



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? El caso de la minera Austria Duvaz

Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara

Crisis de la representatividad sindical en el Perú – Panorama actual post pandemia

Artículo de Elda Noelia Gálvez López

Acierto o desacierto normativo en la negociación colectiva en los grupos de empresa: A propósito la modificación prevista en el Decreto Supremo 014-2022-TR

Artículo de Víctor Vicente Zavala

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

537

Marzo 2023

EDITORIAL

Presentamos nuestra edición del mes de marzo de 2023, mes en el cual nuestro país ha invertido en el avance legislativo, y en cierto sentido, genera un ánimo protector hacia las trabajadoras, lo cual se puede ver plasmado en el Proyecto Ley 4505/2022-CR, bajo la denominación “Ley que establece el derecho a un día libre al mes para las estudiantes y trabajadores del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales”, presentado por la congresista Jackeline Katy Ugarte Mamani, con el objetivo que tener el derecho a un día libre al mes motivado por el nombre de la posible Ley.

Asimismo, recordemos que la finalidad primigenia que puede precisarse el proyecto, mencionado, en el párrafo anterior, busca garantizar el derecho a la salud durante la menstruación, siendo como consecuencia, preservar el bienestar físico, mental y emocional de las trabajadoras, con el objetivo de mejorar la productividad laboral.

Adicionalmente, nuestra república no es la única que ha precisado plantear la esta posibilidad, puesto que alrededor del mundo, inclusive ya se cuenta con legislación planteada en la materia en análisis, como es el caso de España, país el cual en diciembre del año pasado, aprobó el proyecto ley que crea un permiso menstrual para todas las mujeres que sufran menstruaciones dolorosas. Otro ejemplo claro, también se encuentra en Corea del Sur, en el cual se permite a las trabajadoras gozar un día libre

menstrual al mes, no obstante, para dicha regulación, ese día no será remunerado por la entidad empleadora.

Siguiendo ese mismo sentido innovador, también se planteó el Proyecto de Ley 4483/2022-CR impulsado por los congresistas del partido de Perú Democrático, en el cual se formuló la Ley del Código de Trabajo, indicando que la finalidad primigenia de la posible disposición normativa es unificar nuestras normas laborales, siendo consolidadas en un solo cuerpo normativo, recordando que las normas laborales empleadas en nuestra nación, se encuentran dispersas en ley, decretos, entre otros, es necesario indicar que esta idea de unificación normativa en material laboral, no es nueva, puesto que conforme la Resolución Ministerial 092-2022-TR, se dispuso la pre publicación del documento denominado Anteproyecto del



Fernando Varela Bohórquez
Director

Código del Trabajo realizado por la Comisión Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no obstante, el esfuerzo fue en vano.

Por otro lado, en esta oportunidad con la colaboración de tres sobresalientes doctores en la materia, la doctora Elda Noelia Galvez López y los doctores Luis Reynaldo Chavez Lara y Victor Vicente Zavala.

En primer lugar, la doctora Elda Galvez comparte en esta ocasión su artículo denominado “Crisis de la representatividad sindical en el Perú - Panorama actual post pandemia”, dentro del cual

la autora busca concentrar la atención en la grave situación que se encuentran actualmente las organizaciones sindicales luego de la etapa drástica de pandemia. Del mismo modo, no solo se busca brindar un panorama de los sindicatos, sino que también se identifican los problemas, a los cuales se deben abordar para mejorar dicha situación y proteger el derecho a la sindicación.

En segundo lugar, el doctor Luis Chavez colabora en esta oportunidad con su artículo titulado "¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? El caso de la minera austriaca "duvaz", en el cual se analizará la situación jurídica de la posibilidad que una empresa negocie colectivamente con un sindicato

de trabajadores, quienes laboran para sus contratistas.

En tercer lugar, el doctor Victor Vicente colabora con su artículo denominado "Acierto y desacierto normativo en la negociación colectiva en los grupos de empresa: A propósito de la modificación prevista en el Decreto Supremo 014-2022-TR", en la cual el autor nos detallará la configuración jurídica de los grupos de empresa y su vinculación a los derechos colectivos laborales, asimismo, precisará la organización sindical por grupo de empresa, y su tipo de regulación.

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.

Marzo de 2023.

Fernando Varela Bohórquez

Director



INDICE

- 3 Editorial
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 ¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? El caso de la minera Austria Duvaz
Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara
- 16 Crisis de la representatividad sindical en el Perú – Panorama actual post pandemia
Artículo de Elda Noelia Gálvez López
- 23 Acierto o desacierto normativo en la negociación colectiva en los grupos de empresa: Apropósito la modificación prevista en el Decreto Supremo 014-2022-TR
Artículo de Víctor Vicente Zavala
- 36 Normas legales
- 67 Jurisprudencia
- 126 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

EL CASO DE LA MINERA AUSTRIA DUVAZ

¿DESNATURALIZA UNA TERCERIZACIÓN LA FIRMA DE UN CONVENIO COLECTIVO CON UN SINDICATO DE REDES DE SUBCONTRATACIÓN?

Luis Reynaldo Chávez Lara



Introducción

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

Para ello, en un primer momento se expondrá el proceso de positivización de los sindicatos de redes de subcontratación, los cuales han sido reconocidos en fecha reciente a través del Decreto Supremo 014-2022-TR, el cual modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de una manera que diversos sectores empresariales señalan como inconstitucional.¹

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

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

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

derivaron en fallos distintos para estos casos donde se comparten la misma materia, petitorio y partes demandadas.

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

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

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

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

que algunas empresas negocian colectivamente con trabajadores organizados de sus contratistas.

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

¹ Para efectos prácticos, en adelante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo será denominada LRCT, y su Reglamento, RLRCT.

organizaciones de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente (numeral 7). De De lo anterior

Tabla 1

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

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR Decreto Supremo 014-2022-TR
<p>"Artículo 5°. - Los sindicatos pueden ser:</p> <p>a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador. b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad. c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad. d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo."</p>	<p>"Artículo 4.- Derecho de sindicación.</p> <p>El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.</p> <p>Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías; 2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar; 3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad; 4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad; 5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad; 6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y, 7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente." (los subrayados y negritas son nuestros).

