servicios Tecnológicos-MIPYPE Productiva-Categoría 2 (ADTC2), v) MIPYME Digital (MD), vi) Concurso Bootcamps de Código-Fase II (BCCF2), vii) Proyectos de Validación de la Innovación-Seguridad Alimentaria (PIEC2SA), viii) Concurso de Proyectos Colaborativos de Innovación Abierta-Categoría 2 (CPCC2), ix) Proyectos de Innovación Empresarial (PIEC1), x) Proyectos de Validación de la Innovación (PIEC2), xi) Proyectos

de Innovación Empresarial-Innovar para Reactivar (PIEC1R), xii) Programa de Desarrollo de Proveedores-Categoría 2 (PDPC2I), xiii) Capital Semilla Para Emprendimientos Dinámicos (EDI), xiv) Capital Semilla para Emprendedores Innovadores (EIN), xv) Programa de Apoyo a la Internacionalización Modalidad 3 – Consolidación de la Actividad Exportadora (PAIM3), xvi) Programa de Apoyo a la Internacionalización Modalidad IV-Implantación Comercial (PAIM4), xvii) Programa de Emergencia Empresarial – MIPYMES de Calidad (EEMC), xviii) Programa de Emergencia Empresarial – MIPYMES Digital (EEMD), ix) Programa de Emergencia empresarial – MYPES Reactivadas – Alternativa 1 (EER1) y xx) Capital Semilla para Emprendedores Innovadores (EIN);

Que, mediante Informe 023-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UAL, de fecha 30 de enero de 2023, la Unidad de Asesoría Legal concluye que la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva que aprueba el otorgamiento de subvenciones conforme los alcances descritos por la Coordinación Técnica, y previa verificación presupuestal por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, se ajusta al marco legal aplicable;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31638, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; y, en uso de las facultades conferidas mediante las Resoluciones Ministeriales 145-2021-PRODUCE, 159-2021-PRODUCE y 004-2023-PRODUCE;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgamiento de Subvenciones

Aprobar el otorgamiento de las subvenciones a favor de personas naturales y jurídicas privadas señaladas en el Anexo Único que forma parte integrante de la presente Resolución, con cargo al Presupuesto Institucional 2023 de la Unidad Ejecutora 004: Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y Productividad, hasta por el monto total de S/ 4,263,172.39 (Cuatro

millones doscientos sesenta y tres mil ciento setenta y dos y 39/100 soles), que comprende S/ 2,899,646.73 en la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios; y, S/ 1,363,525.66 en la fuente de financiamiento de 4. Donaciones y Transferencias; destinados a cofinanciar los desembolsos de los proyectos, con Recursos Directamente Recaudados, así como en el marco del Contrato de Préstamo 3700/OC-PE "Mejoramiento de los Niveles de Innovación Productiva a Nivel Nacional", del Fondo MIPYME (PDP) y del Fondo MIPYME Emprendedor.

Artículo 2.- Acciones Administrativas

La Unidad de Administración y la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, deberán efectuar las acciones administrativas que correspondan para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución, así como en la Resolución Ministerial 009-2023-PRODUCE.

Artículo 3.- Publicación

Disponer que la presente resolución, y el anexo citado en artículo 1º se publique en el Portal Institucional del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación -- PROINNOVATE, el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Perua

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALEJANDRO AFUSO HIGA

Director Ejecutivo

Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e

Innovación - PROINNOVATE

2147383-1

Establecen del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023, que las labores jurisdiccionales y administrativas de los jueces, juezas y personal auxiliar del Poder Judicial, se realizará en forma presencial y dictan diversas disposiciones

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000061-2023-CE-PJ

Lima, 30 de enero del 2023

VISTAS

Las Resoluciones Administrativas 000416 y 000452-2022-CE-PJ, expedidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, por Resolución Administrativa 000416-2022-CE-PJ, se dispuso 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.

Segundo. Que, mediante Resolución Administrativa 000452-2022-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entre otras medidas, prorrogó hasta el 31 de enero de 2023 la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos 051 y 064-2020-PCM", aprobado mediante Resolución Administrativa 000129-2020-CE-PJ, y modificado por Resolución Administrativa 000146-2020-CE-PJ.

Asimismo, se establecieron medidas administrativas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos durante dicho periodo.

Tercero. Que, en tal sentido, es necesario adoptar medidas que respondan a la necesidad de brindar un adecuado servicio de justicia, estableciéndose la jornada y horario de trabajo del 1 al 2 de marzo de 2023, y el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos. Asimismo, es pertinente establecer medidas adicionales para que los Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia; así como las áreas de personal respectivas, evalúen la condición de vulnerabilidad de jueces, juezas y personal auxiliar.

Cuarto. Que el artículo 82º, numeral 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que 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.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 214-2023 de la quinta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 25 de enero de 2023, realizada con la participación de la señora y señores Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y

Espinoza Santillán, sin la intervención del señor Arias Lazarte por encontrarse de vacaciones; 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.- Establecer, del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023, que las labores jurisdiccionales y administrativas de los jueces, juezas y personal auxiliar del Poder Judicial, se realizará en forma presencial durante toda la jornada de trabajo.

Artículo Segundo.- Disponer que del 1 de febrero al 2 de marzo de 2023, se aplicarán las disposiciones establecidas en los artículos cuarto y quinto de la Resolución Administrativa 000416-2022-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

Artículo Tercero.- Establecer que durante el periodo vacacional no se suspenderán por ningún motivo las audiencias y vistas de causa programadas, a fin de evitar el quiebre de los procesos, bajo responsabilidad.

Artículo Cuarto.- Disponer que los jueces, juezas y el personal jurisdiccional y administrativo considerados vulnerables, de acuerdo a la nueva evaluación clínica, realizarán trabajo presencial; y, excepcionalmente, las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia de país, con el informe del médico ocupacional o quien haga sus veces, resolverán las solicitudes de trabajo remoto que se presenten.

En el caso del personal jurisdiccional y administrativo de la Corte Suprema de Justicia de la República y la Gerencia General del Poder Judicial, las solicitudes de trabajo remoto serán resueltas por el área de personal respectiva.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes/as de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la

República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2147325-5

Circular que establece requerimientos de información sobre el Seguro de Vida Ley para trabajadores y extrabajadores

CIRCULAR S-673-2023

Lima, 30 de enero de 2023

Ref.: Central de Información del Seguro de Vida Ley

Señor

Gerente General:

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 13 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, aprobada por Ley 26702 y sus modificatorias, en adelante Ley General; considerando que el artículo 158° de la Ley General dispone que se registre en la Central de Riesgos, entre otro tipo de información, la información sobre riesgos de seguros, dentro de los límites que determine la Superintendencia; considerando lo señalado en el Decreto Legislativo 688 y sus modificatorias; y habiendo cumplido con la prepublicación de normas dispuesta en la Trigésimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley General y en el Decreto Supremo 001-2009-JUS, esta Superintendencia dispone la publicación de la presente Circular, la cual establece requerimientos de información sobre el Seguro de Vida Ley para trabajadores y extrabajadores.

1. Alcance

La presente Circular es aplicable a las empresas de seguros señaladas en el literal D del artículo 16° de la Ley General, que comercialicen el Seguro de Vida Ley para trabajadores y para extrabajadores, en adelante las empresas.

2. Información sobre el Seguro de Vida Ley

Las empresas deben remitir a esta Superintendencia la información contenida en los anexos adjuntos a la presente Circular, los cuales se publican en el portal institucional (www.sbs.gob.pe), conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo 001-2009-JUS y sus normas modificatorias, que a continuación se indican:

- a) Anexo SV-20 "Contratantes"
- b) Anexo SV-20A "Expuestos"
- c) Anexo SV-20B "Reserva de Prima No Devengada"
- d) Anexo SV-20C "Siniestros"
- e) Anexo SV-20D "Reserva por Insuficiencia de Primas"
- f) Anexo SV-20E "Reserva Matemática"

3. Forma y plazo de presentación

3.1 Los Anexos del numeral 2 de la presente Circular deben ser remitidos de acuerdo con las especificaciones técnicas que establezca la Superintendencia, considerando las instrucciones señaladas en el Anexo I de la presente Circular, el cual se publica en el portal institucional (www.sbs.gob.pe) conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo 001-2009-JUS y sus normas modificatorias.

3.2 Los Anexos SV-20 y SV-20A deben ser remitidos con periodicidad mensual, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al mes que corresponda, mientras que los Anexos SV-20B, SV-20C, SV-20D y SV-20E deben ser remitidos con periodicidad semestral, dentro de los quince (15) días calendario siguientes al cierre de cada semestre.

4. Corrección y comunicación de errores en la Central de Información del Seguro de Vida Ley

4.1 Los errores en la información reportada a la Central de Información del Seguro de Vida Ley pueden ser detectados por esta Superintendencia, la propia empresa o identificados a partir de un reclamo presentado por un usuario o una denuncia administrativa presentada ante el Departamento de Servicios al Ciudadano de la Superintendencia.

4.2 Las empresas cuentan con un plazo de diez (10) días hábiles para remitir una comunicación a la Superintendencia y rectificar los errores en la información reportada a la Central de Información del Seguro de Vida Ley. Dicho plazo es contado desde la fecha en que la empresa determina la procedencia del reclamo, la fecha en que recibe la notificación de la procedencia de la denuncia administrativa, o la fecha en que se detectan errores y/u omisiones a través de los controles internos de la empresa.

4.3 En el caso de errores identificados a partir de reclamos o denuncias administrativas, la comunicación a la Superintendencia debe incluir el nombre del usuario que presentó el reclamo o denuncia, su número de documento de identidad, el número de registro del reclamo ante la empresa, la fecha en la que se declaró procedente el reclamo y los sustentos correspondientes.

4.4 En el caso de errores detectados por la propia empresa, la comunicación a la Superintendencia debe señalar las causas que originaron dichos errores y las medidas de control interno adoptadas, así como la información que corresponde ser rectificadas.

4.5 Las rectificaciones de la información reportada a la Central de Información del Seguro de Vida Ley deben realizarse de acuerdo al instructivo que se encuentra disponible en el Portal del Supervisado de la Superintendencia.

4.6 Para efectos de la presente Circular, se entiende como usuario al contratante o asegurado cuya información y/o datos han sido reportados con errores en la Central

de Información del Seguro de Vida Ley.

5. Disposiciones Transitorias

5.1 Las empresas deben iniciar el envío de los Anexos señalados en el numeral 2 de la presente Circular considerando lo siguiente:

1. El Anexo SV-20 debe contener información de los empleadores y las pólizas que estos contrataron a partir de enero del 2019.

2. El Anexo SV-20A debe contener información de los asegurados y las pólizas a partir de enero del 2024.

3. El Anexo SV-20B debe contener la información de las pólizas vigentes a la fecha de cierre del primer semestre de 2024; información que es necesaria para la constitución de la reserva de prima no devengada.

4. El Anexo SV-20C debe contener la información de siniestros pagados y siniestros pendientes (de liquidación o de pago) al 31.12.2018, y a partir de enero 2019 se reportan los movimientos de reservas y pagos según el estado de los siniestros registrados.

5. El Anexo SV-20D debe contener la información a la fecha de cierre del primer semestre de 2024; información que es necesaria para la constitución de la reserva por insuficiencia de primas.

6. El Anexo SV-20E debe contener la información de las pólizas vigentes a la fecha de cierre del primer semestre de 2024; información que es necesaria para la constitución de la reserva matemática.

5.2 Las instrucciones para el inicio de la remisión de la información, para la carga de la información histórica, así como el inicio del envío periódico dispuesto en el numeral 3 de la presente Circular se dan a conocer mediante oficio múltiple.

5.3 En un plazo que no debe exceder de cuarenta y cinco (45) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente Circular, las empresas deben remitir a la Superintendencia un plan de adecuación que incluya el cronograma detallado (en formato Gantt) de las

actividades que realizarán para reportar los anexos detallados en el numeral 2 de la presente Circular. La implementación del plan de adecuación debe culminar como máximo el 31 de diciembre de 2023.

5.4 Las empresas deben realizar una auditoría para garantizar la calidad y veracidad de las bases de datos relativas a las pólizas del Seguro de Vida Ley que van a ser reportadas a la Central de Información de Seguros de Vida Ley. La entrega de un informe final con los resultados de la auditoría debe incluirse en el plan de adecuación al que se refiere el numeral 5.3. El contenido mínimo del informe se comunica mediante oficio múltiple.

5.5 Durante un año, desde el primer envío de la información de los anexos detallados en el numeral 2, el plazo señalado en el numeral 4.2 será de quince (15) días hábiles.

6. Vigencia

La presente Circular entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". A partir de dicha fecha queda derogada la Circular S-671-2020.

Atentamente,

SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

2147180-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

7039-2018 CUSCO

Materia: Cumplimiento de convenios colectivos. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

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

Lima, veinticinco de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número siete mil treinta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diez a ciento catorce, contra la Sentencia de Vista del diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cien a ciento siete, que confirmó la Sentencia apelada del dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y tres a setenta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Silverio Pillco Cáceres, sobre cumplimiento de convenios colectivos.

CAUSAL DEL RECURSO

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

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas veintidós a treinta, el accionante solicita se disponga y ordene el otorgamiento de los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la parte demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Comuna demandada por el periodo comprendido entre los años dos mil quince a dos mil dieciséis, por la suma total de veinticuatro mil ciento noventa con 00/100 Soles (S/ 24,190.00). 1.2. Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia que corre de fojas sesenta y tres a setenta, declaró fundada en parte la demanda en los extremos referidos a los incrementos por costo de vida, movilidad, condición trabajador – asignación especial, condición trabajador – zona turística y condición trabajador – asignación por alimentos, entre otros, al considerar que provienen de fuente convencional. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas cien a ciento siete, confirmó la sentencia apelada

argumentando, entre otros, que corresponde al actor percibir la nivelación de remuneraciones producto de los Convenios Colectivos pretendidos, entre otros argumentos. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, disposición que regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito

pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia de un proceso regular y del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso'. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido

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.

y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Respecto a la congruencia procesal Séptimo: Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes². Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados" (subrayado y énfasis son nuestros). En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al caso concreto Octavo: Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación aparente que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y, por ende, al debido proceso, lo cual resulta luego de haber efectuado una revisión de la Sentencia de Vista y de la Sentencia de primera instancia, los que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto: 8.1. El Juez de primera

instancia ha considerado que corresponde a la demandante los beneficios provenientes de convenios colectivos, los cuales han sido detallados en el cuadro que corren de fojas sesenta y cinco, parte pertinente; sin embargo, no se ha precisado los periodos por los cuales corresponderían al actora percibir los mismos, limitándose a una descripción genérica, como es el caso de indicar los "conceptos" sin precisar el momento a partir del cual deberán ser percibidos los mismos; circunstancia que no ha sido merituada en el presente proceso, dado que se limita a la sola descripción, limitación que proviene desde la demanda y que no ha sido advertida, oportunamente. De lo anotado, se infiere que se ha producido una simple mención de dichos beneficios, sin precisar el momento desde el cual deberán ser abonados o entregados. 8.2. En la Sentencia de Vista recurrida se advierte que el Colegiado Superior ha confirmado la Sentencia apelada sin haber tenido en cuenta el periodo o periodos que correspondería a la demandante con motivo de los convenios colectivos que han sido objeto de demanda, ello impide tener certeza respecto de la "continuidad" en la percepción de los beneficios reclamados; además de los argumentos expresados en el numeral que precede. 8.3. Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral en materia de negociación colectiva consagra el sistema de mayor representación sindical, lo que implica que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, representa a la totalidad de los trabajadores; conforme se aprecia del artículo 9° del Texto Único de la Ley Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, que al tenor literal prescribe "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". El artículo 34° del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, Decreto Supremo número 011-92-TR, señala que debe entenderse por ámbito de aplicación "(...) los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de

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

actividad, gremio y oficios". 8.4. Finalmente, se ha podido advertir que el Juez de primera instancia concluye que se otorgue al actor los beneficios pactados en "convenios colectivos futuros" que celebre el SITRAOMUN; sin embargo, no ha reparado en determinar las razones por las cuales "podría" corresponder dichos beneficios al demandante, ello en tanto, no se trata de un trabajador sindicalizado, ni se tiene certeza sobre su "afiliación" futura, y menos aún, se podría "aseverar" que a "futuro" se celebren otros convenios colectivos, aspecto que no ha merecido mayor análisis en la Sentencia recurrida. Noveno: Entonces, de acuerdo a las normas citadas, el sindicato más representativo, es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); por lo tanto, 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 del mismo (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 afiliados. En esa línea de razonamiento, de la revisión de la Sentencia de Vista, se aprecia que las instancias de mérito no han efectuado análisis alguno referido si el demandante se encuentra dentro del ámbito de la organización sindical del cual pretende los beneficios colectivos reclamados, así como tampoco ha determinado cual es el ámbito de representación del SITRAOMUN y si este tiene alcance mayoritario en dicho ámbito, ya que solo se ha limitado a transcribir el artículo 9° del Texto Único de la Ley Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. Décimo: Siendo ello así, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido una decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional que agote el examen del caudal probatorio acompañado, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de

un debido proceso. Décimo primero: En atención a lo expuesto, se denota una afectación a la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por la Sala Superior adolecen de motivación suficiente. Por lo tanto, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal declarada procedente en fundada, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista e insubsistente la apelada y ordenarse que el órgano de primera instancia emita nuevo fallo con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diez a ciento catorce; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cien a ciento siete, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada del dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y tres a setenta, que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Silverio Pillco Cáceres, sobre cumplimiento de convenios colectivos; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

7306-2018 ICA

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

Sumilla: No corresponde otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza.