De manera literal, estamos frente a lo que, en su parte considerativa, el controvertido Decreto Supremo señala como la consecuente necesidad de:

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 2

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

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

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

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

Es así como la legislación peruana ha reconocido de

manera expresa a un tipo de sindicato que ya existía en la práctica, y que por su naturaleza resultaba difícil de clasificar en los cuatro que originalmente el legislador consideró en la LRCT, este no es otro que el sindicato de redes de subcontratación, o, dicho de otro modo, el sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

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

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

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

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

de los trabajadores, de acuerdo con la versión de este organismo.

Sin ánimo de analizar el itinerario político de cada país, basta decir que el mapa “geojurídico” laboral de América Latina está dividido. Por un lado, tenemos países que, como el nuestro, han incluido esta norma expresamente en sus leyes y poseen esquemas de *numerus apertus*, mientras que otros sencillamente han cerrado las puertas a la innovación de organizaciones sindicales “que se estimen convenientes”. Otro detalle

interesante es que, de las legislaciones revisadas que sí han adoptado este esquema, solo Venezuela y Ecuador lo han hecho a nivel constitucional, Chile y el Perú, no.

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

Tabla 3

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

PAÍS DISPOSITIVO

LEGAL NORMA

PAÍS DISPOSITIVO	LEGAL NORMA
BOLIVIA LEY GENERAL DEL TRABAJO	<p>Artículo 99. — Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituirse con arreglo a las reglas legales.</p> <p>Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que</p>
COLOMBIA SUSTANTIVO DEL TRABAJO	<p>Artículo 440.- Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna</p>
ECUADOR CÓDIGO DEL TRABAJO	<p>Artículo 10. — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.</p>
ARGENTINA LEY N° 23.551	<p>Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas</p>
CHILE CÓDIGO DE TRABAJO	<p>Artículo 353. Libertad Sindical. distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a</p>
VENEZUELA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	<p>intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.</p>

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

3. ¿Relaciones (colectivas) peligrosas?

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

Respecto de las implicancias podemos resaltar dos.

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

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

desnaturalización usando como medio probatorio los convenios colectivos firmados por aquella.

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

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

Otro riesgo por encarar es que estos procesos también podrían perjudicar la imagen corporativa al exponer a la empresa al escrutinio mediático, información que, por lo general, al llegar a la población, establece una relación casi instantánea de David contra Goliat, identificando al primero con el trabajador, y obvio, al Goliat S.A. como el colofón donde habitan el abuso, la injusticia, la codicia y el poco compromiso social.

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

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

Entonces, en la práctica, una empresa usuaria de servicios de tercerización, a la luz de la legislación vigente, no puede negarse a la iniciativa negocial de un

sindicato de sus empresas contratistas, situación que, de acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, expone a las empresas a los riesgos señalados, y muy probablemente a un arbitraje potestativo.

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

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

Es así como el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. deviene en inusual, porque si bien la legislación

lo permite, las empresas no se inclinan por involucrarse con los sindicatos de sus contratistas, situación que le ha traído demandas que debe enfrentar.

Por ejemplo, de acuerdo con la información disponible en las sentencias de primera y segunda instancia del proceso recaído en el expediente 19921-2017-0-1801-JR-LA 01, Austria Duvaz firmó un contrato de locación de servicios con la empresa Cuprita J.P. S.A.C., con la finalidad de tercerizar labores de exploración, desarrollo, preparación y explotación minera. Es con esta empresa tercerizadora que, de manera conjunta, Austria Duvaz firma con el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaría Sociedad Minera Austria Duvaz, el Acta de Acuerdo de Partes de fecha 12 de abril de 2017, el Acta de Acuerdo en reunión de Extraproceso de fecha 27 de junio de 2017, el Acta de Instalación de trato Directo del Convenio Colectivo 2017-2018 y el Convenio Colectivo 2017-2018.²

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

4. Contradicciones Supremas

La pregunta que titula el ensayo es: ¿desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? Para responderla se explicó en qué consiste este nuevo tipo de sindicato haciendo hincapié en su proceso de positivización en la legislación nacional, luego, se mencionaron las implicancias y riesgos en los que pueden incurrir las empresas principales que negocian colectivamente con sindicatos de trabajadores tercerizados. Lo que

² Si bien hasta ahora solo se ha hecho mención del Convenio Colectivo 2017-2018, lo cierto es que se han encontrado convenios o proyectos de convenios colectivos para los periodos 2015-2016 y para el 2016-2017. Esto quiere decir que, en materia de negociaciones colectivas, el proceder de Austria Duvaz no es reciente, sino que sería una práctica adoptada por la empresa como parte de su política de relaciones colectivas.

falta es dilucidar si, de acuerdo con los fallos de la Corte Suprema, esta acción desnaturaliza la tercerización. Inicialmente este órgano jurisdiccional tuvo opiniones divididas. Por ello, citaremos el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz, la misma que, de acuerdo con la información extraída de la página web del Poder Judicial, entre enero y setiembre del año 2022, estuvo

involucrada en diez recursos de casación que la Corte Suprema resolvió de fondo. En el Gráfico 1 se puede apreciar una línea de tiempo en la que se detallan estos procesos iniciados en el 2019. Gráfico 2

Gráfico 2

Gráfico 1

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



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

de la Ley 29245 y del Decreto Legislativo 1038, que regulan los servicios de tercerización).