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número siete mil trescientos seis, guion dos mil quince, guion ICA, 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, Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos trece, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y uno, que confirmó la Sentencia apelada de quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y uno, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido con la demandante, Sonia Conislla Ríos, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha ocho de abril de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta del cuaderno de casación, por la siguiente causal de infracción normativa: Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al

respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a treinta y cuatro, la actora solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de veintiún mil doscientos cuarenta y uno con 30/100 soles (S/ 21,241.30). b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda, al considerar que la demandante en su condición de trabajadora de confianza de la entidad demandada fue despedida sin que para ello se haya invocado causa justa de despido, su cese se resolvió sin explicación del motivo de tal decisión, razón por la que su despido es calificado como arbitrario y por ende la demanda debe ser amparada y por lo tanto la accionante tiene derecho a percibir la indemnización peticionada. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que ha quedado establecido que la actora desempeñó un cargo de confianza y que la entidad demandada admite explícitamente en su teoría del caso que procedió a cesar a la demandante en el cargo de jefa de unidad de Asesoría Jurídica, sin expresión de causa y sin seguir el procedimiento establecido en la Ley, por estar convencido que al tratarse de una trabajadora de confianza, el empleador

puede despedirlo en cualquier momento y sin expresar causa o motivo, configurándose de este modo el despido arbitrario. 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 de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente está referida a la Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El artículo de la norma en mención, prescribe: Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si por la naturaleza de los servicios brindados por la demandante en su calidad de trabajadora de confianza, es pasible o no el pago de una indemnización por despido arbitrario. Quinto: Definición de trabajador de confianza Conforme, se verifica del 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, el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En el caso de autos no existe discusión respecto a que la actora era, en efecto, una trabajadora de confianza desde el inicio de su relación laboral iniciada el nueve de setiembre de dos mil catorce hasta su cese el treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete. Sexto: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores de dirección y de confianza En el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, los Jueces Supremos integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron en el punto IV, lo siguiente: “En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de empresas y/o instituciones del sector privado: - Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador le retire la confianza. - Aquellos trabajadores que ingresaron inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo”. (Subrayado es nuestro) Séptimo: Dentro de ese contexto, se verifica que para el despido de un trabajador de dirección o de confianza, no es necesario que se cumpla con expresar las causas justas relacionadas con la conducta, previstas en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, y por ende, tampoco con el procedimiento de despido, descrito en los artículos 31° y 32° del artículo de la norma invocada. Octavo: Solución al caso concreto De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos: -

De la Resolución de Gerencia General número 889-GG-ESSALUD-2014 de fecha dos de setiembre de dos mil catorce¹, se aprecia que la demandante fue designada para que ejerza las funciones del cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica, nivel Ejecutivo 6 de la Red Asistencial Ica. - En las boletas de pago², la demandada consignó la situación de la actora como de "confianza" en el cargo de Jefe de Unidad. Noveno: De lo antes anotado, se aprecia que la labor desarrollada por la demandante en el cargo de "Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica", se basa en la confianza. Siendo así, al haberse acreditado las características propias del puesto de trabajo; además, que en la Resolución de designación número 889-GG-ESSALUD-2014 de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, se estableció los alcances de la relación, los cuales se basan en la confianza, es un hecho innegable que la demandante ha ostentado un cargo de confianza. Décimo: Habiéndose acreditado que la demandante ha ingresado directamente a un cargo de confianza, conforme el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, corresponde mencionar que no es requisito indispensable para la extinción del vínculo laboral, que la demandada cumpla con lo previsto en el artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, sobre las causas justas de despido, ni tampoco con el procedimiento de despido, regulado en los artículos 31° y 32° de la norma referida, pues, solo basta con el retiro de la confianza, para perfeccionar dicha extinción, atendiendo que la estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador, por ende, no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, de conformidad con lo previsto VII Pleno Supremo en materia laboral y previsional. Décimo primero: Dentro de ese contexto, es evidente que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, pues, no ha tenido en cuenta que por la labor desempeñada por la demandante como trabajadora de confianza, no es necesario que la demandada emita una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta de la demandante; en consecuencia, no corresponde amparar la pretensión postulada por la demandante sobre indemnización por despido arbitrario; por lo que, deviene en fundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos trece; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y uno; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y uno, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** declararon infundada en todos sus extremos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Sonia Conislla Ríos, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCA

1 Corre en fojas seis

2 Corre en fojas tres a cinco.

CASACIÓN LABORAL 7631-2018 CUSCO

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

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

Lima, veinticinco de marzo de dos mil veintiu

VISTA

La causa número siete mil seiscientos treinta y uno, dos mil dieciocho, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su procuradora, mediante escrito de fecha trece de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno, contra la sentencia de vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cinco, que confirmó la sentencia apelada de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete que corre en fojas noventa y uno a ciento uno, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Percy Cruz Surco, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha seis de abril de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y cinco, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la

Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Demanda: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas treinta y uno a cuarenta y cuatro, subsanada mediante escrito de fecha veintisiete de febrero de dos mil diecisiete que corre a fojas cuarenta y nueve, el actor pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen privado del Decreto Legislativo número 728 desde el once de marzo de dos mil doce, asimismo, solicita que se ordene el pago de remuneración básica unificada por la suma de mil veintisiete con 57/100 soles (S/ 1,027.57), y se disponga el reconocimiento de sus derechos y beneficios laborales consistentes en compensación por tiempo de servicios, otorgamiento de vacaciones anuales, gratificaciones, bonificación por escolaridad, conforme a lo establecido para los obreros permanentes de la Municipalidad demandada; finalmente, solicita que se disponga y ordene el pago de los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco. b) Sentencia de

primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y uno a ciento uno, declaró fundada en parte la demanda, estimando las pretensiones para que se le reconozca el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 desde el once de marzo de dos mil doce al treinta de setiembre de dos mil doce y desde el uno de enero de dos mil catorce en adelante, se reconozca a la parte demandante la condición de indeterminado, así como se otorgue los derechos y beneficios laborales correspondientes al régimen laboral de la actividad privada y el otorgamiento de los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco, e infundada respecto al pago de la remuneración básica unificada, gratificaciones, bonificación por escolaridad y respecto al concepto día del padre. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, 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 de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la

Constitución Política del Perú. La norma constitucional en mención, prescribe: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1 Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la afectación al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 4.2 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser

evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.¹ 4.3 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en 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”.² 4.4 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: “(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)”.³ 4.5 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación

supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que “[...] 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: Pronunciamiento sobre el caso concreto Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación o no que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso, advierte que como principal fundamento, la parte recurrente ha señalado que no se analizó debidamente el contenido de los convenios colectivos, y tampoco se tuvo en cuenta el carácter delimitatorio de algunas cláusulas convenidas, asimismo alega que no se tomó en cuenta la naturaleza del Sindicato de Obreros el cual está conformado por trabajadores que se mantienen dentro de Régimen Laboral Público en aplicación de la antigua Ley Orgánica de Municipalidades; asimismo, añade que, la parte accionante no pertenece por decisión propia a tal Sindicato y por tanto no le corresponde los beneficios sindicales pactados por este. Sexto: En ese contexto, en el caso de autos se advierte que la Sala Superior como órgano revisor al haber confirmado la sentencia de primera instancia en todos sus extremos (validando su motivación), ha reconocido los rubros: i) incrementos por costo de vida; ii) movilidad; iii) incremento por costo de vida dos mil quince; iv) incremento por costo de vida dos mil dieciséis; v) condición trabajo asignación especial; vi) condición de trabajo zona turística, vii) condición de trabajo asignación por alimentos; viii) día del Cusco; ix) canasta vacacional; x) bonificación día del trabajo; y xi) beneficios consistentes en productos; otorgados en

1 Expediente 0078-2008 HC

2 Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

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

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

mérito de los convenios colectivos suscritos entre el sindicato y la demandada de fojas veinticuatro a treinta, donde se advierte que este no contiene cláusulas limitativas que impidan su alcance al personal obrero ni tampoco hacen incidencia de modo alguno al personal obrero no afiliado, y no habiendo la demandada desvirtuado o acreditado que dichos rubros no le sean aplicables al demandante, no existe impedimento para que estos derechos también le alcancen al mismo, en la medida que es trabajador en condición de obrero, y en materia de negociación colectiva el sindicato representa también a quienes no se encuentran afiliados, criterio asumido en la CASACIÓN Número 2864-2009-Lima. Sin embargo, a pesar que la sentencia de vista confirmó en todos sus extremos la sentencia de primera instancia, en cuanto a los rubros mencionados sobre los beneficios y derechos provenientes de los convenios colectivos, es importante precisar que, de la lectura del considerando 3.3.12 de la sentencia de vista, los mencionados no son todos los amparados en la sentencia de primera instancia, así como la foja a la que hace referencia no guarda relación con el extremo de convenios colectivos, lo que demuestra incongruencia al momento de resolver. Séptimo: Del mismo modo, para la acreditación de los derechos invocados por la parte demandante, el actor ofrece el convenio colectivo del año dos mil catorce, y la exhibición que debió efectuar la demandada del convenio colectivo suscrito entre la Municipalidad demandada y el sindicato de obreros permanentes de la Municipalidad para el periodo dos mil quince y dos mil dieciséis, con lo que podría revisarse, entre otros, los incrementos de costo de vida dos mil quince y dos mil dieciséis, teniéndose únicamente en cuenta una “presunción” legal, pues en el acta de audiencia de juzgamiento obrante a fojas ochenta y nueve a noventa, se evidencia que la entidad demandada no cumplió con exhibir los convenios colectivos de estos años, por lo que señala que lo aludido por la parte demandante debe ser asumido como hecho cierto. Por lo que los órganos jurisdiccionales de mérito, debieron valorar si la simple aplicación de una presunción resulta ser suficiente para la aplicación de los convenios colectivos antes mencionados, más aún, si en ese estado de presunción

es inviable establecer si estos cuentan con cláusulas delimitadoras como son la vigencia y ámbito de aplicación (afiliación). Octavo: Por otro lado, de la revisión de dichos conceptos, en la parte considerativa, se desprenden los diversos derechos de naturaleza económica y otros, así como los detallados en el escrito de demanda, conforme a la parte pertinente de fojas treinta y nueve a cuarenta, argumentos que han sido amparados en base al convenio colectivo del año dos mil catorce, sin embargo, se evidencia que no todos los conceptos otorgados a la parte demandante están previstos en las cláusulas descritas en dicho convenio, por ejemplo, el primer concepto otorgado “Costo de vida por S/ 390.83” no aparece en ningún extremo del convenio colectivo, más aún si la demandante señala el monto exacto de S/ 390.00 por dicho concepto y no precisamente el monto amparado, lo cual tampoco ha sido analizado por las instancias de mérito, únicamente se resolvió en base a presunciones cuando era su obligación motivar de forma expresa la preexistencia de cada concepto y detallar la cláusula o acápite que lo contiene, es decir no solo mencionar de manera genérica que su existencia está comprobada sin antes verificar si ello realmente ocurrió, más aún si no se tiene presente con exactitud cuáles eran los beneficios sindicales que han sido reconocidos por los otros convenios colectivos. Noveno: En la sentencia impugnada, la instancia de mérito no ha realizado análisis alguno tendiente a dilucidar sobre los obreros que ingresaron antes de dos mil uno –año en el que entra en vigencia la Ley número 27469 – si tienen derecho a percibir los beneficios alcanzados mediante convenio colectivo por el SITRAOMUN, esto en vista que antes de la entrada en vigencia de la Ley número 27469, ya que estos se encontraban en el régimen de la actividad pública; así como, de los conceptos provenientes de convenios colectivos, si derivaron de la negociación bilateral realizada conforme al Decreto Supremo número 070-85-PCM; y finalmente, si con la entrada en vigencia la Ley Orgánica de Municipalidades número 27972, que establece que el personal obrero pertenece al régimen de la actividad privada, régimen regulado en cuanto a las relaciones colectivas por el

Decreto Supremo número 010-2003- TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, si son normas de aplicación al actor en tanto que su relación laboral se reconoce en dos periodos del once de marzo de dos mil doce al treinta de setiembre de dos mil doce y desde el uno de enero de dos mil catorce en adelante, bajo el régimen de la actividad privada, y por ello es que todo convenio colectivo suscrito por el SITRAOMUN le alcanza. Décimo: Respecto a lo expresado por la recurrente en el extremo que el demandante no pertenece al sindicato por decisión propia al no afiliarse al sindicato correspondiente, la Sala Superior no ha emitido pronunciamiento alguno sobre dicho extremo, más aún si conforme ha señalado la parte demandante, para acreditar su condición de trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, ha adjuntado copias de las piezas procesales del proceso número 04642-2012, conforme obra en autos a fojas cuatro a seis, de lo que se puede advertir que el trabajador como parte del periodo laborado, estuvo sujeto a un contrato a plazo indeterminado, conforme al Decreto Legislativo número 728, régimen laboral que sí permite el derecho sindical de afiliación desde la fecha que fue reincorporado, esto es desde el uno de enero de dos mil catorce, lo cual no ha sido analizado por las instancias de mérito, más aún, si es el demandante quien ha reconocido a través de su escrito de demanda, encontrarse comprendido en el régimen del Decreto Legislativo número 728; por lo que, corresponde que en ambas instancias emitan un pronunciamiento, analizando la situación real del trabajador demandante durante todo su periodo laborado, y si es que dicha situación le permitía estar afiliado al sindicato de su elección, siendo que en algunos casos es facultad del propio trabajador ejercer su derecho de afiliación. Décimo primero: En consecuencia, habiendo delimitado los alcances de la motivación de las resoluciones judiciales como parte del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional, es preciso indicar que corresponde al Juez de Primera Instancia emitir nuevo pronunciamiento guardando para ello un correcto análisis de la pretensión esgrimida tanto en el aspecto fáctico y jurídico, además, de la

observancia al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, las cuales no solo se encuentran limitados a la mera fundamentación y tramitación formal del proceso, sino a emitir una sentencia justa, razón por la que deberá retrotraerse el proceso al estado anterior de la vulneración y disponer un nuevo análisis por parte del Juez de Primera instancia. Décimo segundo: Conforme a los considerandos expuestos, las omisiones advertidas afectan la observancia del debido proceso en su manifestación de obtener una resolución fundada en derecho y debidamente motivada, lo que implica haberse cometido la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, corresponde declarar fundada la causal admitida.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su procuradora, mediante escrito de fecha trece de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cinco; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veinte de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y uno a ciento uno; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley. En el proceso laboral seguido por el demandante, Percy Cruz Surco, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL

07691-2018 LIMA

Materia: Desnaturalización de contratos. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

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

Lima, veintitrés de marzo de dos mil veintiu

VISTA

La causa número siete mil seiscientos noventa y uno, 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 el Procurador Público a cargo de los asuntos Judiciales del Poder Judicial, mediante escrito presentado el quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos trece a doscientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos diez, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Walter Hugo Sierra Guevara, sobre desnaturalización de contratos.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha siete de abril de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y dos, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política el Perú;

correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el veinte de enero de dos mil quince, que corre en fojas veintisiete a treinta y seis, el demandante solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo modales suscritos desde el uno de noviembre de dos mil doce. Señala que, inició su vínculo laboral el uno de noviembre de dos mil doce, de manera ininterrumpida en el Séptimo Juzgado Especializado en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima. Agrega que, desde el inicio de sus labores no se consignó la causa objetiva determinante de su contratación, pues en los contratos se señala "la necesidad de mantener operativos los servicios que presta el empleador a la ciudadanía", siendo una idea que no se sujeta a ningún parámetro de razonabilidad ni temporalidad, tampoco se especifica en que consiste la duración de los contratos. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y tres, declaró fundada la demanda; en consecuencia, reconoce una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada

desde el doce de noviembre de dos mil doce en adelante, por desnaturalización de los contratos modales. Argumenta que, conforme a la cláusula primera del contrato de trabajo primigenio, se ha señalado que “EL EMPLEADOR, tiene como misión la administración de justicia, la cual requiere la contratación temporal de personal bajo la modalidad de contrato de trabajo para servicio específico, hasta que culmine el proceso de selección para la cobertura de plazas vacantes correspondiente al cargo de Técnico Judicial”, mientras que en la cláusula segunda se indica que la causa objetiva de la contratación es mantener operativos los servicios que el empleador presta a la ciudadanía. De lo que concluye; según el contenido de dicho contrato, que los servicios prestados por el actor estarían comprendidos dentro de un proceso de cobertura de plazas vacantes correspondientes al cargo de Técnico Judicial, no obstante estos instrumentos no precisan con detalle, las implicancias, la forma, y los límites temporales en los cuales se desarrollará dicho proceso de selección de cobertura de plazas, limitándose únicamente en señalar la normativa mediante la cual este proceso estaría reglamentado, siendo de aplicación general, no pudiendo entenderse esta invocación como una causa de temporalidad. Asimismo; el objeto de mantener operativos los servicios que presta la empleada, no justifica ni determina la temporalidad de la actividad a realizarse, siendo consignada de manera imprecisa y genérica. En consecuencia; el contrato primigenio se encuentra desnaturalizado, por lo que el actor tiene la condición de un trabajador a tiempo indeterminado desde su fecha de ingreso, resultando que todas las modalidades contractuales posteriores devienen en ineficaces al darse de forma sucesivas, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos diez, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda. Fundamenta su decisión; al haber determinado que, la parte demandada no acredita la

causa objetiva que le ha llevado a contratar modalmente al actor, ya que como se desprende de los actuados, la entidad demandada no asistió a la Audiencia de Juzgamiento, ni en su escrito de contestación presentó pruebas pertinentes para acreditar el cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo; advierte que, el contrato primigenio tuvo vigencia desde el uno de noviembre de dos mil doce, siendo suscrito recién el catorce de diciembre de dos mil doce, irregularidad que se evidencia también en los siguientes contratos modales suscritos con posterioridad al inicio de su ejecución. Siendo así, se incumple el requisito de validez referido a que todo contrato sujeto a modalidad debe constar por escrito, no pudiendo ser pactados en forma verbal, hechos que constituyen supuestos de desnaturalización. 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 de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En relación a la causal procesal declarada precedente Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. (...)” Al respecto; debemos considerar que, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso

sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden 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. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008- HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido

constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación que es subsumida dentro del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación suficientes que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso. Al respecto; las instancias de mérito para amparar la pretensión de desnaturalización de contrato, examinan únicamente el contrato de trabajo por servicio específico que tiene una vigencia de dos meses desde el uno de noviembre de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil doce, sin tener en cuenta si el demandante superó o no el período de prueba; el análisis debió realizarse de manera conjunta con los medios probatorios aportados y por todo el periodo, considerando los contratos de trabajo de suplencia suscritos de forma continua

obrante de fojas ciento uno a ciento veinte, a fin de determinar, si éstos han incurrido en simulación o fraude, supuesto que no ha merecido mayor análisis en el pronunciamiento emitido por las instancias de mérito y en los diferentes estadios procesales; por ende, no existe una decisión razonable para desnaturalizar todos los contratos de trabajo sin efectuar el análisis de los mismos. En ese sentido, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido una decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional razonada y agote el examen del caudal probatorio acompañado y de otros que pudieran ser requeridos en el proceso, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso. Es evidente que los órganos jurisdiccionales para llegar a la conclusión de la desnaturalización del primer contrato modal, no han tenido en cuenta el período de prueba que debió superar en esta primera etapa, para luego analizar el subsiguiente contrato modal de suplencia, relacionando de manera congruente los hechos y la finalidad de cada medio de prueba aportados en el proceso con la realidad fáctica expuesta por las partes, situación que en opinión del Colegiado Supremo ha conllevado a vicios procesales que han lesionado el contenido del derecho de motivación inmerso en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política; en consecuencia, la causal denunciada deviene en fundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público a cargo de los asuntos Judiciales del Poder Judicial, mediante escrito presentado el quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos trece a doscientos veintitrés; **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos diez;

e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y tres; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento teniendo en consideración lo expuesto en la presente Ejecutoria Suprema; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Walter Hugo Sierra Guevara, sobre desnaturalización de contratos; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 7789-2018 DEL SANTA

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

Sumilla: Se incurre en la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, si la sentencia impugnada no cumple con pronunciarse sobre la controversia dando cuenta de las razones mínimas que sustentan su decisión, respondiendo a las alegaciones de la recurrente sobre la base de la prueba actuada y el derecho aplicable al caso.