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

Como señala la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, en su artículo 2°, se entiende por

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

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

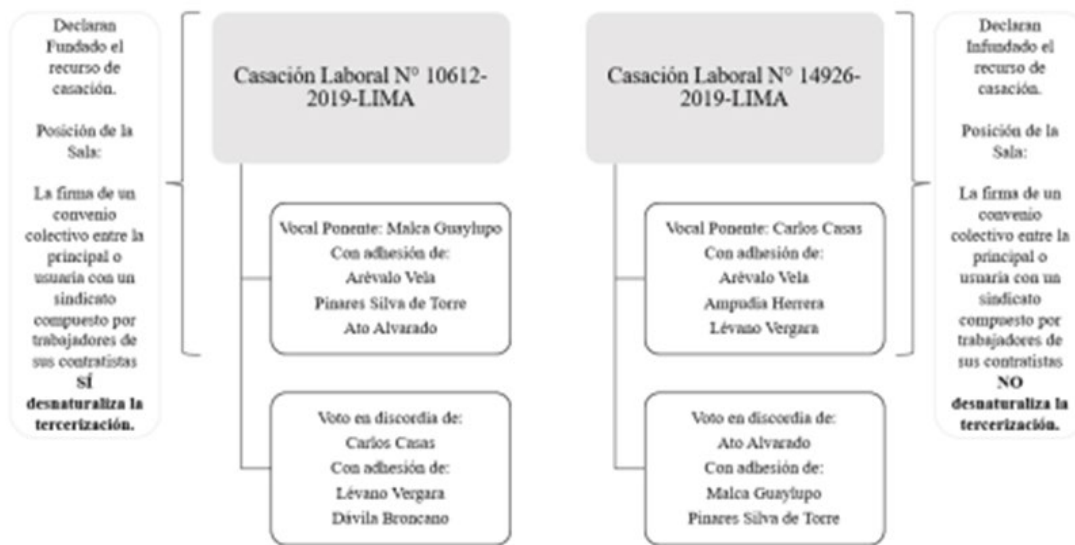
actividades dado que estos eran proveídos por Austria Duvaz, lo que se demostraría con facturas emitidas por esta última.

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

Los mismos elementos son analizados en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, pero en sentido contrario. Para esta Sala no hay desnaturalización, en principio, porque las codemandadas cumplen con lo establecido en todas las normas que regulan la tercerización en la actividad minera.³

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

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



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

5. Posición y conclusiones

En base a los instrumentos normativos de la OIT, entre ellos el Convenio 87, el Estado Peruano, como otros en la región de América Latina, ha positivizado la opción de que se constituyan las organizaciones sindicales que los trabajadores estimen convenientes. Y, como parte de esta ola de innovación jurídica laboral, ha cristalizado

la creación del sindicato de redes de subcontratación, que también puede ser llamado sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

Concretamente, lo que ha ocurrido es el establecimiento normativo, de manera intempestiva, sin diálogo

social e inconstitucional para algunos, de este tipo de sindicato en la legislación nacional. A su vez, se ha reconocido una práctica que empresas como Austria Duvaz venía realizando desde hacía años atrás, a saber, la negociación colectiva de empresas usuarias o principales con sindicatos compuestos por trabajadores de sus contratistas.

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

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

de sus contratistas se constituye como elementos que evidencian la falta de autonomía empresarial.

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

Bibliografía

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

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

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

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

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

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

PQS, La voz del emprendedor (2022). "Jorge Toyama, experto laboralista: Con decreto del Ejecutivo es posible que la informalidad crezca más". Recuperado de: [https://](https://pqs.pe/actualidad/economia/jorge-toyama-experto-laboralista-con-decreto-del-ejecutivo-es-posible-que-la-informalidad-crezcamas/#:~:text=Decreto%20Supremo%20014%2D2022%2DTR,caer%20en%20ilegalidad%E2%80%9D%2C%20se%3%B1a%3%B3.)

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

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

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

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

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

CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ

PANORAMA ACTUAL POST PANDEMIA

Elda Noelia Gálvez López



1. Introducción

En nuestro País la situación de las organizaciones sindicales no es óptima; después de haber vivido una época de pandemia (Covid-19) y los déficits estructurales de nuestro país tuvo graves repercusiones, los sindicatos pararon sus funciones y se ven obligados a retomarlos con la nueva tecnología actual.

Las organizaciones sindicales cuentan con un gran déficit: La representatividad sindical, si bien es cierto la representación de los secretarios y representantes de los trabajadores antes de la pandemia era de actuación personal directa, ahora es a través de los medios digitales y redes sociales; esto genera una brecha de comunicación entre sus afiliados y los representantes teniendo que adecuarse para presentar el pliego de reclamos u otros.

A esto se suma menores tasas de afiliación, reducción de los afiliados y menores recursos tanto materiales como financieros provenientes de las cuotas sindicales que debilitan la organización sindical en sí.

El presente trabajo tiene por objetivo dar cuenta de la situación actual de la representatividad actual en nuestro País, el actual panorama de los sindicatos, la crisis actual de la representatividad sindical y el papel de los representantes culminando con alternativas de solución desde el marco legal y participación del MINTRA para el fortalecimiento de los actores sindicales.

2. Panorama actual de los sindicatos en el Perú y el ejercicio de los derechos sindicales

Entre los años 2014-2018 no se han llevado a cabo reformas legislativas que reviertan la tendencia intervencionista, la visión restrictiva y/o el modelo descentralizado que contiene la LRCT, no estamos actualizados con los pronunciamientos de los órganos de la OIT teniendo un déficit a comparación del estándar universal en derechos sindicales.

El escenario Post- Pandemia, los cambios demográficos, el desempleo y la ausencia de liderazgo por parte de los

dirigentes sindicales han mellado la tasa de afiliaciones a los sindicatos y con esto la representatividad se ha visto golpeada.

Escenario de los sindicatos en Pandemia.

Según datos del MTPE, en el año 2020, el empleo a nivel nacional cayó 13% y se sumaron a la población inactiva más de 2 millones de personas.

La tasa de desempleo se incrementó de 3.9% en 2019 a 7.4% en 2020, llegando casi a duplicarse en el ámbito urbano, y siendo más significativa también entre las mujeres y los jóvenes. Por su parte, la informalidad en el empleo se incrementó en 2.6 puntos porcentuales (MTPE, 2019 y 2020).

Con relación a las organizaciones sindicales Plades² indica que en los semestres de enero a Julio del 2021 los trabajadores sindicalizados que reporta el Plame son 180,994; esta cifra es menor a la relación de los afiliados el año 2015 (-13,997 personas).

Esta variación es significativa y es el 2020 el número de personas sindicalizadas disminuye notablemente en un 14.7%, cabe señalar que el 2020 solo trabajaban¹ empresas con autorizaciones otorgadas por el Ministerio de la producción disminuyendo notablemente los empleos en todos los sectores.