Lima, veintiséis de agosto de dos mil veinte.

VISTA

La causa número siete mil setecientos ochenta y nueve, guion dos mil dieciocho, DEL SANTA en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Santa, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha quince de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos treinta y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos treinta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Marlon Yeferson Chachapoyas Vidarte, sobre reposición por despido nulo.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha dieciséis de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y cinco al cuarenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso por la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la

Constitución Política del Perú; por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, este Supremo Colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso los siguientes: a) De la demanda de fecha doce de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa a cien, se advierte que el accionante pretende como pretensión principal que se declare la nulidad de su despido por la causal prevista en el inciso c) 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, en consecuencia, se disponga su reposición en su habitual puesto de labores esto es, como agente en la Unidad Orgánica de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, asimismo, como pretensión subordinada solicita reposición por despido incausado, y se disponga su reincorporación, y como pretensión accesoria, solicita el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta su reincorporación efectiva; más costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa emitió la sentencia de fecha veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que

declaró fundada la demanda; argumentando que de la revisión de los medios probatorios se advierte que la entidad demandada conocía de la existencia de la sentencia emitida en primera instancia del proceso seguido en el expediente 01097-2016-0-2501-JR-LA-02, pese a ello, mediante Carta número 654-2016-GRH-MPS de fecha trece de diciembre de dos mil dieciséis de fojas sesenta y nueve, la demandada cursa dicha carta consignando el término del vínculo laboral al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, esto es que el accionante es despedido en torno a la terminación de los contratos de trabajo por Contratos Administrativos de Servicios, sin tener en cuenta lo resuelto en el proceso 01097-2016-0-2501-JR-LA-02, y teniendo como antecedente la presentación de la demanda signado en dicho expediente, que se tramita ante el Segundo Juzgado de Trabajo, siendo así el despacho consideró ese acto de la entidad demandada como una represalia por haberlo demandado, en tal sentido, teniendo en cuenta que la reclamación fue efectuada ante autoridad competente, se puede apreciar que, el empleador al no renovar contrato al actor ha evidenciado el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajador, sin tener en cuenta que la contratación de este además se encuentra desnaturalizado, conforme se ha resuelto en el otro proceso laboral, en consecuencia corresponde calificar su despido como nulo contemplado en el inciso c) 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, el cual constituye un despido nulo, “presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que figure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°”, configurándose esta causal en el presente caso, por lo que corresponde ordenar a la demandada cumpla con la reposición del actor en su puesto habitual que venía desempeñando antes de la nulidad de despido, como agente en la Unidad Orgánica de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal de la entidad demandada. En tanto, corresponde amparar la pretensión accesoria respecto al pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en

que se produjo de su despido nulo hasta su reincorporación. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante la Sentencia de fecha veinticinco de enero del dos mil dieciocho, por similares fundamentos, confirmó la Sentencia apelada. En esencia y en lo particular al caso, visualizado el sistema integrado judicial de expedientes, se visualiza el proceso número 01097-2016-0-2501-JR-LA-02, seguido entre las mismas partes, sobre desnaturalización de contratos e inclusión al libro de planillas, en el Segundado Juzgado Laboral de la misma Corte, que ha declarado fundada la demanda. Que en dicho contexto, se tiene que la parte actora interpuso demanda de desnaturalización e inclusión en el libro de planillas de trabajadores a plazo indeterminado, la misma que fue declarada fundada con sentencia contenida en la resolución número tres de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, situación que trajo como consecuencia que le notificaran con la carta número 654-2016 con fecha trece de diciembre de dos mil dieciséis de fojas sesenta y nueve, a fin de comunicarle la no prórroga de su contrato, de todo lo cual se colige que el despido efectuado al actor, fue realizado como consecuencia de la demanda planteada, atendiendo a la temporalidad de los hechos, por lo que corresponde se confirme la venida en grado en este extremo. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero: Delimitación del objeto de

pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Cuarto: En el caso de autos, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se debe señalar que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente número 03864-2014-PA/ TC, estableció que: (...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, "(...) deben provenir

no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso" (STC 01480-2006-AA/TC, Fundamento 2). Al respecto, en principio y como regla general, la protección del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales no implica someter a un nuevo examen de fondo la controversia. En tal sentido "[...] el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión solo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis [...]". (...) Por lo mismo y como también ha quedado explicitado en posteriores casos, "El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales (STC 0728-2008-PHC/TC, Fundamento 7). Séptimo: Solución al caso concreto En el presente caso, la entidad demandada denuncia que la sentencia impugnada incurrió en motivación aparente, toda vez que el colegiado al momento de expedir la sentencia, no ha tenido en cuenta que el despido del demandante obedeció al vencimiento de su contrato, la misma que venció indefectiblemente el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, es decir, el cese en las labores no es producto de la notificación de la demanda en el expediente número 01097-2016-0-2501-JRLA-02. Octavo: Al respecto, es importante precisar los siguientes hechos: a) Mediante escrito de fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas veintisiete, el actor interpuso demanda de

desnaturalización e inclusión en el libro de planillas de trabajadores a plazo indeterminado, con número de expediente número 01097-2016-0-2501-JR-LA-02, se admitió mediante resolución número dos de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis de fojas cuarenta y cinco. b) Con fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, el Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa emitió sentencia en donde se declara fundada la demanda, en consecuencia, dispuso que, entre otros, se incluya al trabajador en el libro de planillas a plazo indeterminado desde el uno de julio de dos mil quince, sentencia que fue apelada por la Municipalidad demandada, conforme al auto que concede el recurso de apelación de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta y cinco. c) Con fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte, emitió Sentencia de Vista, obrante a fojas ciento ochenta al ciento ochenta y cinco, en el que confirmó la sentencia de primera instancia de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis. d) Como se advierte de lo actuado, se tiene que el demandante fue contratado por la emplazada (en resumen) de la siguiente forma:

Período	Modalidad Contractual
01.10.2008 al 31.08.2009	CAS (fojas 113 al 119)
02.11.2009 al 30.09.2010	CAS (fojas 121 al 133)
09.04.2015 al 31.08.2015	CAS (fojas 134 y 112)
01.09.2015 al 31.12.2015	728 Temporal (fojas 136)
01.01.2016 al 29.02.2016	CAS (fojas 137)
01.03.2016 al 31.05.2016	728 Temporal (fojas 138)
01.06.2016 al 31.07.2016	CAS (fojas 139)
01.08.2016 al 30.09.2016	CAS (fojas 140)
01.10.2016 al 31.10.2016	CAS (fojas 141)
01.11.2016 al 30.11.2016	CAS (fojas 142)
01.12.2016 al 31.12.2016	CAS (fojas 143)

e) Con carta número 654-2016-GRH-MPS de fecha trece de diciembre de dos mil dieciséis de fojas sesenta y nueve, se le comunica al demandante que el término de su vínculo laboral sería el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis. Noveno: La Sala Superior ha determinado que, se ha configurado la nulidad de despido, por la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo

número 003-97-TR, debido al proceso judicial iniciado por el demandante (expediente número 01097-2016-0-2501-JRLA-02). Al respecto, de los medios probatorios actuados en el presente caso, se advierte que, desde que la entidad demandada tomó conocimiento del proceso judicial iniciado por el demandante, comenzó a prorrogar la relación laboral que existía entre las partes, en ese momento a través de Contratos Administrativos de Servicios por periodos determinados que iban de mes a mes, a diferencia de los meses anteriores previos al inicio del proceso, en los que además se suscribieron incluso contratos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, citado líneas atrás, así como Contratos Administrativos de Servicios por varios meses continuos; en ese sentido, se concluye que el despido efectuado por la Municipalidad recurrente fue realizado como represalia por haber sido demandada en otro proceso judicial, lo cual ha sido claramente dilucidado por las instancias de mérito, conforme a la temporalidad de los hechos. 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 indebida motivación, dado que la justificación de la decisión sí se encuentra conforme a las pretensiones planteadas, habiendo las instancias de mérito cumplido con analizar y valorar los medios probatorios actuados en el proceso; fundamentos que si bien no es compartido por la entidad recurrente, lo objetivo es que la discrepancia de criterio no constituye un supuesto de afectación del derecho a la debida motivación de la resolución judicial. Décimo primero: En consecuencia, se advierte que la Sala Superior ha respetado el derecho al debido proceso, consecuentemente a la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que, no existe infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual, la causal procedente deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación

interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Santa, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha quince de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos treinta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos treinta; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Marlon Yeferson Chachapoyas Vidarte, sobre reposición por despido nulo, 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

14591-2018 LIMA

Materia: Reposición laboral y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional 5057-2013-PA/TC y las Casaciones Laborales Nos 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347- 2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA.

Lima, veintisiete de octubre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista del veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos catorce a seiscientos diecinueve, que confirmó la sentencia apelada de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos setenta y cinco a quinientos ochenta y nueve, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por Jesús Ernesto Aguilar Barrutia sobre Reposición laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintidós de octubre de dos mil diecinueve, que corre a fojas ciento veinticuatro a ciento veintinueve del cuadernillo de casación, por las siguientes causales: a) Infracción normativa por Inaplicación del artículo 5° de la Ley Marco de

Empleo Público 28175. b) Apartamiento del precedente vinculante del Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC. c) Infracción normativa por Inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo 007-2012-MIDIS. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso. a) De la pretensión Se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento nueve a ciento cuarenta y cuatro, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y nueve, se pretende la reposición laboral por un despido nulo y de manera subordinada por un despido fraudulento, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales. b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta y cinco a quinientos ochenta y nueve, declaró Fundada la demanda y fraudulento el despido, ordenando reponer a la parte demandante, señalando que recibió una carta de despido en el que se acude a una supuesta causa justa de despido, prevista

en el inciso c) del artículo 46° del D.S. 003-97-TR, sin embargo, tal norma le es inaplicable en razón que su condición es de trabajador del MIDIS, entonces la aseveración de disolución y liquidación del PRONAA es una vulneración al deber de veracidad y rectitud en las relaciones laborales, pues a pesar que se imputa una causa objetiva, la misma es notoriamente inexistente; asimismo, se declara infundado el pago de remuneraciones devengadas y nulo el despido. c) Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos catorce a setecientos diecinueve, confirmó la sentencia apelada, sustentando que el Decreto Supremo 001-201-MIDIS, en su artículo 55°, prevé que el personal que transfiera al MIDIS mantiene su régimen laboral de origen, por lo que el demandante paso a ser trabajador del MIDIS, el incumplimiento de este dispositivo legal revela un comportamiento contrario a la rectitud que debe imperar en las relaciones laborales y es una situación ilícita mediante el cual el empleador da por finalizada la relación laboral, teniendo una supuesta causa que lo justifique, vulnerándose los derechos fundamentales establecidos en la Constitución; asimismo no corresponde aplicación de Huatuco Huatuco. 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 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Primera causal declarada procedente El artículo de la norma denunciada en el literal a), 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. Delimitación del objeto de pronunciamiento Para efectos de analizar adecuadamente la causal propuesta, se ha considerado pertinente establecer que el tema en controversia está relacionado a determinar si para acceder legalmente a un puesto público, tal ingreso en la administración pública, debe ser efectuado a través de concurso público. Quinto. Alcances sobre el ingreso a la administración pública Al respecto, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Sexto. Criterio tomado por ésta Sala Suprema Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, 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 siguiente criterio: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”. Séptimo. Solución al caso concreto Habiendo establecido los lineamientos sobre el ingreso de un trabajador a la Administración Pública, corresponde previamente señalar que la empleadora de la actora; de acuerdo al inciso 1) del artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS y conforme a los artículos 2° y 4° de la Ley 29792, Ley de creación, organización y funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; es un organismo del Poder Ejecutivo que tiene personería jurídica de derecho público y constituye pliego presupuestal, que se encarga de llevar adelante las políticas de gobierno referentes al desarrollo social, a la superación de la pobreza, a la promoción de la inclusión y equidad social y a la protección social de poblaciones en situación de riesgo, vulnerabilidad y abandono en el Perú. En consecuencia, se encuentra dentro de los alcances de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; por lo que, se advierte que el Colegiado Superior ha infraccionado por inaplicación del artículo 5° de la citada ley; siendo así, corresponde estimar la causal declarada procedente. El Precedente vinculante constitucional Octavo. Es definido como aquel pronunciamiento que goza de relevancia jurídica emitido por el Tribunal Constitucional poniendo fin a una controversia en un caso concreto, en el cual en atención a la existencia de un vacío normativo o a una sistemática vulneración de un derecho fundamental,

establece reglas generales que tienen carácter erga omnes. Es decir, resultan oponibles ante todos los poderes públicos y ante los particulares, pues, tiene efectos similares a los producidos por una ley; ello con el objeto de regular la política jurisdiccional para la aplicación del derecho por parte de los jueces del Poder Judicial y del propio Tribunal Constitucional en casos futuros. Por tal motivo, cualquier ciudadano puede invocar un precedente constitucional vinculante ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales. En conclusión, tenemos que un pronunciamiento por parte del máximo intérprete de la Constitución que tenga la calidad de precedente vinculante, establece parámetros normativos generales que deben ser observados obligatoriamente por los jueces de todas las instancias judiciales; así como funcionarios de todos los poderes públicos e incluso por los particulares dada su naturaleza erga omnes. Nove Segunda causal declarada procedente Respecto a la causal denunciada en el literal ii), debemos decir que el precedente vinculante objeto de casación establece lo siguiente: [...] §8. Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública. 21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación “reposición” a la administración pública proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda

conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso [...]. (El sombreado es nuestro) Décimo. Es en ese sentido, que este Supremo Tribunal en la Casación 4336-2015 ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, estableciendo lo siguiente: [...]. En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de

confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta [...]. Décimo Primero. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 6681-2013-PA/TC LAMBAYEQUE, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, ha realizado algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente contenido en el Expediente 5057-2013-PA/TCJUNÍN, estableciendo lo siguiente: [...] 13. En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de un temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4) [...]. Décimo Segundo. En esa línea de análisis, este Tribunal Supremo considera que respecto a la reconducción por indemnización por despido arbitrario, en el fundamento 22 y 23 del Precedente vinculante recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC (Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco versus Poder Judicial), es claro en sostener que: 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite

la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. [...] (El sombreado es nuestro) “23. Asimismo, las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior.” Décimo Tercero. Sin embargo, es necesario precisar que en el presente proceso, se verifica que la instancia de mérito ordena la reposición del demandante tras considerar que se ha configurado un despido fraudulento, al haberse aplicado para el cese la causal contenida en el inciso c) del artículo 46° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, causal referida a la disolución y liquidación de una empresa y la quiebra, puesto que el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) no se encontró en liquidación ni en quiebra. Décimo Cuarto. Dentro de ese parámetro institucional, para la solución de la materia controvertida se debe tener presente que el demandante pretende - al emplazar como demandada al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) - su reposición bajo el régimen de la actividad privada, en cualesquiera de los programas adscritos al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, por considerar que existe nexo laboral causal con el precitado Ministerio, por haber estado adscrito el PRONAA a dicho Ministerio. No obstante, los lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de las Entidades de la Administración Pública (entiéndase MIDIS), determinan el régimen de la actividad pública para sus servidores, Dentro de ese parámetro, para la solución de la materia controvertida se debe tener presente que la parte demandante no obstante que los lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de las Entidades de la Administración Pública (entiéndase MIDIS), determinan el régimen de la actividad pública para sus servidores, pretende - al emplazar como demandada al Ministerio de Desarrollo e Inclusión

Social – MIDIS - su reposición bajo el régimen de la actividad privada, en cualesquiera de los programas adscritos al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social por considerar que existe nexo causal con el precitado Ministerio, por haber el PRONAA, estado adscrito a dicho Ministerio. Décimo Quinto. En esa línea argumentativa, se debe destacar que el PRONAA fue un programa de naturaleza temporal cuya existencia estuvo sujeta a objetivos sociales del poder ejecutivo, como unidad ejecutora 002 diferente del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con autonomía administrativa, económica y financiera, que sostuvo con sus trabajadores una relación laboral sujeta al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728. La norma jurídica antes mencionada, considera como causas objetivas para la terminación del contrato de trabajo, a la disolución y liquidación de la empresa, así como la quiebra, por lo que lo dispuesto en el Decreto Supremo 007-2012-MIDIS, en el cual se extingue el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria – PRONAA, debe considerarse dentro del marco jurídico que lo regula. Siendo esto así, se colige que la extinción del programa determina indefectiblemente la ruptura del vínculo laboral entre el PRONAA y la parte demandante, situación que no puede compatibilizarse con la pretensión de reincorporación en los otros programas del MIDIS, ante la desaparición del PRONAA, por cuanto el precitado programa ha dejado de existir y los programas actualmente adscritos al MIDIS ostentan autonomía administrativa, económica y financiera. Consecuentemente, el accionar institucional de disolución y liquidación del PRONAA no se puede considerar como despido fraudulento que genere la reposición en una entidad inexistente. Décimo Sexto. Es en ese sentido, que al haberse determinado en el presente proceso, que la controversia materia de litigio es la reposición, y al haberse señalado que existe la imposibilidad de la reposición ya que la entidad del PRONAA es inexistente por estar disuelta y liquidada en aplicación de lo previsto en el Decreto Supremo 007-2012-MIDIS y que el MIDIS, es una entidad de la administración pública cuyo personal se encuentra

bajo el régimen de la actividad pública, es de precisarse que en el presente proceso, se verifica como fecha de inicio del proceso el 25 de enero de 2013; es decir con anterioridad a la fecha de publicación del citado Precedente vinculante en el diario oficial El Peruano ocurrido el viernes 05 de junio del 2015. Por lo que, de una lectura sistemática del párrafo §8. numerales 22 y 23, al tratarse de un proceso presentado antes de la publicación del precedente vinculante recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC, es factible que el juez reconduzca el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización prevista en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Décimo Séptimo. De lo antes señalado, se puede elegir válidamente la indemnización por despido arbitrario, atendiendo a que, para esta clase de proceso, la reposición se encuentra restringida por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión, siendo viable únicamente la indemnización por despido arbitrario. Razón por la cual, habiéndose dilucidado en el presente proceso sobre la imposibilidad jurídica de una reposición, resultaría dilatorio ordenar un nuevo proceso para proceder al cobro de la indemnización por despido arbitrario, debiéndose enmarcar el desarrollo de la controversia bajo el principio de celeridad y economía procesal¹, y proceder a ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario correspondiente, la misma que será calculada en ejecución de sentencia. En consecuencia, corresponde estimar la causal declarada precedente. Décimo Octavo. Tercera causal declarada precedente Acerca de la causal denunciada en el literal iii), referente a la inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo 007-2012-MIDIS, al haberse estimado las causales denunciadas en los literales i) y ii), carece de objeto emitir pronunciamiento. Por estas consideraciones: DECISIÓN Declararon FUNDADO en parte el recurso de

casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y seis; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista del veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos catorce a seiscientos diecinueve; en el extremo que declaró Fundada la demanda sobre reposición por despido fraudulento, y actuando en sede de instancia, la REVOCARON en dicho extremo, y REFORMÁNDOLA declararon Improcedente el mismo; DEJARON subsistente los demás extremos de la Sentencia de Vista; ORDENARON el pago de la indemnización por despido arbitrario, la misma que se liquidara en ejecución de sentencia; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Jesús Ernesto Aguilar Barrutia, sobre Reposición laboral y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado y los devolvieron. S.S. ARIAS LAZARTE, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO. EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO: Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandado, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista del veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos catorce a seiscientos diecinueve, que confirmó la sentencia apelada de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos setenta y cinco a quinientos ochenta y nueve, en cuanto declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Jesús Ernesto Aguilar

1 Se debe tener en cuenta, que en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se privilegió a la igualdad material y procesal entre las partes, del fondo sobre la forma, el cumplimiento de los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad, socialización, razonabilidad, congruencia, dirección del proceso, entre otros, pero principalmente el espíritu de dicha norma legal fue una real modernización del proceso laboral, privilegiando la igualdad procesal, la efectividad en la resolución de controversias laborales y la oralidad. En ese objetivo, los jueces laborales deben romper el paradigma de los procesos ineficaces, de excesiva formalidad, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva, apostando por la nueva dinámica contenida en la Nueva Ley Procesal Laboral, en resguardo de la protección de los derechos fundamentales de los justiciables, de conformidad con la Casación 4791-2011-MOQUEGUA de fecha uno de junio de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Barrutia, sobre Reposición laboral y otros. CAUSALES DEL RECURSO: El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de veintidós de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento veinticuatro a ciento veintinueve, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; ii) Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057- 2013-PA/TC; y iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2012-MIDIS. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. CONSIDERANDO: Antecedentes del caso Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Demanda.- Conforme al escrito de demanda inserto en fojas ciento nueve a ciento cuarenta y cuatro, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y nueve, se pretende la reposición laboral por un despido nulo y de manera subordinada por un despido fraudulento, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales. 1.2. Sentencia de primera instancia.- El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta y cinco a quinientos ochenta y nueve, declaró Fundada la demanda y fraudulento el despido, ordenando reponer a la parte demandante, señalando que recibió una carta de despido en el que se acude a una supuesta causa justa de despido, prevista en el inciso c) del artículo 46° del Decreto Supremo número 003-97-TR, sin embargo, tal norma le es inaplicable en razón que su condición es de trabajador del MIDIS, entonces la aseveración de disolución y liquidación del PRONAA es una vulneración al deber de

veracidad y rectitud en las relaciones laborales, pues a pesar que se imputa una causa objetiva, la misma es notoriamente inexistente; asimismo, se declara infundado el pago de remuneraciones devengadas y nulo el despido. 1.3. Sentencia de Segunda Instancia.- El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos catorce a setecientos diecinueve, confirmó la sentencia apelada, sustentando que el Decreto Supremo número 001-201-MIDIS, en su artículo 55°, prevé que el personal que transfiera al MIDIS mantiene su régimen laboral de origen, por lo que el demandante paso a ser trabajador del MIDIS, el incumplimiento de este dispositivo legal revela un comportamiento contrario a la rectitud que debe imperar en las relaciones laborales y es una situación ilícita mediante el cual el empleador da por finalizada la relación laboral, teniendo una supuesta causa que lo justifique, vulnerándose los derechos fundamentales establecidos en la Constitución; asimismo no corresponde aplicación de Huatuco Huatuco. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Algunas consideraciones respecto al Programa Nacional de Asistencia Alimentaria - PRONAA Tercero. El Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (en adelante PRONAA) fue creado mediante Decreto Supremo número 020-92-PCM, publicado el cinco de febrero de dos mil dos, con la finalidad de encargarse de las funciones y metas de asistencia alimentaria que cumplían, en ese entonces, la Oficina Nacional de

Apoyo Alimentario (ONAA) y el Programa de Asistencia Directa (PAD), constituyéndose como un Pliego Presupuestal de la Presidencia del Consejo de Ministros, en condición de Institución Pública Descentralizada; disponiéndose en los artículos 2° y 3° la transferencia de los recursos humanos, financieros, presupuestales, materiales y acervo documentario, y en su artículo 4° que los servidores de los organismos que se integran (ONAA y PAD), conservarán su régimen laboral. Posteriormente, a través del Decreto Legislativo número 866, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y del Desarrollo Humano, publicado el veintinueve de octubre de mil novecientos noventa y seis, modificado por el Decreto Legislativo número 893, se transfiere el PRONAA al mencionado Ministerio, en calidad de Organismo Público Descentralizado; en el último Reglamento de Organización y Funciones del PRONAA, aprobado por Decreto Supremo número 010-2001-PROMUDEH, su artículo 1° señala que la mencionada entidad es un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Humano (PROMUDEH) con personería jurídica de derecho público y con autonomía económica, técnica, financiera y administrativa; asimismo, en su artículo 3°, precisa que tiene como finalidad: "contribuir a elevar el nivel alimentario y nutricional de la población en extrema pobreza y grupos vulnerables, a través de acciones de apoyo y seguridad alimentaria, con el propósito de coadyuvar al logro de la seguridad alimentaria integral en el país, así como a damnificados por situaciones de emergencia temporal"; y, en el artículo 12° del referido Reglamento de Organización y Funciones se estableció, entre las funciones del Director Ejecutivo, el contratar, designar, ascender y suspender al personal que estime conveniente, así como resolver los contratos con personal del PRONAA, de acuerdo con las normas legales vigentes. Mediante Decreto Supremo número 079-2003-PCM, publicado el cuatro de septiembre de dos mil tres, se amplían los alcances del Decreto Supremo número 060-2003-PCM, incluyendo dentro del proceso de fusión por absorción del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) al PRONAA, manteniendo el mencionado Ministerio su

condición de entidad incorporante. Dicho proceso de fusión concluyó con la dación del Decreto Supremo número 004-2004-MIMDES, publicado el diecisiete de agosto de dos mil cuatro, precisándose que a partir de la fecha de entrada en vigencia del referido Decreto Supremo, las entidades, entre ellas el PRONAA, quedan absorbidas por el MIMDES, siendo Unidades Ejecutoras de ésta última; asimismo, el artículo 3° del referido cuerpo legal, indica que a partir de su vigencia las funciones de las entidades absorbidas serán asumidas por el MIMDES, sin perjuicio que éstas mantengan las responsabilidades y funciones que les corresponden; cabe precisar que en su artículo 5° señala que toda referencia consignada en los convenios y contratos suscritos por las entidades objeto de absorción, se entenderá hecha al MIMDES. Como consecuencia de la fusión por absorción del PRONAA con el MIMDES, se publicó el Decreto Supremo número 011-2004-MIMDES, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, en cuyo artículo 6° se derogó el Reglamento aprobado por el Decreto Supremo número 010-2001-PROMUDEH, en ese sentido, se derogaron las facultades otorgadas al Director Ejecutivo, referidas a la contratación, designación, ascenso, suspensión y resolución de los contratos con su persona, quedando solo con funciones operativas. Finalmente, mediante la Ley número 29792 se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), quedando adscrito el PRONAA a dicho Ministerio; asimismo, a través del Decreto Supremo número 001-2011-MIDIS, derogado por el Decreto Supremo número 011-2012-MIDIS, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la referida entidad, diseñándose en su artículo 4° la estructura orgánica, incluyéndose dentro de sus órganos desconcentrados al PRONAA. Cuarto. En cuanto al régimen laboral del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), el artículo 55° de su Reglamento de Organización y Funciones dispuso que su personal se encuentra comprendido dentro del régimen laboral establecido en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, aprobado por el Decreto Legislativo número 276 y sus

normas reglamentarias; asimismo, se precisó que el personal que se transfiera al MIDIS mantiene su régimen laboral de origen. Quinto. Finalmente, mediante el Decreto Supremo número 007-2012-MIDIS, publicado el treinta y uno de mayo de dos mil doce, se dispuso la extinción del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA); sin embargo, cabe precisar que mediante Decreto Supremo número 008-2012-MIDIS, publicado en la misma fecha, se creó el Programa Nacional de Alimentación Escolar “Qali Warma”, que tiene un objetivo similar a la del PRONAA, determinado por el artículo 2° del mencionado Decreto Supremo, como es el brindar un servicio alimentario para niñas y niños de instituciones educativas públicas en el nivel de educación inicial a partir de los tres años de edad y en el nivel de educación primaria, siendo su ámbito de aplicación, conforme lo prevé el artículo 5°, todo el territorio nacional, con especial énfasis en las zonas en situación de pobreza y extrema pobreza. Respecto a la infracción normativa por inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2012-MIDIS. Sexto. El dispositivo legal invocado establece lo siguiente: “Artículo 1.- Extinción del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria – PRONAA: Extingase el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria - PRONAA del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Programa Integral de Nutrición, en un plazo que no excederá el 31 de diciembre de 2012 respecto a la ejecución de sus prestaciones, y el 31 de marzo de 2013 para el cierre contable, financiero y presupuestal Séptimo. Sobre el tema, la citada norma jurídica está referida a la extinción de un organismo público, es decir, se trata de una disposición de carácter administrativo, cuyo análisis es ajeno al debate casatorio. No obstante, cabe agregar que, conforme lo han señalado las instancias de mérito, el ejercicio de los poderes como empleador fueron ejercidos por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), siendo el PRONAA, el que implementaba dichos poderes únicamente de manera delegada siendo el MIDIS el verdadero empleador de la demandante, entidad que no se encuentra extinguida, resulta apropiado lo dispuesto por el Colegiado Superior al ordenar que la reposición

de la actora se efectúe en la citada entidad pública; en consecuencia, la causal invocada deviene en infundada. Con relación a las causales referidas a la infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público y apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Octavo. Respecto a la primera causal, el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece lo siguiente: “Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”. Nove Este dispositivo legal consagra como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo con los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-20 14-PCM,

Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Décimo. Con relación a la segunda causal, corresponde citar los siguientes fundamentos “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes, prescriben: “18. (...) en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación procederá el archivo del proceso”. Décimo Primero. Para efectos de analizar la referida causal, se debe tener presente que el Tribunal Constitucional dispuso que la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente número 05057-

2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano², incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cabe resaltar que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares³. Décimo Segundo. Por su parte, esta Sala Suprema, en la CASACIÓN Número 11169- 2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el siguiente criterio: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”. Aunado a lo expuesto, también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante contenido en el expediente número 5057-2013- PA/TC, en la Casación número 8347-2014- DEL SANTA, número 4336-2015-ICA y número 12475-2014 MOQUEGUA. Análisis del caso en concreto Décimo Tercero. La entidad recurrente señala

² La fecha de Publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente 3741-2004-AA/TC

que las instancias de mérito al analizar la reposición solicitada por el demandante debieron verificar si este ingresó por concurso público, a una plaza presupuestada y vacante, conforme lo exige el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC y el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público. A partir de la argumentación expuesta, esta Sala Suprema procederá a determinar si las instancias de mérito se han apartado del citado precedente vinculante, así como de lo dispuesto en la Ley Marco del Empleo Público. Décimo Cuarto. Con relación al precedente constitucional emitido en el expediente número 05057-2013-PA/TC, en el fundamento décimo octavo, estableció como regla de obligatorio cumplimiento lo siguiente: "Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado." Décimo Quinto. En el presente caso, conforme lo han señalado las instancias de mérito, el señor Jesús Ernesto Aguilar Barrutia, habría adquirido su estabilidad laboral en mérito a la Resolución Directoral número 314-2008-MIMDES-PRONAA/DE, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil ocho, por el cual el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) reconoce al actor como trabajador contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto un contrato a plazo indeterminado; verificándose de las boletas de pago, que a la recurrente se le reconoce como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado desde el año dos mil tres. Décimo Sexto. De lo señalado, queda acreditado el trabajador tenía contrato laboral a

plazo indeterminado bajo el régimen laboral de a la actividad privada desde el cuatro de febrero de dos mil tres, situación consolidada, conforme se ha indicado en el fundamento anterior, por la Resolución Directoral número 314-2008-MIMDES-PRONAA/DE, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil ocho; la misma que fue emitida con anterioridad a la dación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC; quedando inmodificable la relación laboral de la accionante, de acuerdo a las reglas contenidas en la normatividad aplicable para todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, situación reconocida por la resolución directoral en mención. Décimo Séptimo. Además, la regla contenida en fundamento décimo octavo del mencionado precedente constitucional, su aplicación se circunscribe cuando el trabajador solicite: a) la desnaturalización de un contrato de trabajo temporal o de naturaleza civil, y como consecuencia ello, se determine la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR; y b) su reposición a una plaza que forme parte de la carrera administrativa a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos y que además se encuentre vacante y presupuestada; circunstancias que no son analizadas en el presente proceso. En efecto, de la lectura del escrito de demanda no se verifica que forme parte del petitório (petitum) ni de la causa de pedir (causa petendi), el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada como consecuencia de la desnaturalización de algún contrato de trabajo sujeto a modalidad o de contratos de naturaleza civil, por lo tanto, no existe similitud entre lo solicitado y lo previsto en la regla contenida en el fundamento décimo octavo del precedente constitucional "HUATUCO". Décimo Octavo. En un caso similar, el propio Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 01427-2015-PA/TC LORETO, señaló: En el presente caso, la parte demandante reclama que se

ordene su reposición en el cargo de profesional C que venía desempeñando como trabajador contratado a plazo indeterminado, no cumpliéndose así con el primer elemento (a.1) y (a.2) de la regla jurisprudencial expuesta. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), pues conforme a la boleta de pago de remuneraciones obrante a fojas 4, el accionante, antes de ser transferido a la municipalidad Provincial de Maynas, laboró desde el 1 de abril de 1995 en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, en el régimen privado, regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR. En consecuencia, y al no ser aplicable el precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el actor fue objeto de un despido arbitrario. Décimo Nove Entonces, teniendo en consideración la situación laboral del demandante antes de declararse la liquidación y disolución del PRONAA, es de colegir que el Colegiado Superior al disponer la reposición del accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar naturaleza que no implique la reducción de su remuneración y categoría, no se ha apartado del precedente vinculante por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC, sino que ha determinado su inaplicación en el caso concreto frente a la situación consolidada y determinada de trabajador permanente a plazo indeterminado del actor. Vigésimo. Respecto a la infracción normativa relacionada con el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; es de indicarse que la aplicación del referido dispositivo legal se circunscribe a los casos en que el trabajador pretende el ingreso a la administración pública, esto es, cuando se esté solicitando el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado; es por ello, que en el numeral séptimo del artículo IV de su Título Preliminar consagra los principios de mérito y capacidad, prescribiendo que “el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de