El manejo de la pandemia en nuestro país detuvo a las empresas a generar ingresos, enviando a su personal a licencias sin goce, suspensión perfecta de labores, no renovaciones de contrato, invitación a retiro y jubilación, lo cual los trabajadores y los integrantes de los sindicatos se ven afectados; si bien es cierto el ejecutivo mediante el D.U 038-2020 dictó medidas de apoyo económico como el retiro de la CTS, disposición de fondos de la AFP, Subsidio de ESSALUD para los trabajadores que contraen COVID y exoneraciones por parte de la ONP en las aportaciones el panorama laboral para los trabajadores con suspensión perfecta era incierto.

Al no tener empleo, la fuerza laboral disminuye y con esto los afiliados al sindicato también, cabe señalar que a pesar que la suspensión perfecta para los dirigentes sindicales era nula, con ello se evitaba que afecte a su derecho a la libertad sindical, sin embargo no tuvieron la llegada para sus afiliados.

En cuestión de representación de género en los sindicatos, la mayoría es varón, tal es así que de cada 10 sindicalizados 09 son hombres y 01 mujer, por lo cual la participación sindical es el 84% para los varones y el 11% para las mujeres; hay que tener en cuenta que los sindicatos se forman en las labores que son altamente masculinizadas, un ejemplo de ello es el sector construcción donde la participación masculina es 51 veces mayor que la femenina.

Con respecto a las edades El 64% de los sindicalizados se ubican en el rango de 30-50 años, el 25% en el rango etario 51 a más y el 11% en el rango de hasta 29 años. Esto significa que, de cada 10 personas sindicalizadas, solo 1 califica como joven.

El 10 de mayo de 2020 se publicó el D. Lóg 1499, que estableció facilidades para el ejercicio de las actividades sindicales en el sector privado y público. Este decreto señaló que la constitución de sindicatos y otros actos internos de la organización sindical podían realizarse a través de tecnologías de información y comunicación.

Negociación colectiva en Pandemia

Una de las dificultades para el ejercicio de la negociación colectiva fue las brechas de comunicación; teniendo en cuenta que las reuniones presenciales pasaron a ser virtuales por el aislamiento social decretado por el gobierno, esto impide las asambleas, decisiones colectivas debiliten la actividad sindical; así mismo se une a esto la desigualdad por el uso y acceso al internet y la ausencia de conocimiento en el personal sindicalizado en estas nuevas formas digitales de reunión, esto se puede apreciar en la negociación

¹ Programa Laboral de Desarrollo, "El ejercicio de los Derechos Sindicales en el Perú, Lima. 1era Edición 2022.

colectiva que el año 2020 solo presento 216 pliegos a comparación del año 2019 que fueron 527.

El trabajo a distancia plantea la posibilidad de reducción de la afiliación por medio de la “des laboralización” de las relaciones de trabajo, así mismo el trabajo remoto se concentra en población de empleados y personas con formación superior que reportan bajas tasas de afiliación, con esto se crea una nueva barrera para el sindicato de generar más afiliados.

Huelgas

En lo que se refiere a huelgas el año 2020 sólo se registraron 23 y el 2021 38² siendo las causas soluciones de pliegos, incumplimiento de normas legales (vacunación para trabajadores, movilidades para traslado, alimentación de baja calidad) despidos, amenazas u otros.

En lo que respecta a la actividad económica se registra que la mayor cantidad de huelgas se dieron en minería y explotación de canteras (15), seguido de manufacturas (9) y administración pública (8).

Medidas Antisindicales

La Suspensión Perfecta de Labores adoptada por el gobierno con el D.U. 038- 2020 donde queda suspendida la obligación de remunerar por parte del empleador teniendo en consecuencia que los medios de subsistir de la economía familiar sean por liberación de CTS, vacaciones truncas, no gozadas, liberación de la AFP.

Si bien es cierto la SUNAFIL no tuvo una respuesta rápida frente a la figura de la Suspensión perfecta que permitió que los trabajadores sindicalizados al no contar con procesos o categorías en las cuales se sustenta un trabajo remoto ya que es mayormente “operativas” las funciones que realizan no ingresen a laborar, o no convocándolos al momento de retomar las actividades; este retraso de reinserción laboral para los sindicalizados debido a la pandemia hizo

que el sindicato pierda fuerza ya que no les brindaba soluciones a sus afiliados.

3. Crisis de la representatividad sindical y el papel de los representantes sindicales en pandemia

En los últimos años, la representatividad sindical está en crisis, al perder personal afiliado, tener bajas afiliaciones a los sindicatos hace que su capacidad de acción como organización disminuya en su objetivo en sí: la protección de los trabajadores.

Representación y Representatividad

La representación se refiere al número de trabajadores afiliados y la fuerza que le dan al sindicato; en nuestro país las tasas de afiliación cada año son menores.

El MTPE aún no cuenta con sistema integrado a nivel nacional que permita conocer el número de organizaciones sindicales activas, así como el número de trabajadores u organizaciones afiliadas con el que cuenta cada federación o confederación. Los anuarios estadísticos solo reportan información sobre organizaciones sindicales registradas, disgregada por sector de actividad y región, pero en el caso de sindicatos registrados no se indica si los sindicatos son de rama o de nivel superior al de la empresa.

Nuestra legislación no prohíbe la formación de sindicatos, pero si dificulta la afiliación de sindicatos con requisitos excesivos; en nuestro país para conformar un sindicato se necesita como mínimo 20 trabajadores y hasta 50 para sindicatos de otra naturaleza, por lo cual quedarían sin representación sindical las pequeñas y medianas empresas ya que no cumplen la cuota de afiliados.

Representatividad Sindical.

El concepto de representatividad lo definimos como la incidencia que tienen los sindicatos en un contexto

2 MTPE Huelgas 2021.

político y social³, el poder de negociación que tienen en la eficacia de llevar a cabo los convenios colectivos para bienestar de los afiliados, sin la representatividad de los sindicatos para llegar a acuerdos, la representación sindical disminuye.

Según Valles⁴ en Europa se habla de tres modelos de representatividad:

Pluralismo: El modelo británico de pluralismo se basa en la estructura de las organizaciones; sindicatos heterogéneos de distintas profesiones, en este modelo la representación es muy alta.