la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio” (el subrayado y cursiva es nuestro); de ahí que, el Tribunal Constitucional en el fundamento décimo tercero de la sentencia emitida en el expediente número 5057-2013-PA/TC, ha señalado 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”. Vigésimo Primero. En esa línea de razonamiento, conforme se ha señalado en los fundamentos precedentes, la demandante, en el presente proceso, lo que está pretendiendo, entre otras cosas, es que el órgano jurisdiccional declare como fraudulento el despido del cual fue objeto y como consecuencia de ello, se ordene su reposición, ya que su condición de trabajador permanente fue reconocido por la Resolución Directoral número 314-2008-MIMDES-PRONAA/DE, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil ocho, formando parte de la administración pública como trabajador permanente desde el cuatro de febrero de dos mil tres; es por esa razón que la emplazada le remite la Carta número 278-2012-MIDIS-PRONAA/DE, indicándole el cese de su vínculo laboral por extinción del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, conforme a lo estipulado en el inciso c) del artículo 46° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En este orden de ideas, queda suficientemente claro que se trata de una trabajadora permanente sujeta al régimen laboral de la actividad privada cuyo tema en debate en este proceso no es el acceso al trabajo o a la función pública, sino la reposición que le correspondería por tratarse de una trabajadora permanente, al haber adquirido su derecho mediante un acto administrativo firme, emitido por el extinto Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) con anterioridad a la emisión del precedente vinculante recaído en el expediente número 5057-2013-PA/TC, por lo tanto, no resulta aplicable al caso bajo estudio la norma invocada, debiendo desestimarse este extremo del recurso. Vigésimo Segundo. Sin perjuicio de lo señalado, es de resaltarse que si bien el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA) fue extinguido

mediante Decreto Supremo número 007-2012-MIDIS, sin embargo, conforme lo han señalado las instancias de mérito, el verdadero empleador del recurrente es el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). En ese contexto, y advirtiéndose que mediante Decreto Supremo número 008-2012-MIDIS, publicado en la misma fecha, se creó el Programa Nacional de Alimentación Escolar “Qali Warma”, que tiene un objetivo similar a la del PRONAA⁴, el actor en atención a la naturaleza de su vínculo laboral (trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada) debió ser ubicado en el nuevo programa creado por el MIDIS, situación que, conforme ha quedado acreditado en presente proceso, no sucedió, evidenciándose por parte de la entidad demandada una conducta contraria a derecho y al principio de la buena fe laboral, denotándose con ello el carácter fraudulento del despido del actor. Vigésimo Tercero. En mérito a lo expuesto, esta Jueza Suprema concluye que el Colegiado de Vista no ha incurrido en las infracciones normativas declaradas procedentes, razón por la cual el recurso de casación debe ser declarado infundada. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN MI VOTO ES POR DECLARAR INFUNDADO

el recurso de casación interpuesto por el demandado, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), mediante escrito presentado el ocho de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos cincuenta y cinco a seiscientos setenta y seis, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos catorce a seiscientos diecinueve; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Jesús Ernesto Aguilar Barrutia, sobre Reposición laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Juez Supremo Rodríguez Chávez; y

los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

4 El objetivo del programa Qali Warma, según el artículo 2° del Decreto Supremo número 008-2012-MIDIS, es el de brindar un servicio alimentario para niñas y niños de instituciones educativas públicas en el nivel de educación inicial a partir de los tres años de edad y en el nivel de educación primaria

CASACIÓN LABORAL 8500-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: Cuando se solicita la declaración de desnaturalización de contratos modales a plazo fijo en el marco de la Ley 23733, Ley Universitaria, esta no resulta amparable, puesto que esta norma no contempla la figura de la desnaturalización debido a que el ingreso a la docencia universitaria es a través de concurso público.

Lima, tres de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número ocho mil quinientos, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini, con adhesión de los señores Jueces Supremos Arias Lazarte, Ato Alvarado y Carlos Casas; y el voto en minoría de la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez, 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, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos sesenta y seis a mil doscientos noventa y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos dieciocho a mil doscientos cuarenta y ocho, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha diecinueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil noventa y ocho a mil ciento cuarenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veinte de setiembre de dos mil diecinueve, que

corre de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento en lo que corresponde a la desnaturalización de los contratos y la reposición por despido nulo.

CONSIDERANDO

Antecedentes Judiciales Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. a) Pretensión demandada: Del escrito de demanda que corre de fojas veinticinco a cuarenta y ocho, acumulada en fojas cuatrocientos sesenta y ocho a cuatrocientos ochenta y cinco, el actor pretende como pretensión principal la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes, el pago vacaciones anuales de sesenta días y su indemnización, asimismo, peticiona que se declare la nulidad de su despido, bajo la causal c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en consecuencia, se ordene su reposición al cargo y funciones docentes que venía desempeñando, el pago de remuneraciones ordinarias

y complementarias y demás beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha del despido, y como pretensión subordinada el actor reclama la indemnización por despido arbitrario y el reconocimiento de honorarios profesionales. b) Sentencia de primera instancia: El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la ciudad de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia expedida con fecha diecinueve de junio de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda; al considerar que de los contratos suscritos entre las partes se aprecia que el actor fue contratado como docente, y que si bien es cierto es una actividad privada e importante para la vida institucional, también es cierto que en los citados contratos se precisó de forma clara y puntual el objeto de las labores. Asimismo, declaro infundado la reposición por despido nulo, toda vez que el cese de labores no ocurrió debido a una represalia por haber iniciado un proceso judicial (beneficios sociales), ello considerando que luego de haber interpuesto la referida demanda fue contratado y seis meses después cesado por término de contrato. Ordenó además el pago de vacaciones e indemnización vacacional por la suma de veintisiete mil doscientos setenta y 07/100 soles (S/27,270.07), al señalar que la demandada no demostró haberle otorgado descanso físico vacacional al actor durante la vigencia relación laboral. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, revocando los extremos que declararon infundada la desnaturalización de contratos modales y reposición, reformándola declararon fundados dichos extremos y reconocieron que el demandante se encontró sujeto a un contrato a plazo indeterminado a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y siete; modificaron el monto a pagar por concepto de vacaciones e indemnización vacacional por la suma de catorce mil quinientos veinte con 07/100 soles (S/14,520.07); ordenaron además el pago de remuneraciones dejadas de percibir a liquidarse en ejecución de sentencia, dejando a salvo el derecho del actor para demandar la indemnización por despido

arbitrario. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia de algún eventual error procesal, toda vez que de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de objeto emitir pronunciamiento respecto a las infracciones normativas materiales, referidas al derecho controvertido en la presente causa. Sobre la causal de naturaleza procesal Cuarto: Las causal procesal, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tal disposición establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Quinto: 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; y, h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, contenida además en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Del análisis de la Sentencia recurrida se verifica que el Colegiado Superior ha explicado las razones en las que se ha sustentado el pronunciamiento emitido, de manera que el fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto, se ha cumplido con precisar las normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que basa su decisión, en consecuencia, la búsqueda de un parecer o

criterio distinto al que ha quedado establecido por la respectiva instancia de mérito, no puede ser causal para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales y constitucionales; por ello, la causal denunciada es infundada. Sobre la causal de naturaleza material Octavo: Declarada infundada la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal sustantivas de Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria. Noveno: Pronunciamiento sobre el caso en concreto La controversia en el presente caso se circunscribe a determinar si corresponde o no declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante, por todo el periodo laborado, desde el uno de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que tuvo calidad de profesor contratado de la universidad recurrente, así como la reposición producto del cese laboral, siendo pertinente señalar que lo relativo al monto otorgado por vacaciones ha quedado consentido. Décimo: El artículo 44° de la Ley 23733, Ley Universitaria, establece lo siguiente: Los profesores universitarios son: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. [...] Los Profesores Contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato [...]. Como podemos apreciar, el régimen laboral del docente universitario es especial; se encuentra previsto, por razón de temporalidad, en la Ley 23733, Ley Universitaria, distinto al régimen laboral general de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulados por el Decreto Legislativo 728. Por consiguiente, para el acceso a la carrera del docente universitario, se debe aplicar lo normado en la ley especial, antes que lo dispuesto en la ley general, lo cual ocurre en virtud al principio de supra ordinación, que prevé que ley especial, prevalece frente a general. Décimo Primero: Encontrando sustento en lo descrito en el párrafo precedente y para efectos de la desnaturalización de los contratos de trabajo modales, debe tenerse en cuenta el régimen especial de los docentes universitarios, el cual se encuentra regulado

por el Capítulo V de la Ley Universitaria (Ley 23733), que establecen lo siguiente: Artículo 46°.- La admisión a la carrera docente, en condición de profesor ordinario, se hace por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición, y de acuerdo a las pautas que establezca al respecto el Estatuto de cada Universidad (...). Artículo 47°.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos periodos son ratificados, promovidos o separados de la docencia por el Consejo Universitario previo el proceso de evaluación que determina el Estatuto. Artículo 48°.- Sin perjuicio de los demás requisitos que determine el Estatuto de cada Universidad, y previa evaluación personal, la promoción de los Profesores Ordinarios requiere: a).- Para ser nombrado Profesor Principal, haber desempeñado cinco años de labor docente con la categoría de Profesor Asociado, tener el grado de Maestro o Doctor y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad. Por excepción podrán concursar también a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y con más de diez (10) años de ejercicio profesional y, b).- Para ser nombrado Profesor Asociado, haber desempeñado tres años de docencia con la categoría de Profesor Auxiliar. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente. Artículo 49°.- Según el régimen de dedicación a la Universidad los Profesores Ordinarios pueden ser: a).- Profesor Regular (tiempo completo) cuando dedican su tiempo y actividad a las tareas académicas indicadas en el artículo 43; b).- Con dedicación exclusiva cuando el Profesor Regular tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta a la Universidad; y c).- Por tiempo parcial, cuando dedica a las tareas académicas un tiempo menor que el de la jornada legal de trabajo. Décimo Segundo: En el caso concreto, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas laboró en la entidad demandada desde el uno de abril de mil novecientos noventa y siete hasta el quince de diciembre de dos mil doce (fecha en la cual venció su contrato) en calidad de Docente Universitario Contratado. Siendo así,

corresponde a este Supremo Tribunal analizar si corresponde declarar o no declarar la desnaturalización de los contratos modales durante todo el récord laboral, así como la reposición a consecuencia del despido alegado por el actor. Décimo Tercero: De lo expuesto, se determina que la Ley Universitaria reconoce de manera taxativa tres tipos de profesores universitarios (ordinarios, extraordinarios y contratados), de los cuales es el profesor ordinario al que se le permite hacer la carrera docente, otorgándose en base a ésta la categoría de auxiliares al momento del ingreso, luego la categoría de asociado y culminando en la categoría de principal, apreciándose que el ingreso a la carrera docente se efectúa por concurso público, además de someterse a un proceso de ratificación para los efectos de permanencia en la carrera universitaria. Décimo Cuarto: Ahora bien, el artículo 44° de la Ley 23733, Ley Universitaria, clasifica a los profesores universitarios en ordinarios, extraordinarios y contratados. Asimismo, establece categorías para cada uno de los tipos de profesores. En ese sentido, señala que los profesores ordinarios son: Principales, Asociados y Auxiliares. Los profesores extraordinarios son: Eméritos, Honorarios, Investigadores y Visitantes. Además, define a los Profesores Contratados como aquellos que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato. También precisa que los Jefes de Práctica, Ayudantes de Cátedra o de Laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor de profesor realizan una actividad preliminar a la carrera docente. Décimo Quinto: A su vez, el artículo 46° de la citada norma establece la forma de acceso a la carrera docente estableciendo que se realiza: "(...) en condición de profesor ordinario, se hace por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición, y de acuerdo a las pautas que establezca al respecto el Estatuto de cada Universidad. La promoción, ratificación o separación de la docencia se realizan por evaluación personal, con citación y audiencia del profesor". Este Tribunal Supremo, considera que esta es la nota de distinción entre un profesor contratado y uno que ha accedido en calidad de nombrado para convertirse en profesor ordinario. Décimo Sexto: El artículo 47° de la Ley 23733, establece que los profesores

contratados lo son por el plazo máximo de tres años; vencido este plazo el profesor universitario contratado adquiere el derecho de concursar para su admisión a la carrera docente en condición de profesor ordinario. La norma referida concluye que en el caso de no haberse efectuado el concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor. Décimo Séptimo: Así, resulta claro que la relación laboral de un profesor universitario bajo contrato de trabajo a plazo determinado, vencidos los plazos y renovados, de conformidad con el artículo 47° de la Ley 23733, no supone la desnaturalización del contrato, en razón a que no existe norma que así lo disponga, no afectándose de esta forma derechos del profesor contratado; en ese sentido, lo que adquiere el profesor contratado es el derecho a concursar para su eventual ingreso como profesor ordinario, considerando que a la carrera de la docencia universitaria se ingresa por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición conforme lo establece el artículo 46° de la norma antes mencionada, toda vez que el contrato de trabajo del docente universitario a plazo determinado se celebra para labores docentes por determinadas cargas lectivas que varían según la apertura de los cursos, las matrículas de los alumnos en cada ciclo de estudios y que muchas veces no se determina sino después de iniciado el ciclo académico. Décimo Octavo: Sobre el tema en comento, el Tribunal Constitucional nacional en la sentencia recaída en el expediente número 02750-2016-PA/TC, precisa lo siguiente: "29. En tal sentido, ha quedado establecido por este Tribunal el criterio de que la desnaturalización de la relación laboral no es aplicable para los profesores contratados sujetos al régimen de la Ley 23733, ley universitaria derogada, ya que el artículo 46 de dicha norma establece expresamente que para acceder a otras categorías docentes de plazo indefinido es indispensable que se adquiera dicha condición mediante concurso público de méritos. 30. Por tanto, al constatar que la interpretación aplicada por la judicatura ordinaria de que es posible la desnaturalización de la relación laboral de un docente contratado es manifiestamente contraria a lo que dispone la norma aplicable, se verifica que las premisas

normativas de las cuales parte la resolución cuestionada carecen de validez jurídica. (...)". Décimo Noveno: En el caso concreto, la decisión de la instancia de mérito de reconocer al demandante como trabajador a tiempo indeterminado desde su fecha de ingreso (uno de abril de mil novecientos noventa y siete) por aplicación de las normas sobre desnaturalización previstas para el régimen laboral privado, (la cual constituye una vía distinta a la regulada por la Ley 23733, ley especial aplicable que exige la participación en concurso público de méritos) a fin de obtener la categoría de docente universitario ordinario, conllevaría a crear un régimen laboral con mejores condiciones para los docentes contratados a plazo determinado, que las que tienen los docentes ordinarios que ingresan mediante concurso público de méritos, máxime si el demandante ha tenido expedito su derecho para postular e ingresar mediante concurso público a la plaza de docente ordinario. De tal forma, la decisión del Colegiado Superior que reconoce la naturaleza indeterminada del vínculo laboral de los profesores contratados, como es el caso del actor resulta manifiestamente contraria a lo que dispone la norma aplicable, dado que implicaría reconocerle la categoría de docente universitario ordinario, situación legal distinta a la prevista en los artículos 46° y 47° de la Ley Universitaria, en tanto estos docentes acceden a dicha categoría mediante concurso público de méritos. Vigésimo: En cuanto a la reposición solicitada por el actor, debemos señalar que al no resultar factible la desnaturalización de los contratos, consecuentemente corresponde desestimar el reintegro laboral al actor, toda vez que los contratos celebrados con la demandada tuvieron un determinado plazo de duración (plazo determinado), lo cual a su vencimiento se entiende culminado el periodo contratado y extinguida la relación laboral. De tal forma, la nulidad de despido alegada por el demandante carece de fundamento fáctico y legal al haberse determinado que la extinción del vínculo fue a consecuencia del vencimiento de su contrato de trabajo, por lo que debe rechazarse este extremo reconocido por la instancia de mérito. Vigésimo Primero: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior incurrió en la causal de Infracción Normativa por Interpretación Errónea de los

artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria, en consecuencia la causal denunciada deviene en fundada. Por tales consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. .

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos sesenta y seis a mil doscientos noventa y dos; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos dieciocho a mil doscientos cuarenta y ocho, en el extremo que amparó la desnaturalización de los contratos modales y ordenó la reposición del actor, y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia de fecha diecinueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil noventa y ocho a mil ciento cuarenta y dos en el extremo que declaró infundada la desnaturalización de los contratos modales y la reposición; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas, sobre Desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO,
CARLOS CASAS

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos sesenta y seis a mil doscientos noventa y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos dieciocho a mil doscientos cuarenta y ocho, que confirmó en parte

la Sentencia apelada de fecha diecinueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil noventa y ocho a mil ciento cuarenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veinte de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i. Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii. Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento en lo que corresponde a la desnaturalización de los contratos y la reposición por despido nulo.

CONSIDERANDO

Antecedentes Judiciales Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) Pretensión demandada: Del escrito de demanda que corre de fojas veinticinco a cuarenta y ocho, acumulada en fojas cuatrocientos sesenta y ocho a cuatrocientos ochenta y cinco, el actor pretende como pretensión principal la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes, el pago vacaciones anuales de sesenta días y su indemnización, asimismo, peticiona que se declare la nulidad de su despido, bajo la causal c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en consecuencia, se ordene su reposición al cargo y funciones docentes que venía desempeñando, el pago de remuneraciones ordinarias y complementarias y demás beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha del despido, y como pretensión

subordinada el actor reclama la indemnización por despido arbitrario y el reconocimiento de honorarios profesionales. b) Sentencia de primera instancia: El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la ciudad de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la sentencia expedida con fecha diecinueve de junio de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda; al considerar que de los contratos suscritos entre las partes se aprecia que el actor fue contratado como docente, y que si bien es cierto es una actividad privada e importante para la vida institucional, también es cierto que en los citados contratos se precisó de forma clara y puntual el objeto de las labores. Asimismo, declaró infundado la reposición por despido nulo, toda vez que el cese de labores no ocurrió debido a una represalia por haber iniciado un proceso judicial (beneficios sociales), ello considerando que luego de haber interpuesto la referida demanda fue contratado y seis meses después cesado por término de contrato. Ordenó además el pago de vacaciones e indemnización vacacional por la suma de veintisiete mil doscientos setenta con 07/100 soles (S/27,270.07), al señalar que la demandada no demostró haberle otorgado descanso físico vacacional al actor durante la vigencia relación laboral. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, revocando los extremos que declararon infundada la desnaturalización de contratos modales y reposición, reformándola declararon fundados dichos extremos y reconocieron que el demandante se encontró sujeto a un contrato a plazo indeterminado a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y siete; modificaron el monto a pagar por concepto de vacaciones e indemnización vacacional por la suma de catorce mil quinientos veinte con 07/100 soles (S/14,520.07); ordenaron además el pago de remuneraciones dejadas de percibir a liquidarse en ejecución de sentencia, dejando a salvo el derecho del actor para demandar la indemnización por despido arbitrario. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la

afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia de algún eventual error procesal, toda vez que de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de objeto emitir pronunciamiento respecto a las infracciones normativas materiales, referidas al derecho controvertido en la presente causa. Sobre la causal de naturaleza procesal Cuarto: La causal procesal, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Tal disposición establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Quinto: 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; y, h. Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, contenida además en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Del análisis de la Sentencia recurrida se verifica que el Colegiado Superior ha explicado las razones en las que se ha sustentado el pronunciamiento emitido, de manera que el fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto, se ha cumplido con precisar las normas que le han permitido asumir el criterio interpretativo en el que basa su decisión, en consecuencia, la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido por la respectiva instancia de mérito, no puede ser causal

para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales y constitucionales; por ello, la causal denunciada es infundada. Sobre la causal de naturaleza material Octavo: Declarada infundada la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal sustantivas de Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria. Noveno: Pronunciamiento sobre el caso en concreto La controversia en el presente caso se circunscribe a determinar si corresponde o no declarar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos por el demandante, por todo el periodo laborado, desde el uno de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que tuvo calidad de profesor contratado de la universidad recurrente, así como la reposición producto del cese laboral, siendo pertinente señalar que lo relativo al monto otorgado por vacaciones ha quedado consentido. Décimo: El artículo 44° de la Ley 23733, Ley Universitaria, establece lo siguiente: Los profesores universitarios son: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. [...] Los Profesores Contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato [...]. Por su parte, los artículos 46 y 47 del mismo texto legal, señala lo siguiente: Artículo 46°.- La admisión a la carrera docente, en condición de profesor ordinario, se hace por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente o por oposición, y de acuerdo a las pautas que establezca al respecto el Estatuto de cada Universidad (...). Artículo 47°.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos periodos son ratificados, promovidos o separados de la docencia por el Consejo Universitario previo el proceso de evaluación que determina el Estatuto. Décimo Primero: En el caso concreto, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas laboró en la entidad demandada desde el uno de abril de mil novecientos noventa y siete hasta el quince de diciembre de dos mil doce (fecha en la cual venció su contrato) en calidad de Docente Universitario

Contratado. Siendo así, corresponde a este Supremo Tribunal analizar si corresponde declarar o no declarar la desnaturalización de los contratos modales durante todo el récord laboral. Décimo Segundo: Sobre el tema, se debe indicar que el artículo 54° de la Ley 23733 - Ley Universitaria, aplicable al caso de autos por cuestión de temporalidad, la misma que prescribió lo siguiente: "Los profesores de las Universidades privadas se rigen por las disposiciones del Estatuto de la respectiva Universidad, el que establece las normas para su ingreso a la docencia, su evaluación y su promoción. Les son aplicables, además las normas del presente Capítulo con excepción del artículo 52° incisos "e" y "g", y 53°. La legislación laboral de la actividad privada determina los derechos y beneficios de dichos profesores". Por lo tanto, queda plenamente claro que a un docente universitario de una universidad privada se le puede aplicar la legislación laboral prevista en el régimen de la actividad privada; entonces, le alcanza la exigencia de justificación de la causalidad objetiva de la contratación a plazo determinado establecida por los artículos 4°, 53° y 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹ (en adelante LPCL), bajo pena de desnaturalización, invalidez o nulidad absoluta del acto transgresor de estas normas imperativas. Décimo Tercero: En ese contexto, si bien el demandante, conforme ha quedado evidenciado de los contratos de trabajo, se ha desempeñado como profesor contratado, ello no significa se encuentre exento de las disposiciones legales que regulan la validez de los contratos temporales, pues no existe ninguna justificación constitucionalmente válida que explique y justifique la existencia de motivos razonables, que permitan diferenciar la situación de un docente universitario "contratado" a plazo fijo, con la de cualquier otro trabajador contratado también a plazo fijo en el régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, se puede concluir sin vacilación, que el contrato a plazo determinado del docente universitario sí se desnaturaliza si no se sujeta a las exigencias generales establecidas para esta clase de contratación, según las

normas del régimen laboral de la actividad privada. Sostener lo contrario significaría admitir un espacio de desprotección laboral entre trabajadores que se encuentran bajo el mismo régimen laboral (el de la actividad privada), sin que exista justificación de objetiva y razonable para ello. Décimo Cuarto: Es de resaltar, que lo señalado precedentemente no puede significar que los derechos del docente contratado pueden ser considerados como "mayores o superiores" a los de un docente de carrera, porque el derecho a la estabilidad laboral del docente contratado con contrato modal desnaturalizado, es la garantía mínima e irreductible que acuerda el régimen laboral privado a todo trabajador sujeto a sus normas, como es el caso de los docentes de las universidades privadas, según la Ley número 23733; así, la desnaturalización del contrato de trabajo de un docente contratado de ninguna manera puede significar que acceda a la carrera docente, como docente ordinario. Esto en razón a que la desnaturalización afecta la naturaleza del contrato de trabajo (de modal a plazo indeterminado), pero lo concerniente al contrato de trabajo es distinto, ya que a la carrera docente solo se accede por concurso público. Décimo Quinto: A lo expuesto, debe añadirse que la Organización Internacional del Trabajo, viene promoviendo el programa del TRABAJO DECENTE, que procura y promueve el respeto y protección de los derechos fundamentales del trabajo por los empleadores, correspondiendo al Estado y al sistema de justicia laboral, garantizar el cumplimiento de las normas laborales, en sujeción a esta línea programática que vincula jurídica y éticamente al Estado peruano. En ese sentido, aceptar la tesis propuesta por la parte recurrente conllevaría a justificar la precarización indefinida del contrato modal del docente universitario, ya que ello supondría subordinar una exigencia legal imperativa y de orden público (la exigencia de causa objetiva de la contratación modal) a la autonomía privada, cuando por la naturaleza de las normas que componen nuestro sistema laboral, imponen que la autonomía privada debe someterse o sujetarse a la

1 Cuyo texto ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR.

imperatividad de las normas laborales (orden público laboral. Décimo Sexto: En suma, la Ley número 23733 remite expresamente a las normas del régimen laboral de la actividad privada; por lo tanto, los profesores contratados tienen derecho al disfrute de todos los derechos que prevé este régimen laboral, siendo uno de carácter fundamental, el derecho a gozar de una contratación a plazo indeterminado, salvo que se demuestre la validez de la contratación modal, que es excepcional y restrictiva. No obstante, reconocer la naturaleza indeterminada del vínculo laboral a un profesor universitario con contrato modal desnaturalizado, no significa en modo alguno ni equivale a reconocerle la categoría de docente universitario ordinario; éste conserva su régimen de derechos y deberes propios de una carrera administrativa; mientras que al docente con contrato modal desnaturalizado sólo se le está reconociendo un derecho que le acuerda el sistema jurídico laboral y las uniformes interpretaciones del Tribunal Constitucional, que integran el bloque de constitucionalidad. Décimo Séptimo: En ese orden de ideas, y advirtiéndose que el Colegiado Superior ha determinado que los contratos de trabajo suscritos entre las partes procesales resultan inválidos por cuantos estos no han observado el principio de causalidad, aspecto que esta Jueza Suprema ha podido advertir de la revisión de los contratos de trabajo que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos sesenta y nueve, en donde la recurrente, genéricamente, consigna en su cláusula primera "La Universidad contrata a plazo fijo, bajo la modalidad de SERVICIOS ESPECÍFICOS, los servicios del DOCENTE, a fin de que realice las labores propias y complementarias del puesto y cargo de Profesor en la asignatura (s) de (...); y en su clausula segunda "En virtud, del presente documento LA UNIVERSIDAD, contrata a plazo fijo, bajo la modalidad de SERVICIOS ESPECÍFICOS, de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Legislativo 728, los servicios de EL DOCENTE . a fin de que realice las labores propias y complementarias del puesto y cargo de Profesor en la Asignatura (s) de (...)", lo cual resulta suficiente para reputar como válidos los contratos suscritos entre la demandada y el actor, principalmente, porque el servicio para el que fue

contratado el accionante (enseñanza universitaria) constituye la actividad principal y permanente de la universidad demandada; por lo que, no resulta válido contratar a personal docente bajo un contrato temporal, el que como es sabido tiene un plazo de duración prefijado; a ello, debe añadirse, que la recurrente no ha cuestionado en su recurso de casación la desnaturalización de los contratos modales, por lo que esta Jueza Suprema concluye que la relación laboral entre la Universidad Privada Antenor Orrego y el demandante es de naturaleza indeterminada, encontrándose arreglado a derecho lo resuelto por la Sala Superior. Décimo Octavo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no incurrió en la causal de infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 44°, 46° y 47° de la Ley número 23733, Ley Universitaria, en consecuencia, la causal denunciada deviene en infundada. Por tales consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo .

DECISIÓN MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos sesenta y seis a mil doscientos noventa y dos; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha quince de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil doscientos dieciocho a mil doscientos cuarenta y ocho; **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Carlos Reiner Antonio Guerra Salas, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVE

CASACIÓN LABORAL

08796-2018 JUNÍN

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

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

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiu

VISTA

La causa número ocho mil setecientos noventa y seis, guion dos mil dieciocho, guion JUNÍN, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de El Tambo, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos once a doscientos dieciocho, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta a ciento ochenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Santamaria Pilar Granados Rojas, representada por el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de El Tambo, sobre pago de beneficios sindicales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha catorce de abril de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y dos a setenta y siete, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada,

por la causal de: infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el veintiuno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas uno a doce, subsanado mediante el dos de octubre de dos mil diecisiete obrante de fojas ciento treinta y uno, la demandante solicita se incluya en la remuneración mensual los incrementos de costo de vida, movilidad y refrigerio provenientes de los convenios colectivos y laudo arbitral; y el pago de los devengados por estos conceptos. Señala que es objeto de diferencia de trato remunerativo, sin que medie causa objetiva razonable que lo justifique, toda vez que en su remuneración no se incluye los conceptos de costo de vida, movilidad y refrigerio provenientes de los convenios colectivos dos mil diez, dos mil once y dos mil doce y el laudo arbitral de dos mil catorce, donde interviene el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Tambo. Sustenta el pago de dichos conceptos al considerar que, el sindicato es mayoritario, correspondiendo reconocer los incrementos económicos acordados a todos los trabajadores afiliados o Asimismo; señala que, el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto

Supremo número 010-2003-TR, establece como destinatarios de los pactos colectivos a los trabajadores que lo suscriben, los trabajadores representados y todo trabajador que se incorpore con posterioridad. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento setenta a ciento ochenta y cinco, declara fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordena el pago de treinta y tres mil seiscientos cuarenta con 75/100 soles (S/33,640.75) por concepto de costo de vida, refrigerio y movilidad e incluya en la estructura remunerativa de la actora de forma permanente. Determina que, la actora prestó servicios desde el veintiuno de enero de dos mil diez al catorce de setiembre de dos mil catorce, conforme a la sentencia emitida en el Expediente número 2445- 2014, siendo repuesta el dieciséis de enero de dos mil quince, conforme el Acta de Diligenciamiento de reposición, manteniendo vínculo laboral hasta la actualidad. Asimismo; considera que la interpretación del artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, es que la convención colectiva extiende sus efectos a pesar de ser suscrita por un sindicato minoritario y a los trabajadores no afiliados pues, partiendo del carácter normativo del convenio colectivo el convenio colectivo es aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo y que comparten objetivamente la misma calidad dentro de la empresa y no admite ninguna limitación por representación sindical; en consecuencia, otorga los beneficios sindicales reclamados por el actor, los cuales son permanentes debiendo ser incluidos en la estructura de la remuneración de la actora. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos nueve; confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda. Fundamenta su decisión al determinar que,

mediante Sentencia emitida en el Expediente número 2445-2014-0-1501-JRCI-2, se reconoce que la actora tiene una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada de forma indeterminada, desde el veintiuno de enero del dos mil diez hasta el catorce de setiembre de dos mil catorce, por lo que fue repuesta en el cargo de peón desde el dieciséis de enero de dos mil quince, encontrándose dentro de las planillas de trabajadores contratados de forma permanente con la respectiva inclusión en el Cuadro de Asignación de Personal. Refiere que, de una interpretación sistemática de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, así como de los principios constitucionales de igualdad y vinculación de la convención colectiva, determina que, los convenios colectivos no solamente se celebran a favor de sus representados o afiliados, sino también, para quienes les sea aplicable, precisando la naturaleza abierta y no limitativa del ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo y teniendo la característica de representación mayoritaria de los trabajadores el Sindicato de la Municipalidad; por lo que, extiende la fuerza vinculante a las personas en cuyo nombre se celebró, a los trabajadores que tienen la misma condición laboral aun cuando no estuvieran afiliados al Sindicato. En este orden de ideas; determina que, no existiría justificación con fuerza jurídica para que la actora sea excluida de los beneficios salariales pactados en los convenios colectivos en cuestión (tomando en cuenta que los convenios señalan que serán de alcance para todos los trabajadores de la Municipalidad, es decir, no se restringe solo para un régimen laboral). 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 de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la causal procesal declarada procedente. Corresponde analizar si las instancias de mérito incurrieron en infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que 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." Al respecto; debemos considerar que, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden 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. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las

pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. De acuerdo al Tribunal Constitucional; en el sexto fundamento de la sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC-TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, estableció lo siguiente: "(...) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 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 (...)'. Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación que es subsumida dentro del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y

la nulidad de la resolución recurrida, 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. Quinto: Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación suficientes que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso. Al respecto; las instancias de mérito otorgan los beneficios económicos de costo de vida, movilidad y refrigerio establecidos en el Acta de Negociación Colectiva para el periodo dos mil diez, dos mil once y dos mil doce y el Laudo Arbitral de dos mil catorce, al considerar que la fuerza vinculante de la negociación colectiva se extiende a las personas en cuyo nombre se celebró, a los trabajadores que tienen la misma condición laboral aun cuando no estuvieran afiliados al Sindicato. Sin embargo; para determinar el alcance de la negociación colectiva se requiere el análisis de las cláusulas normativas, por medio de las cuales las partes establecen las limitaciones y alcances de los beneficios sindicales acordados; por cuanto, en la negociación colectiva las partes intervinientes pueden establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones con arreglo a ley, y ello será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que en ese orden de ideas se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable y arreglado a ley. De esta forma; se advierte del Acta de Negociación Colectiva para el periodo dos mil diez, dos mil once y dos mil doce de fojas cuarenta y ocho a ochenta y tres; que las cláusulas normativas referidas al ámbito de

aplicación se encuentran establecidas en su "Cláusula I y Cláusula Adicional" que determinan su alcance a los trabajadores comprendidos en la planilla única de remuneraciones y a los trabajadores que hace referencia el artículo primero del Decreto Supremo número 070-85- PCM, respectivamente; y para el Laudo Arbitral de dos mil catorce, su ámbito de aplicación se encuentra establecido en la parte resolutive que hace alusión a los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva (afiliados); por ende, corresponderá que las instancias de mérito realicen el análisis para determinar si la actora se encuentra dentro de lo antes mencionado. Asimismo; el deber de la motivación de las resoluciones judiciales, implica valorar de manera conjunta y razonada todos los medios probatorios que tenga pertinencia para determinar la pretensión postulada en el proceso; en consecuencia, si en el caso de autos se reclama el pago de costo de vida, movilidad y refrigerio, es conveniente analizar los pagos efectuados en las boletas de pago obrantes de fojas treinta y uno a cuarenta y siete, ya que tienen relación con la pretensión de la actora. En ese sentido, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido la decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional razonada y agote el examen del caudal probatorio acompañado y de otros que pudieran ser requeridos en el proceso, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso. Por lo mismo, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal examinada fundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del

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" (lo resaltado es nuestro)

Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de El Tambo, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos once a doscientos dieciocho; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha nueve de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos nueve; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta a ciento ochenta y cinco; **ORDENARON** que el Juez de la causa expida nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones que se expresan en esta Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Santamaria Pilar Granados Rojas, representada por el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de El Tambo, sobre pago de beneficios sindicales y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO
VERGARA, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL

08960-2018 LIMA

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

Sumilla: El Juez puede fijar el monto indemnizatorio, bajo una valoración equitativa, en los casos donde exista una dificultad para acreditar el daño, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1332° del Código Civil.