En el pluralismo los sindicatos no tienen los mismos intereses sino de acuerdo a la característica de cada profesión u oficio, en esta clase de sindicalismo variado, poco coordinado, pero cuenta con participación masiva de los trabajadores.

Su representatividad y poder como institución se basa únicamente en su representación y en el número de afiliados que tiene.

Corporatista:

En este modelo la representatividad se encuentra en el poder de los sindicatos como organizaciones y sus funciones como institución.

Las tasas de afiliación no son relevantes, son reconocidos como actores políticos y cuentan con influencia y poder para manejar el conflicto colectivo. La representatividad corporatista es el poder social que es institucionalmente reconocido, así mismo este concepto de representaciones iuslaboralista, con lo cual los representantes sindicales no "representan a los trabajadores", si no a la organización en sí, orientados a intereses económicos y profesionales teniendo una mayor conexión con la política territorial y local.

Pluralismo medio latino: En esta clase de sindicatos la representatividad recae en los criterios de audiencias

laborales y la representación.

Representatividad Sindical en Pandemia.

Actualmente los sindicatos se enfrentan a varias dificultades propias de la sociedad neoliberal en la que vivimos, como los problemas que tienen para poder representar a todos los trabajadores. Durante el siglo XX la organización taylorista (producción en cadena) de trabajo permitió la expansión del sindicalismo al encuadrar a todos los empleados en un mismo ámbito: la fábrica, por lo cual los intereses que siguen son los mismos, condiciones de trabajo, calidad de vida y derechos laborales.

Con la homogenización de los trabajadores se creó un movimiento obrero unido defendiendo un mismo objetivo, sin embargo, al transcurrir del tiempo y estando bajo una política neoliberal, los sindicatos pierden fuerza y se genera la creación de sindicatos específicos generando un quiebre en la unión de la fuerza obrera.

Factores que disminuyen la representatividad sindical:

- Empleos con contratos a tiempo parcial.
- Creación de Subcontratas, tercerización laboral
- El temor al desempleo por despido o término de contrato que afecta de manera directa a las afiliaciones sindicales ya que el perder el trabajo por estar sindicalizados a pesar de que la libertad sindical es un derecho.
- La legislación laboral actual y la reactiva capacidad del sector sindical en el momento de negociar y ejercer presión a favor de sus intereses, esto ha decaído de manera considerable en estos últimos años
- Los convenios colectivos ganados por el sindicato es para beneficio de todos los trabajadores incluso

³ BAYLOS, A. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. Cuadernos de Relaciones Laborales, 19, 69-94.

⁴ Valles, Diana (2018) Crisis de Representación y Conflicto Laboral. Tesis

los que no están sindicalizados, con esto la tasa de afiliación no es atractiva para los trabajadores que consideran que sin estar afiliados los harán beneficiarios de lo conseguido por el sindicato.

- La mala imagen propiamente de los sindicatos y sindicalizados

En nuestro país no hay interés por la negociación colectiva, el estado no fomenta esta clase de dialogo social en ninguno de los sectores, adicional a esto no existe actualmente una legislación en materia laboral que señale específicamente los alcances de la negociación colectiva por rama de actividad. La ley no fomenta ni garantiza la negociación colectiva, al no señalar específicamente reglas que la hagan viable.

Actualmente en nuestro país , la realidad laboral esta dividida, un ejemplo de ello es la tercerización, donde los trabajadores no son contratados directamente por la empresa sino que son suministrados por otro empleador que provee las funciones básicas o vinculados, con esto se dificulta la sindicalización de los trabajadores y la representatividad es nula; esto que origina que muchas empresas cuenten con menos de 20 trabajadores, ocasionando con ello la limitación a la conformación de sindicatos y se vean imposibilitados a una efectiva negociación colectiva.

En definitiva, la preocupación principal de los sindicatos son los trabajadores fijos y estables porque serían su base principal y segura, pero a los temporales no los tiene en tanta consideración, que además se están haciendo más numerosos en el mundo laboral. Por ello es más difícil que a las nuevas generaciones les alcance el movimiento sindical y se afilien, porque no se sienten identificados y esto es un problema para los sindicatos en el futuro.

Otro de los grandes problemas que presentan los sindicatos es la poca afiliación de los trabajadores; la ausencia de la estabilidad laboral, los contratos temporales no son atractivos para que el trabajador pueda afiliarse por temor a la no renovación de sus contratos.

Otro componente de la crisis del sindicalismo peruano lo encontramos en el campo interno de las organizaciones que lo componen, en donde se ha podido constatar sintéticamente, como resalta , una gestión poco democrática y, a veces, ineficiente, una falta de renovación de cuadros directivos, una manipulación inaceptable de los partidos políticos, una incapacidad para brindar servicios adecuados a sus afiliados y una falta de adaptación a contextos en los que los márgenes de distribución de beneficios económicos se estrecharon por las graves dificultades económicas que atraviesa nuestro país en las últimas décadas y por las políticas neoliberales adoptadas para enfrentarlas.

Por otro lado, se evidencia que la mayoría de trabajadores tiene la percepción sobre la poca o inexistente influencia del dirigente sindical para promover la afiliación. Dicha subcategoría califica como un criterio para no afiliarse y al mismo tiempo evidencia representatividad tanto en el grupo de trabajadores sindicalizados como en el de los no sindicalizados:

La percepción que tiene el trabajador sobre que el Sindicato solo apoya a sus miembros y no a la masa de trabajadores. Este criterio además de estar dentro de una de las motivaciones para no afiliarse, evidencia también representatividad entre los trabajadores no sindicalizados.

El trabajo que realizan las mujeres y la renuencia de muchas de ellas a incorporarse a los canales sindicales tradicionales dadas sus características masculinas, es importante que los Estados promuevan la organización de trabajadoras desde las bases y no necesariamente dentro de una estructura sindical formal, Esto es valioso puesto que promueve un liderazgo colectivo y la emergencia de espacios para que las voces de las mujeres puedan escucharse fuera de las estructuras patriarcales que caracterizan a los sindicatos.

Errores en los representantes sindicales:

Falta de Representación Justa: Los representantes sindicales deben tener objetividad para representar a su afiliados, así mismo conocer los tiempos para

solucionar sin subjetividades de por medio.

Falta de Organización y Capacitación: La ausencia de organización y capacitación en los representantes sindicatos, el poco manejo de medios informativos y la ausencia de interés en afiliar personal generan la poca representatividad y falta de confianza para los trabajadores en afiliarse al sindicato.

Esta deficiencia de no tener representantes conlleva a que se afecte la capacidad legal del sindicato, lo que se concreta en el hecho de no poder sus dirigentes representar o defender a sus afiliados en sus controversias - litigios - o reclamaciones de carácter individual, presentadas o por presentarse ante el Poder judicial o la Autoridad Administrativa de Trabajo, dejándose sólo al trabajador para que prosiga con la acción; en tal sentido, el rol del sindicato asesor desaparece; asimismo, la organización sindical deja de ser promotor de creación y fomento del desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; huelga decir que también se vulnera la finalidad de ser agente de promoción del mejoramiento cultural de sus afiliados.

Alternativas de solución para reforzar la representatividad sindical.

Uno de los campos en los que se aprecia más la debilidad sindical es en los escasos medios con que cuentan los sindicatos para realizar análisis documentados y propuestas alternativas. Los instrumentos técnicos con los que cuentan los sindicatos suelen ser escasos, a esto se suma la ausencia de conocimiento de leyes a favor de ellos y la poca visión al momento de negociar un beneficio; la presentación de pliegos cada año suele ser repetitiva con las mismas demandas como los aumentos al jornal básico, monto de la canasta familiar o bonos por escolaridad, dejando de lado el desarrollo y capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral o escalar a mejores puestos de trabajo.

Otra de las mejoras al momento de afiliar a trabajadores es mejorar la interlocución entre los dirigentes y los

miembros, la comunicación y la información debe ser sincera y directa para que se familiaricen con los objetivos del grupo y que se sientan identificados con ello.

El uso y capacitación sobre herramientas tecnológicas, las reuniones virtuales, las afiliaciones "digitales", son alternativas para reforzar la representatividad sindical, sin embargo, las brechas digitales siguen en la actualidad.

Bibliografía

1. BAYLOS, A. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. Cuadernos de Relaciones Laborales, 19, 69-94.
2. Plades, (2022) Ejercicio de los derechos sindicales en el Perú 2019-2021 1era Edición
3. Picoaga Vargas, Miguel Ángel, (2018) Las facultades de representación de los sindicatos de rama y su incidencia en las negociaciones colectivas con las empresas que cuentan con menos de 20 trabajadores, Tesis PUCP
4. Canessa Miguel, La baja representatividad sindical en América Latina: Una errónea interpretación
5. Plades, Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018
6. Villavicencio Alfredo, La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público, Foro 2001
7. Fentagro, (2020) guía de orientación para organizaciones sindicales del Sector Agroexportador en el contexto del Covid .19.
8. Elías Mantero, Fernando (1998). Derecho Laboral: Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Jus Editores.
9. Celis, Saira (2009) Democracia, Representatividad y Legitimidad sindical en el Perú, Tesis USS.



ACIERTO O DESACIERTO NORMATIVO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESA

APROPÓSITO LA MODIFICACIÓN PREVISTA EN
EL DECRETO SUPREMO 014-2022-TR

Víctor Vicente Zavala

1. Introducción

La globalización ha generado drásticos cambios económicos y sociales, que han tenido gran impacto en el esquema organizacional de las empresas, con incidencia en las relaciones laborales; ello a través del desarrollo de mercados flexibles, el avance de la tecnología, entre otros.

Se han establecido esquemas de producción distintos a los tradicionales (fordista, taylorista, entre otros) distantes a los modelos fordista y taylorista, orientados a la especialización de los servicios y la cooperación empresarial.

Así dentro de los, relativamente, novedosos esquemas empresariales se coligen los modelos de subcontratación, caracterizados por la externalización de fases productivas que se orienta a la eficiencia y la optimización de la actividad que integra cada fase, en atención a contratos entre empresas.

Por otro lado, se observa el modelo de los grupos empresariales, que constituyen un conjunto de empresas formalmente autónomas, con una estrategia general común, así como vinculada entre ellas o hacia una sociedad o empresa matriz.

Es en el último particular modelo de grupos empresariales, en el que subsiste la interrogante de si actualmente se advierte en el acontecer jurídico y práctico, una correcta articulación de los derechos colectivos, principalmente el de negociación colectiva, a propósito de la modificación del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la realidad no homogénea en el territorio peruano.

2. Configuración Jurídica de los Grupos de Empresas

Nuestro ordenamiento laboral vigente no contempla una definición formal que señale los alcances y contenido de lo que debe entenderse por grupo de empresas, ni tampoco se regula acerca de las obligaciones laborales que estos asumen.

De forma referencial, existe cierta normativa que nos brinda nociones acerca de lo que se considera grupo económico, lo cual sirve como base para el desarrollo de la jurisprudencia en la resolución de conflictos derivados por el incumplimiento de obligaciones laborales basados en el principio de la primacía de la realidad.

Los grupos de empresas o grupos empresariales en la práctica se manifiestan a través de la conformación de dos o más empresas o sociedades, cada una de ellas autónomas en la realización de sus actividades, pero que en conjunto vienen a ser parte de una sola unidad económica o comparten un interés económico.

Conforme al artículo 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado por Resolución Conasev 090-2005-EF-94.10:

Grupo Económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales.

El artículo 8 del mismo reglamento indica que:

Se presume, salvo prueba en contrario, que las personas que ejercen los cargos de apoderados, representantes legales, directores o gerentes de una persona jurídica ejercen el control sobre ella.

Asimismo se presume, salvo prueba en contrario, que las personas jurídicas vinculadas se encuentran sujetas a un control común.

Se presume además que las personas jurídicas que conforman un grupo económico tienen vinculación económica, la cual se define, conforme el artículo 5 el citado reglamento como *“la relación entre dos personas, naturales o jurídicas, que conlleva a un comportamiento sistemáticamente concertado”*. En el mismo artículo se indica que: *“salvo prueba en contrario, se presume la existencia de vinculación, en los siguientes casos:*
I. *Entre personas jurídicas: a) Cuando forman parte del mismo grupo económico, tal como se define en el*

artículo 7”.