Lima, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros – STTA en representación de Alick Miguel González Mujica, mediante escrito presentado el veintidós de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas treientos treinta a treientos treinta y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a treientos veintisiete, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos nueve a doscientos veinte, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinte de abril de dos mil veinte, que corre en fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y nueve del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la causal de: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1332°

del Código Civil; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y siete a noventa y seis, el demandante solicita como primera pretensión principal el pago de indemnización por lucro cesante de ciento veinticuatro mil doscientos sesenta con 03/100 soles (S/124,260.03), subordinada a la referida pretensión el pago de remuneraciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, alimentación principal y vacaciones devengadas; asimismo, como segunda y tercera pretensión principal el pago de indemnización por daño moral de cincuenta mil con 00/100 soles (S/50,000.00) y acumular el periodo vacacional trunco por ocasión del despido, con el tiempo de servicios prestado con posterioridad a su reposición. Manifiesta que, fue despedido el treinta de noviembre de dos mil cuatro, interponiendo demanda de amparo con la finalidad de defender sus derechos constitucionales, obteniendo sentencia de fecha siete de noviembre de dos mil siete, en el Expediente número 10777-2006- PA/TC, el cual declaró fundada la demanda interpuesta por un grupo de trabajadores incluido el actor, ordenando la reposición por despido incausado, habiendo sido reincorporado el dieciocho de mayo de dos mil nueve. Señala que, el lucro cesante deriva de los montos

dejados de percibir por el trabajo como consecuencia de su cese ilegal e inconstitucional, el cual debe ser cuantificado tomando como referencia la remuneración, conforme el criterio establecido por la Corte Suprema. Sobre el daño moral; señala que, se deriva de la pérdida, súbita e injustificada del trabajo, produciendo en el trabajador un sentimiento de temor y angustia, capaces de producirle, alteraciones emocionales y de afectar su equilibrio psíquico e incluso su salud física. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos nueve a doscientos veinte, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordena el pago de sesenta mil con 00/100 soles (S/60,000.00) por concepto de lucro cesante y acumular el periodo vacacional trunco ocasionado por el despido arbitrario con el periodo posterior a la reposición e infundada la demanda por indemnización por daño moral y remuneraciones devengadas. Argumenta que, los elementos de la responsabilidad civil se encuentran acreditados con el despido sufrido por el actor, conforme se corrobora de la sentencia de fecha siete de noviembre de dos mil siete, emitida en el Expediente número 10777-2006-PA/ TC, donde se declaró fundada la demanda interpuesta por un grupo de trabajadores incluido el actor, ordenando la reposición por despido incausado, habiendo sido reincorporado el dieciocho de mayo de dos mil nueve. Asimismo; el reclamo por lucro cesante, se centra en la pérdida patrimonial ocasionada por el despido, el cual duró cuatro años cinco meses y dieciocho días. En ese sentido; si bien el despido merma las expectativas patrimoniales, también se debe tener presente que el actor desarrolló actividad laboral en el periodo que estuvo cesado, lo cual no ha sido negado, siendo atendible en parte el daño alegado, por lo cual debe fijarse de manera prudencial y razonada como lucro cesante la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/60,000.00). Agrega que; el daño moral en la vía laboral debería tener sustento constitucional; es decir, su viabilidad debería depender de la afectación a derechos fundamentales reconocidos en la constitución. Este

tipo de supuesto se presenta cuando el despido injustificado adicionalmente vulnera otros derechos de carácter fundamental ocasionando daños al trabajador afectado. Dentro del marco señalado, el actor fue cesado sin imputaciones que impidieran su reingreso a otras entidades privadas, más aún, se aprecia de la información de la declaración de renta, el actor estuvo prestando servicios para otras entidades del estado; siendo así, no se afectó su esfera moral y menos se encuentra acreditado. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a trescientos veintisiete, revocó la sentencia apelada en los extremos que ampara la acumulación del récord vacacional y declaró infundada la indemnización por daño moral reformándola declararon infundada la acumulación del récord vacacional y fundada la indemnización por daño moral; en consecuencia, ordena el pago de la suma modificada de treinta mil con 00/100 soles (S/30,000.00) por lucro cesante y daño moral. Fundamenta su decisión; considerando los criterios asumidos tanto por el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema, en consonancia, con la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de fecha treinta y uno de enero de dos mil uno, la protección contra un despido lesivo de derechos fundamentales, no se agota en los efectos restitutorios, sino que debe dar lugar también al resarcimiento de los daños generados a consecuencia de un despido violatorio de derechos constitucionales. Asimismo; determina que, los elementos de la responsabilidad civil se encuentran acreditados por el cese indebido del actor vulnerando derecho fundamental, probado mediante sentencia de fecha emitido por el Tribunal Constitucional. En tanto que, el lucro cesante entendido como los ingresos dejados de percibir, como consecuencia, del acto dañoso producido por el despido irregular, no pudiendo establecer que el actor no pueda haber percibido ingresos que le permitan su subsistencia durante el periodo en que fue despedido, prueba de ello es haber prestado servicios para otras entidades del Estado,

conforme al Informe Técnico Electrónico de Sunat, por lo cual, considera razonable establecer por lucro cesante el monto de veinticinco mil con 00/100 soles (S/25,000.00). Para el daño moral; considera que, el actor fue despedido indebidamente, sufriendo una vulneración del derecho al trabajo, lo cual revela que efectivamente se habría producido no solo una afectación patrimonial, sino además de sus sentimientos ya que, como trabajador dependiente, el empleo era su principal y única fuente de ingresos; y para efectos de fijar su monto, considera que el actor tenía veintisiete años de edad al momento del cese por terminación de contrato de trabajo, asimismo tenía conocimiento en atención al contrato de que la relación de trabajo, estaba revestida de una formalidad la cual implicaba temporalidad, resultando previsible la terminación del vínculo laboral, aunque ello resultase la afectación de sus derechos constitucionales, consideraciones que determinan una indemnización por daño moral de cinco mil 00/100 soles (S/5,000.00). 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 de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se encuentra debidamente motivada o no la cuantificación

de la indemnización por daños y perjuicios, fijado por el Colegiado Superior, solicitado por el actor por el periodo que estuvo privado de su empleo. Cuarto: En relación a la causal material declarada precedente Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1332° del Código Civil, que establece: "Artículo 1332.- Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa." Quinto: Sobre la indemnización por daños y perjuicios Resulta pertinente señalar que la indemnización por daños y perjuicios se encuentra prevista en los artículos 1321° a 1332° del Código Civil, dentro del Título IX del Libro VI sobre "Inejecución de Obligaciones", constituyendo una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación. En tal sentido, para su determinación requiere de la concurrencia necesaria de cuatro factores, los que a saber son: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. Sexto: Precisiones de la carga de la prueba del daño y la valorización del resarcimiento El artículo 1331¹ del Código Civil prevé que el perjudicado (en este caso el demandante) debe acreditar los daños y perjuicios ocasionados (por su empleador), así como su cuantía; supuesto que es concordante con lo previsto en el literal a) del inciso 3) del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo². No obstante, cuando el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa, de conformidad con el artículo 1332° del Código Civil. Esta facultad otorgada a los jueces, se sustenta en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil que prescribe: "Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y preferentemente, los que inspiran el derecho peruano". Al respecto; Mario Castillo

1 Prueba de daños y perjuicios Artículo 1331.- La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

2 Artículo 23.- Carga de la prueba (...) 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.

Freyre³ señala que, la interpretación que usualmente se efectúa del artículo 1332° del Código Civil, gira en torno a señalar que puede haberse probado el daño alegado, pero tal vez no se haya probado dicho daño en su monto preciso; en consecuencia, el juzgador no tiene un elemento absolutamente objetivo en el cual basarse a efectos de ordenar la indemnización. Es así que los jueces, ante tales circunstancias, y habiéndose demostrado la existencia del daño, deberán actuar con criterio de equidad dentro de los límites de la pretensión indemnizatoria del demandante y estimando equitativamente qué proporción del total de esos daños y perjuicios reclamados, realmente tiene algún asidero legal. El citado autor; agrega que, "(...) el juzgador no tiene un elemento absolutamente objetivo en el cual basarse a efectos de ordenar esa indemnización, pues resulta evidente que, si el tema hubiese sido absoluta y pulcramente probado en juicio, simplemente no se tendría que recurrir al artículo 1332 y esa indemnización no se basaría en los criterios que inspiran esta norma, sino en las pruebas fehacientes aportadas en ese juicio."

Séptimo: Solución al caso concreto En el presente caso; no se encuentra en discusión los elementos de la responsabilidad civil, al encontrarse acreditado que el actor fue despedido el treinta de noviembre de dos mil cuatro, interponiendo demanda de amparo con la finalidad de defender sus derechos constitucionales, obteniendo sentencia de fecha siete de noviembre de dos mil siete, en el Expediente número 10777-2006-PA/TC, que declaró fundada la demanda interpuesta por un grupo de trabajadores incluido el actor, ordenando la reposición por despido incausado, habiendo sido reincorporado el dieciocho de mayo de dos mil nueve. De esta forma; el demandante pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante la suma de ciento veinticuatro mil doscientos sesenta con 03/100 soles (S/124,260.03), y por daño moral la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/50,000.00). Por su parte; de autos se advierte que, el Colegiado

Superior confirma en parte la sentencia apelada que ampara la indemnización por daños y perjuicios modificando el monto por lucro cesante en veinticinco mil con 00/100 soles (S/25,000.00) y revocándola declara fundada la indemnización por daño moral otorgando la suma de cinco mil con 00/100 soles (S/ 5,000.00); al considerar como criterios para justificar el quantum indemnizatorio del lucro cesante que el actor ha prestado servicios para otras entidades públicas en el periodo que se encontró despedido percibiendo ingresos conforme a la información declarada ante Sunat obrante a fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cinco, y en relación al daño moral establece como criterio que el actor a la fecha de cese contaba con veintisiete años de edad, estando en la plenitud de sus facultades físicas y tenía pleno conocimiento que su contrato revestía de una formalidad temporal siendo previsible la terminación del vínculo laboral, aunque ello resultase en la afectación de su derecho al trabajo. Dentro de dicho contexto; el recurrente en su recurso de casación como primer argumento sostiene que, la Sala Superior considera erróneamente para la fijación de la cuantía del lucro cesante, la probabilidad de obtención de ingresos posteriores al despido; sin embargo, la interpretación correcta de la norma denunciada, de la mano con los distintos pronunciamientos de la Corte Suprema, establecen como parámetro objetivo para determinar el quantum del lucro cesante a las remuneraciones dejadas de percibir, conjuntamente con el tiempo dejado de trabajar. Asimismo; como segundo argumento señala que, utiliza criterios errados para determinar el quantum del daño moral pues, la valoración equitativa se sustenta en la gravedad objetiva del menoscabo generado por el despido inconstitucional sufrido por el actor, careciendo de relevancia considerar que el actor conocía que iba ser cesado y desconoce la lesión de los sentimientos al ser despedido de un momento a otro, otorgando una suma irrisoria. En cuanto al primer argumento; tiene que

3 Castillo Freyre Mario. Valoración del Daño: Alcances del artículo 1332 del Código Civil. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C701BB75D84BC65A05257E8900521DFB/\\$FILE/valoracion_del_dano_alcances_del_articulo_1332.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C701BB75D84BC65A05257E8900521DFB/$FILE/valoracion_del_dano_alcances_del_articulo_1332.pdf)

considerarse que, el lucro cesante es un tipo de daño patrimonial entendido como el dinero, la ganancia, la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio causado, siendo así se trata de hechos futuros. Asimismo; es preciso señalar que la pretensión solicitada no son las remuneraciones dejadas de percibir, sino la indemnización por daños y perjuicios derivada de un despido incausado que le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas, toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. En tal sentido; si se encuentra acreditado que los ingresos dejados de percibir ocasionados por el despido, desaparecieron en alguna medida al haberse demostrado fehacientemente que el actor ha obtenido ingresos al prestar servicios en otra entidad; como ocurrió en el presente caso, es entendible que el daño ocasionado por el despido se haya visto reducido, siendo un elemento objetivo para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante el haberse acreditado que el agraviado obtuvo ingresos en el tiempo que estuvo despedido. Por otro lado; en relación al segundo argumento, se advierte que el demandante al solicitar el pago de la indemnización por concepto de daño moral, centra su posición argumentando que debido al cese arbitrario e irregular del cual fue objeto causó en su persona sufrimiento, por los años de servicio, aflicción por la pérdida de su trabajo. Sobre ello, se verifica que el demandante únicamente ha fundado sus argumentos relacionados al sufrimiento padecido, sin tener los elementos necesarios con los cuales se llegue a determinar si en realidad corresponde o no otorgarle el derecho petitionado, tomándose en cuenta que ha sido indemnizado por las instancias de mérito con una suma dineraria, máxime aun si no se ha acreditado un daño adicional al despido. De esta forma; si bien el Colegiado Superior considera como criterio para establecer la cuantificación del daño moral las circunstancias particulares ocurridas en el caso concreto a pesar que no existe una debida acreditación del daño, no implica que los motivos considerados por el juzgador sean errados pues la propia norma le otorga

la facultad de considerar elementos subjetivos para establecer la cuantificación del daño; por ende, es atendible que sean extraídos de las circunstancias del caso concreto siempre dentro de un parámetro de razonabilidad y pertinencia, lo cual no implica una contravención al criterio de equidad establecido en el artículo 1332° del Código Civil. En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1332° del Código Civil, por lo que la causal invocada deviene en infundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros – STTA en representación de Alick Miguel González Mujica, mediante escrito presentado el veintidós de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trecientos treinta a trecientos treinta y ocho; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y seis a trecientos veintisiete; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL 10857-2018 LIMA NORTE

Materia: Reposición laboral y otros. PROCESO ORDINARIO LPT.

Sumilla: El cobro de la indemnización por despido arbitrario implica aceptar la forma de protección resarcitoria y, por tanto, la imposibilidad de reclamar luego la reposición en el puesto de trabajo.

Lima, veinticuatro de setiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número diez mil ochocientos cincuenta y siete, guion dos mil dieciocho, guion LIMA NORTE; en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Transvial Lima S.A.C., mediante escrito presentado con fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos veinticuatro a quinientos treinta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos nueve a quinientos quince, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta, que declaró improcedente la demanda respecto al extremo referido a la reposición por despido incausado; reformándola declararon fundado dicho extremo y confirmaron en lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Víctor Cornejo Belupu, sobre Reposición laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta a sesenta y cuatro del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del

inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e ii) Infracción normativa por apartamiento del precedente vinculante señalado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente 03052-2009-PA/TC. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme al escrito de demanda presentado con fecha siete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas diecinueve a treinta y cuatro, la parte accionante solicita la reposición por despido incausado, así como el pago de indemnización por despido arbitrario por la suma de diecisiete mil ciento setenta y nueve con 82/100 soles (S/17,179.82) y pago de beneficios sociales por concepto de gratificaciones truncas, vacaciones truncas y compensación por tiempo de servicios. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte mediante sentencia de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, declaró improcedente la demanda de reposición por despido incausado, y fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales, ordenando pagar la suma de tres mil seiscientos ochenta con 88/100 soles (S/3,680.88) por pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones por fiestas patrias dos mil dieciséis, e infundada la demanda en el extremo en que solicitó pago de vacaciones truncas dos mil dieciséis – dos mil diecisiete; precisando que el recurrente cobró los

beneficios sociales y la indemnización según el artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual se efectivizó mediante la orden de pago del Depósito Judicial 2016000302667 depositado por la emplazada en proceso no contencioso - consignación signado con el 00111-2016-0-0901-JP-LA-01, tramitado por el Primer Juzgado de Paz letrado Laboral de esta sede judicial; por lo que la demanda de reposición por despido deviene en improcedente. c) Sentencia de Segunda Instancia: Mediante Sentencia de Vista de veintitrés de febrero de dos mil dieciocho, la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró improcedente la demanda de reposición por despido incausado, y reformándola declaró fundada la demanda en dicho extremo, en consecuencia, ordenó que la empresa demandada cumpla con reponer al demandante en el plazo de setenta y dos horas de notificada en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando o en otro similar en caso existiera imposibilidad para ello, confirmando los demás extremos; bajo los argumentos que si bien es cierto que el demandante llegó a realizar el cobro de la indemnización por despido arbitrario, el Tribunal Superior en estricta aplicación del precedente constitucional vinculante STC 03052-2009-PA/TC, consideró pertinente amparar la pretensión de reposición por despido incausado, por cuanto la parte demandada no cumplió con efectuar la consignación de los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario en procesos judiciales independientes, indicando que el Tribunal Constitucional ha concluido que el pago o consignación por concepto de indemnización por despido arbitrario debe hacerse en forma independiente al pago de los beneficios sociales, bajo responsabilidad del empleador; lo que no ocurrió en el caso de autos. 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 a 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 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. Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente, descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida. Tercero: Sobre la infracción normativa de carácter procesal La causal declarada procedente está referida a la Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: "(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Cuarto: Alcances sobre el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú El derecho a una resolución debidamente motivada constituye en la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 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. f) Motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Quinto: Solución al caso concreto respecto del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú De la revisión de los actuados, no se advierte que el Colegiado Superior haya infraccionado el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula el la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, toda vez que en la sentencia de vista se han expresado los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto de los extremos demandados, extremos que fueron objeto de impugnación por la parte recurrente habiéndose expuesto las razones suficientes, coherentes y que guardan conexión entre ellas, por ello, no es posible aducir una presunta infracción normativa respecto del dispositivo legal denunciado por una discrepancia con el criterio asumido. Siendo así, la causal de orden procesal denunciada deviene en infundada. Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material. Sexto: Respecto de la infracción normativa de orden sustantivo Se ha denunciado la Infracción normativa por apartamiento del precedente vinculante señalado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente 03052- 2009-A/TC. Sétimo: En la sentencia

recaída en el Expediente 03052-2009-PA/TC-CALLAO, YOLANDA LARA, el Tribunal Constitucional declaró como precedente vinculante los criterios que a continuación se transcriben: "(...) 3. Constitúyase **PRECEDENTE VINCULANTE** las reglas contenidas en el fundamento 37 de la presente sentencia: a. El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al 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 adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin; el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes. Los efectos de estas reglas se aplican a los procesos que a la fecha de publicación en la página web de esta sentencia se encuentran en trámite, tanto en el Poder Judicial, como en el Tribunal Constitucional y a aquellos que se interpongan en adelante. (...)". Octavo: Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 03052-2010-PA/TC-LIMA-Jean Pierre Crousillat Ceccarelli y otros, de fecha veintisiete de junio de dos mil once, el citado Tribunal haciendo mención a su propio precedente, en el fundamento 8. ha precisado lo siguiente: "Que en el caso del señor Humberto Jesús Tempesta Herrada debe señalarse que con las planillas de haberes de fecha 29 de abril de 2009, obrantes a fojas 568 y 574, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada le depositó en su Cuenta de Ahorros 193-13687964-0-24 (pago de haberes) su liquidación de beneficios sociales que incluye su compensación por tiempo de servicios y la indemnización por despido

arbitrario. Asimismo, debe destacarse que en la liquidación de beneficios sociales, obrante a fojas 570, se encuentra la firma del demandante mencionado como señal de conformidad del monto que le abonó la Sociedad emplazada por concepto de compensación por tiempo de servicios e indemnización por despido arbitrario. Teniendo presente estos hechos, este Tribunal considera que en el caso del demandante mencionado también resulta aplicable el precedente vinculante establecido en la STC 03052-2009-PA/TC para declarar improcedente su pretensión de reposición, pues cobró la indemnización por despido arbitrario y no ha demostrado que trató de consignarla a la Sociedad emplazada, para que pueda concluirse con certeza que no la cobró por haberla rechazado". Noveno: Es importante precisar, además de las sentencias antes señaladas, que el Tribunal Constitucional también ha explicado sobre el mismo tema¹, lo siguiente: " (...) el hecho de que el empleador 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 03052-2009-PA/ TC, el cobro de los beneficios sociales, que por derecho le corresponde percibir al trabajador (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca 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 34º del Decreto Supremo 003-97-TR (...)" (el énfasis es agregado). Décimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto. En el caso concreto, la emplazada decidió dar por terminada la relación laboral con el demandante sin expresarle causa justa alguna relacionada con su conducta o capacidad laboral, optando por comunicarle dicha decisión mediante Carta Notarial de fecha diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, configurándose de esta

manera el despido arbitrario del demandante, hecho que no fue negado por la demandada máxime si se encuentra acreditado en autos que la demandada promovió un proceso no contencioso de consignación, seguido con el 00111-2016-0901-JP-LA-01, tramitado ante el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral. Décimo Primero: Bajo dicho contexto, debemos indicar que de lo actuado se aprecia lo siguiente: - De acuerdo al escrito de fecha de fecha treinta de mayo del dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y dos, la demandada interpuso un proceso no contencioso sobre Consignación, en el expediente 00111-2016-0901-JP-LA-01, tramitado ante el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de la misma Corte Superior de Justicia. - En los fundamentos de hecho del referido proceso, la empresa demandada indicó que el veinte de mayo del dos mil dieciséis, el actor fue despedido del cargo de Chofer Troncal que venía desempeñando en la empresa demandada desde el uno de febrero de dos mil once. - Asimismo, también se advierte que se procedió a efectuar la liquidación de los beneficios sociales al demandante de los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios trunco por la suma de S/85.61, Vacaciones trunca por la suma de S/575.31, Gratificación trunca S/1,356.06, sueldo mes de Mayo de 2016 por la suma de S/488.35, Bonificación Extraordinaria proporcionable S/122.05, Indemnización por Tiempo de Servicio por la suma de S/12,263.78, sumando un monto total de S/14,816.37 por liquidación de beneficios sociales, señalando que a dicha fecha el ex trabajador (ahora demandante) no se acercó a sus instalaciones para el cobro respectivo. - Del seguimiento efectuado en el Sistema Integrado Judicial del citado proceso no contencioso de consignación, se aprecia que el demandante formuló oposición a la consignación efectuada por la demandada mediante escrito de fecha veintidós de julio del dos mil dieciséis, alegando que en un proceso ordinario laboral (la presente causa) estaba solicitando se le reponga por el despido incausado del cual fue