Bajo estos mismos preceptos, el ya derogado Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE aprobado por Decreto Supremo 007-2008-TR introdujo por primera vez en la normativa laboral la mención acerca de grupo económico en su artículo 40. Asimismo, el artículo 4 de su reglamento aprobado por Decreto Supremo 008-2008-TR señaló como grupo económico aquel *“conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas”*. No obstante, la citada referencia solo tenía como propósito precisar los sujetos excluidos de los alcances o beneficios de la micro y pequeña empresa; por lo cual, a la fecha si bien puede encontrarse una definición general o las características de lo que debe considerarse como grupo económico, no se precisa aún en la legislación laboral acerca de las obligaciones o efectos laborales de tales grupos con relación a los trabajadores.

En el desarrollo de la jurisprudencia y la doctrina la determinación de la responsabilidad solidaria es uno de los aspectos que más se suele tratar en cuanto a los grupos empresariales para obligar a que todas las que lo conforman asuman el pago solidario de los adeudos laborales del trabajador, pese a que fueron generados por una o algunas de dichas empresas.

La obligación surge del análisis en cómo se desarrolla el servicio; es decir, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, por el cual en caso de existir discordancia entre los documentos y los hechos, se prefiere lo que ocurre en el plano de los hechos.

Así, podemos encontrar posiciones que argumentan que la responsabilidad solidaria surge como consecuencia de la sola existencia del grupo de empresas, mientras que otras son de la posición que surge como consecuencia del ánimo fraudulento de las empresas para aprovecharse de forma directa o

indirecta de los servicios subordinados del trabajador.

La existencia de grupos económicos y cómo estos actúan en el ámbito de las relaciones laborales puede llegar a determinar una responsabilidad solidaria con relación a los derechos del trabajador no solo respecto al pago de beneficios sociales, sino también de otras obligaciones como la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo.

Sobre ello el Tribunal Constitucional afirma que:

"(...) aquella extensión de responsabilidad solidaria es prima facie una intervención razonable y proporcional en el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva de un tercero ajeno a la relación jurídica procesal, y resulta constitucionalmente legítima en tanto busca garantizar el cabal cumplimiento de lo ordenado en un proceso laboral ordinario, ante escenarios en los cuales el grupo de empresas -del que es integrante el ejecutado- estructura su negocio con la finalidad de ahorrar costos de naturaleza laboral, aunque yendo más allá de los contornos del ámbito normativo de su derecho fundamental a la libertad de empresa, puesto que si bien el derecho a organizar y planificar su actividad lucrativa son posiciones iusfundamentales amparadas por ese derecho fundamental, por lo que si bien tanto lo uno como lo otro resultan legítimas, no lo son cuando tienen la subalterna intención de defraudar o abusar del Derecho o quebrantar normas jurídicas imperativas de rango constitucional o infraconstitucional, como el principio de primacía de la realidad." (Fundamento 4 del Expediente 00169-2021-PA/TC)

El grupo de empresas, entonces, si bien no ha sido desarrollado en la normativa laboral genera en la práctica incidencias laborales para los trabajadores, sobre todo si con la creación de estas figuras de descentralización productiva, se pretende deslindar de obligaciones sociolaborales y por qué no de responsabilidades en cuanto al ejercicio de derechos

fundamentales del trabajador, como el de formar sindicatos, entablar negociaciones colectivas o ejercer su derecho de huelga.

3. Grupos de empresas y derechos colectivos.

El derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga son reconocidos en la Constitución Política del Perú a través de su artículo 28, el cual dispone lo siguiente:

**Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador.
Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga**

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

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

Bajo este precepto normativo, es deber del Estado ser un garante de los derechos colectivos de los trabajadores, a fin de reconocer su libertad para afiliarse a organizaciones sindicales; promover la solución pacífica de los conflictos laborales, así como consagrar a la negociación colectiva como la principal fuente para la solución de dichos conflictos; y establecer como último recurso a la huelga siempre que se respete el interés social.

Toda organización de trabajadores tiene la libertad para constituir un sindicato, acorde a la normativa vigente, para poder unificar intereses y acciones que les permitan representar sus necesidades reales y concertar las negociaciones correspondientes ante su empleador.

Conforme lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Exp. 0008-2005-PI/TC (fundamento 28):

“El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos:

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Entre los principales fines y funciones que nuestra legislación establece para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada, se tienen los siguientes:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y, dentro de ese contexto, exigir su cumplimiento.
- Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.
- Promover la creación de organismos de auxilio y promoción social de sus miembros (cooperativas, cajas-fondos, etc.).
- Promover el mejoramiento cultural, así como la educación general, técnica y gremial de sus miembros”.

Acerca de la negociación colectiva, el Convenio 154 de la OIT, Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 indica en su artículo 2 que:

*“(…) la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, **un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de***

***empleadores**, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- (a) *fixar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- (c) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”. (Énfasis agregado).*

La Recomendación núm. 91 de la OIT, sobre contratos colectivos de 1951 señala en el subpárrafo 1 del párrafo 2 que el contrato colectivo:

*“comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, **un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores**, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”. (Énfasis agregado).*

Aunado a ello, se tiene que el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT prevé en su artículo 2 la posibilidad que los trabajadores y empleadores puedan constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente. Asimismo el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT establece que: “la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo”.

En atención a lo señalado en estos instrumentos internacionales, el Tribunal Constitucional mediante el Exp. 03561-2009-PA/TC precisó que los principios que

sustentan una negociación colectiva son tres: a) el de la negociación libre y voluntaria; b) el de la libertad para decidir el nivel de negociación y c) el de la buena fe:

13. (...) En buena cuenta, el principio de la negociación libre y voluntaria incluye: a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.

14. (...) la elección del nivel de negociación colectiva, normalmente, debe corresponder a los propios interlocutores en la negociación, ya que estos se encuentran en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, e incluso podrían adoptar, si así lo convinieran, un sistema mixto de acuerdos-marco.

16. (...) es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas.

20. (...) mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

A nivel legislativo, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto

Supremo 010-2003-TR (en adelante, LRCT) compila las regulaciones sobre las relaciones colectivas de trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR (en adelante, RLRCT) le sirve de desarrollo.