¹ Fundamento 3.3.6 de la Sentencia recaída en el Expediente 00263-2012-AA/TC

objeto por parte del solicitante (ahora demandada), precisando que la pretensión se encontraba ligada directamente a la consignación realizada por el solicitante, peticionando por ello que se declare la improcedencia de la consignación de pago promovida por el solicitante. - Ante tal pedido, se emitió la resolución número seis de fecha diecisiete de agosto de dos mil dieciséis, la cual dispuso autorizar la consignación efectuada por Transvial Lima S.A.C por el monto de S/.14,816.34 en favor de Víctor Cornejo Belupu (ahora demandante), bajo los fundamentos: "que el consignatario formula contradicción señalando que existe un proceso judicial en el cual se encuentra impugnando su despido, adjunta para ello copias del referido proceso (fs. 33/53). Al respecto, se debe recordar que en la STC 3052-2009-AA/TC, se estableció que el cobro de los beneficios sociales no supone el consentimiento del Despido; por lo que, en mérito a ello nada obsta para que el consignatario pueda efectuar el retiro de la consignación presentada por la consignante en relación a los beneficios sociales."; resolución que quedó consentida mediante resolución número siete, de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis. - Siendo ello así, a pesar de la contradicción formulada, el demandante mediante Orden 2016000302667-001 procedió a efectuar el cobro de la consignación efectuada por la demandada (conforme se advierte de los documentos que obran de fojas trescientos treinta y nueve a trescientos cuarenta) por la suma de catorce mil ochocientos dieciséis con 39/100 soles (S/14,816.39), por los referidos conceptos (monto que comprendía el pago de los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario). Décimo Segundo: En tal virtud, de lo antecedido, se observa que si bien es cierto que no se realizaron dos procesos de consignación, la emplazada en el referido proceso no contencioso de consignación precisó que el monto de S/12,263.78 correspondía a la Indemnización por el despido arbitrario, advirtiéndose que el accionante en el escrito de oposición tuvo claro

que la referida suma consignada por la demandada comprendía tanto el pago por indemnización por despido arbitrario, como por beneficios, máxime si la demandada a través de la carta de fecha diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, le comunicó al actor que su representada decidió prescindir de sus servicios, considerando como su último día de labores, la fecha de recibida al presente carta, informándole además que podría acercarse a sus oficinas dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado a fin de recibir su constancia de trabajo y carta de cese para el retiro de la compensación por tiempo de servicios, y realizar el cobro de los beneficios sociales y de la indemnización referida. Del mismo modo, de la liquidación efectuada por la demandada, de la cual tomó de conocimiento actor, se aprecia que se realizó de manera diferenciada los montos a depositar, conforme se desprende de los acápites del considerando anterior. En dicho sentido, es un hecho acreditado en autos que el propio actor cobró los beneficios sociales y la indemnización de acuerdo al artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, haciéndose efectivo mediante la orden de pago del Depósito Judicial 2016000302667 depositado por la emplazada en proceso no contencioso - consignación del Expediente 00111-2016-0-0901-JP-LA-01, tramitado por el Primer Juzgado de Paz letrado Laboral. Décimo Tercero: Ahora bien, para pretender la reposición en el empleo – como es la pretensión del demandante – debió de demostrar en autos que no cobró² la suma de catorce mil ochocientos dieciséis con 39/100 soles (S/14,816.39) monto que comprende la indemnización por despido arbitrario o en su defecto, haber devuelto o consignado a favor de la demandada dicho monto de manera inmediata; sin embargo, no lo hizo, con lo que se establece que dispuso de dicho dinero, aceptando de ese modo la indemnización por despido que le otorga el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

² 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

Décimo Cuarto: En ese orden de ideas, si bien el actor formuló oposición al proceso no contencioso de consignación judicial y en dicho proceso se advierte que no se concretó por cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes; sin embargo, este Supremo Tribunal considera que al haber tomado conocimiento el actor del monto consignado por concepto de indemnización por despido arbitrario y cobrar dicho monto en el referido proceso que contenía el concepto de indemnización por despido arbitrario, no enerva el efecto por el cual el demandante optó 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. Bajo dicho contexto, resulta evidente, que el actor aceptó el término de un contrato de trabajo; motivo por el cual se presenta el supuesto previsto en el punto b de lo resuelto en la sentencia recaída en el Expediente 03052- 2009-PA/TC-CALLAO- LARA, el cual expresa que 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 de la demanda. Décimo Quinto: En consecuencia, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa por apartamiento del precedente vinculante señalado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente 03052- 2009-A/TC, puesto que si el trabajador cobró la indemnización por despido, aceptó la protección que le brinda la norma señalada, sin que pueda luego pretender la tutela restitutoria; en consecuencia, la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Transvial Lima S.A.C., mediante escrito presentado con fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos veinticuatro a quinientos treinta y cinco;

en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos nueve a quinientos quince; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta, que declaró improcedente la demanda en el extremo referido a la reposición por despido incausado y fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Víctor Cornejo Belupu, sobre Reposición laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. A

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



Negociación colectiva

**CONVENIO COLECTIVO PERIODO
2022-2023, SUSCRITO ENTRE LA
EMPRESA MONSANTO PERÚ S.A. Y
EL SINDICATO DE TRABAJADORES
Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MONSANTO PERÚ S.A. EN REUNIÓN DE
CONCILIACIÓN VIRTUAL**



En Ica, a los Dieciséis días del mes Mayo del Dos Mil Veintidós, a horas 03:30 p.m. en la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias a cargo de la Abog. María Elena Gabriel Hernández (e), con la asistencia Técnica por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral - Dirección General de Trabajo representado por **LOURDES PILCO VILLAR** en calidad de conciliadora, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, "Aprueban la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, "Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", se hacen presentes de manera virtual de una parte los representantes de la empresa **MONSANTO PERÚ S.A.**, representada por los señores: José De La Rosa Zeta Chulle, identificada con DNI 02737570, Rony Jhoel Marcatoma Franco, identificado con DNI 06673102, Fátima Rosa Albitres Sotil, identificada con DNI 21532607, Susan Evelyn Pariona Valdez, identificada con DNI 10610263, Jorge Luis Rafaile Acosta, identificado con DNI 32989091, Jair Ernesto Esteban Flores Yarmas, identificado con DNI 70922662, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por Ricardo Vílchez, Chavarri, identificado con CAL 24681, de la otra parte los representantes del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA MONSANTO PERÚ S.A.**, integrada por las siguientes personas: Trígida Renee Sairitupac Huaroto, identificada con DNI 09117350, Soledad Gómez Peña, identificada con DNI 21541794, Víctor Alama Chempen, identificado con DNI 03509286, Víctor Raúl Anchante Pasache, identificado con DNI 45330108, Giovanna del Rosario Díaz Valentín, identificada con DNI 40537460, Jenny Pilar Huachin Farfán, identificada con DNI 44681413, **JOSÉ ANTONIO ARREDONDO PINEDA** DNI 21541895 como representantes de la comisión negociadora; asesorados por Saúl García Santibáñez, Asesor Legal, identificado con CAL 47305, a la reunión de conciliación programada para el día de hoy en los seguidos en el expediente 004-2022-SD-NC-RGP. Sobre Pliego de Reclamos.

Iniciada la Audiencia de Conciliación de Negociación Colectiva, después de haber expuesto las partes sus posiciones y de las deliberaciones del caso, las partes suscriben el convenio colectivo bajo las siguientes términos:

1. Aspecto económico

1.1. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en entregar un aumento general de S/.75.00 soles mensuales sobre la remuneración básica vigente para todos los trabajadores, por el periodo comprendido del 05 de febrero del 2022 al 04 de febrero del 2023.

1.2. La empresa MONSANTO PERÚ S.A. conviene incrementar la Bonificación por Escolaridad a S/. 365.00 soles, dicho importe será abonado en la primera quincena de marzo del año 2022 a los trabajadores que tengan hijos en edad pre escolar y escolar, de 03 a 17 años, y que se encuentren inscritos en cualquier institución educativa. Esta bonificación se otorgará a los trabajadores que tengan más de 3 (03) meses de antigüedad cumplidos al 1° de marzo, y presenten los requisitos presentados de la empresa.

1.3. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en incrementar la BONIFICACIÓN por asistencia a S/. 195.00 soles, importe que será abonado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2022.

Para efectos del pago de la bonificación, el trabajador deberá contar con un récord de asistencia perfecta durante dichos meses.

Excepcionalmente se contabilizarán las ausencias por descanso médico debidamente sustentado con el certificado médico correspondiente. Asimismo, también se considerará los permisos y licencias autorizadas por ley, convenio colectivo, y decisión unilateral del empleador.

2. Seguridad y bienestar del trabajador

2.1 La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en incrementar la asignación por GASTOS DE SEPULCRO POR FALLECIMIENTO de familiar del trabajador hasta el primer grado de consanguinidad en los siguientes

rubros:

1) Padres a S/. 560.00 soles.

2) Hijo y cónyuge a S/. 1960.00 soles.

Este beneficio será otorgado a los trabajadores que posean más de 6 meses de antigüedad en la empresa, con la documentación correspondiente que acredite el vínculo del familiar.

2.2. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en mantener para sus trabajadores y trabajadoras la LICENCIA CON GOCE DE HABER, por 05 días en caso de fallecimiento de familiar del trabajador: padres, hijos cónyuge y hermanos cuando se trate en la ciudad Ica, y 07 días cuando se trate en una ciudad diferente, siendo días calendarios inmediatos al deceso pudiendo el trabajador tomar la licencia desde el mismo día del deceso o del día siguiente, siendo este a su elección.

2.3. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en otorgar por única vez a la organización sindical la suma de S/. 2,000.00 soles, para cubrir los gastos de su organización.

3. Clausula delimitadora

3.1. Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de un año desde el 05 de febrero del 2022 hasta el 04 de febrero del 2023. Asimismo, los beneficios señalados en el presente convenio serán de aplicación retroactiva, y solo serán otorgados a los trabajadores que cuenten con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Todos los beneficios pactados serán pagados dentro del plazo de 15 días hábiles de suscrito del presente convenio, previo cumplimiento de los requisitos en los beneficios que correspondan.

Siendo las 18:30 pm, del día 16 de mayo del 2022 luego de leído y revisado, las partes procedieron a suscribir el presente convenio colectivo en señal de conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO
INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A. Y
EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS
DEL ESPINO S.A. (GRUPO
PALMAS) 2020 - 2021**



En la ciudad de Moyobamba, siendo las 10:10 a. m., del día 17 de agosto de 2020, por medio de la aplicación MEET, contando con la presencia del Abogado **ALEJANDRO GUSTAVO LEON MARTÍNEZ**, en calidad de Director de Prevención y Solución de Conflictos y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, contando con la asistencia técnica de la Abogada Conciliadora **MÓNICA DEL PIÉLAGO VÁSQUEZ** de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y RSEL-Dirección General de Trabajo, en conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, "Aprueban la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, "Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19"; se hacen presentes de manera virtual la **EMPRESA INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A. – GRUPO PALMAS** (en adelante la empresa), siendo representado por los señores: **EMERSON MARTIN TEJADA ROMERO**, identificado con DNI 25766744, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos; **ROBERTO FASSIOLI FAJARDO**, identificado con DNI 43022873, en su calidad de Coordinador Corporativo de Relaciones Laborales en Grupo Palmas; **ALAN YVAN GORDILLO NOBLECILLA**, identificado con DNI 02896594, en su calidad de Administrador; por la otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A. – GRUPO PALMAS** (en adelante el sindicato), siendo representados por sus dirigentes sindicales y miembros de la comisión negociadora señores: **VICENTE CLAUDIO PALACIOS RIOS** identificado con DNI 01188858, en calidad de Secretario General; **JORGE ESTRADA VEGA** identificado con DNI 41674909, en su calidad de Secretario de actas y archivos; **IGOR ALONZO VERAMENDI** identificado con DNI 41533599, en su calidad de secretario de prensa y difusión; **BILHA NAARA BERROSPI ESCANDON** identificado con DNI 43666796, en su calidad de Secretario de medio ambiente y ecología; **JHON FRANKLIN REYNALDO LIMAS** identificado con DNI 46744867, en su calidad de afiliado al Sindicato; quienes han sido convocados a

reunión virtual de conciliación, a fin de tratar el pliego de reclamo 2020-2021, en el presente día.

Iniciada la diligencia, luego de amplias deliberaciones las partes acuerdan lo siguiente:

Remuneraciones y condiciones de trabajo

Cláusula primera: aumento salarial

La empresa conviene, en otorgar a todos sus trabajadores afiliados al sindicato que hayan superado los tres meses de servicios al inicio del convenio colectivo a partir del 01 de junio de 2020, un aumento general a las remuneraciones básica que viene percibiendo, consistente en la suma de S/. 2.10 soles diarios. Los reintegros serán entregados a los sindicalizados el día 31 de agosto del 2020.

El aumento salarial de acuerdo al artículo 46° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, último párrafo que se refiere a la aplicación del convenio colectivo, solo para los trabajadores afiliados, cuando se trata de representación minoritaria en el ámbito de la Empresa, como sucede en la presente negociación colectiva.

Cláusula segunda: beneficios anteriores

La empresa conviene y así lo acepta el sindicato en mantener los siguientes beneficios en las mismas condiciones que se han otorgado en los convenios colectivos anteriores.

- Asignación Escolar
- Asignación Familiar
- Asignación por Quinquenio
- Retorno Vacacional
- Ropa de Faena
- Implementos de Seguridad
- Igualdad de género, Igualdad condiciones
- Mejora de Refrigerio
- Asignación por Fallecimiento

- Permiso por Fallecimiento
- Extensión de entrega de leche
- Canasta Navideña
- Gratificaciones
- Capacitación de Reconversión Laboral
- SENATI
- Licencia Sindical
- Capacitación y Cultura

Cláusula tercera: bono por jubilación

Las partes se comprometen a tratarlo de manera interna.

Cláusula cuarta: asignación por primero de mayo

Las partes se comprometen a tratarlo de manera interna

Cláusula quinta: movilidad bus

La empresa asume el compromiso de evaluar la posibilidad de implementar el servicio de movilidad para el trayecto que corresponde de Uchiza a Palmawasi y de Palmawasi a Uchiza, decisión que se dará a conocer en el primer trimestre del año 2021.

Cláusula sexta: bono por cierre de pliego

Ambas partes se comprometen a tratarlo de manera interna.

Cláusula séptima: asignación pro mantenimiento de local sindical

No se tratará en el convenio.

Cláusula octava: el ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo contiene el acuerdo sobre aspectos generales económicos y demás concerniente a la relación entre la empresa y el sindicato, será de aplicación a todos los trabajadores afiliados al sindicato que tuvieron contrato vigente al inicio del presente

convenio colectivo.

Cláusula novena

Ambas partes declaran plenamente estar de acuerdo con lo pactado y dar por concluida la presente negociación colectiva, dejando por establecido que el presente Convenio Colectivo es el único documento que contiene todos los beneficios que la empresa está obligada a conceder a sus trabajadores afiliados al Sindicato.

Se da por solucionado el presente pliego de reclamos, convenio colectivo para el periodo 2020-2021 siendo el plazo del presente convenio colectivo de un año, en consecuencia regirá desde el 01 de junio del 2020 hasta el 31 de mayo del 2021 Siendo las 19:40 PM del día 17 de agosto de 2020, leída que fue, se levanta la presente acta en señal de conformidad.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