Así, acerca de la libertad sindical, el artículo 2 de la LRCT señala 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.

Por su parte el artículo 3 precisa que:

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

Se tiene entonces que nuestra normativa laboral en concordancia a los preceptos constitucionales reconoce que la posibilidad de pertenecer a una organización sindical es absolutamente libre y voluntaria; por ende, no está sujeto a restricción alguna ni tampoco puede condicionarse a circunstancias como la pérdida o el acceso al empleo, por ejemplo.

En ese sentido, cualquier trabajador puede afiliarse a un sindicato, salvo aquellos que ocupan puestos o cargos de dirección o de confianza, quienes son excluidos por la ley. No obstante, a manera de excepción se permite la afiliación de estos trabajadores, si es que el Estatuto del Sindicato lo dispone así expresamente.

Cabe mencionar que para ejercitar el derecho a la sindicación, es necesario que se presenten una serie de elementos que permitan constituir o consolidar la respectiva organización sindical.

Cabe recordar que para conformar una organización sindical y para que esta subsista en el tiempo, debe contar con por lo menos veinte (20) trabajadores afiliados, si se trata de uno de nivel de empresa, y

cincuenta (50) o más para cualquier otro.

Respecto a los tipos de sindicato, la LRCT establece en su artículo 5 los niveles de organizaciones sindicales que están permitidos; sin embargo, como veremos más adelante esta lista es meramente enunciativa, dado que su reglamento recientemente modificado por el Decreto Supremo 014-2022-TR desarrolla otras formas de sindicato que expresamente la ley no mencionaba.

Del citado artículo se mencionan los siguientes niveles de organización sindical:

- **Empresa:** formada por trabajadores que prestan servicios a un mismo empleador.
- **Actividad:** formada por trabajadores de dos o más empleadores que formen parte del mismo sector de negocio o la misma rama de actividad.
- **Gremio:** formada por trabajadores de distintos empleadores pero que realizan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- **Oficios varios:** formados por diferentes trabajadores de diferentes empleadores y que realizan distintas actividades, pero que no alcanzan el número mínimo para formar un sindicato de gremio o de actividad.

Apreciamos que LRCL tiene una descripción que aparentemente restringe la posibilidad de efectuar negociaciones a nivel de un sindicato de grupos de empresas, dado que expresamente no ha sido contemplado.

Ello limita el nivel de negociación, aún más de lo que lo limitó el propio legislador. En concreto, se disminuye el poder negociador de los trabajadores al fragmentar las unidades de negociación, y se

puede impedir o limitar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores al definir sociedades con un número de trabajadores menor a los quórum exigidos por el legislador, o al concentrar el grueso de trabajadores en sociedades que muestran situaciones financieras negativas¹.

Negar la posibilidad de ejercitar derechos colectivos a nivel de grupo de empresas va en contra de las recomendaciones de la OIT. Sobre el particular el Comité de la Libertad Sindical, creado por la OIT, en 1951, con el fin de examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical señaló que:

“El principio de pluralismo sindical se basa en el derecho de los trabajadores de reunirse y constituir de manera independiente, las organizaciones de su elección, organizaciones cuya estructura debe permitir a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, de elaborar y aprobar sus propios estatutos, de organizar su administración y actividades y de formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas, para defender los intereses de los trabajadores”²

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos opina que:

“el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato de categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a la libertad sindical”³.

En ese sentido, la normativa laboral acorde a la Constitución, a los instrumentos internacionales y recomendaciones de la OIT debe ser flexible para permitir el derecho de los propios actores sociales en definir el nivel de negociación colectiva, pudiendo recurrir a mecanismos autónomos o heterónomos para

1 Al respecto, véase también: Rojas Miño, Irene. Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual. Editorial LexisNexis, Chile. 2004. P. 74 y ss. En: Palomo Vélez, Rodrigo I. (2006). Los grupos de empresas en el Derecho Chileno del Trabajo. Ius et Praxis, 12(2), 399-406.

2 Organización Internacional del Trabajo, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018, párrafo 483.

3 Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, párrafo 79.

la resolución de conflictos laborales, de ser el caso.

4. Negociación colectiva en grupos de empresas

El hecho que no se haya precisado por mucho tiempo en nuestra legislación laboral que los grupos de empresas también tienen derechos colectivos (como la sindicación, y por ende la negociación colectiva y huelga), no debió haber significado una dificultad para su ejercicio, pues la LRCT ha debido ser interpretada acorde a su espíritu normativo y a los alcances de otras de normas de mayor jerarquía ya mencionadas.

Sabemos que producto de la globalización y el boom empresarial que hace un tiempo ha venido desarrollándose en el país, los grupos empresariales han sido manifestaciones de descentralización productiva para superar el déficit económico respaldados con la Constitución del 93 que reconoció expresamente la libertad de empresa y libertad de contratación, pero muchas veces, a costa de la afectación de los derechos laborales de los trabajadores mediante subcontrataciones y disminución de costos laborales.

Sin embargo, así como existe libertad para establecer formas empresariales de forma expansiva también debería existir una libertad sindical que se desarrolle expansivamente y que permitan a los trabajadores constituir formas de sindicatos que se adapten a estas nuevas formas de organización de los empleadores, para plantear negociaciones que tengan por finalidad generar condiciones laborales justas y razonables.

Conviene aquí señalar lo que establece el artículo 44 de la LRCT:

Artículo 44°.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una

categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

De acuerdo a ello, parece existir una limitación en cuanto a la realización de un convenio o negociación colectiva, pues no faculta a las partes a negociar en el nivel que consideren conveniente.

Sin embargo, el artículo 45, modificado por la Ley 31110⁴ salva aparentemente esta situación cuando reconoce la libertad de establecer el nivel de negociación:

Artículo 45°.- *Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. El desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva deberá ser resueltas a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos.*

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones

⁴ Publicada el 31 de diciembre de 2020.

de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Cabe señalar que el artículo 45 citado antes de su modificación establecía un imperativo sobre la elección del nivel de negociación cuando señalaba que: "A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa".

Dicha frase a criterio del Tribunal Constitucional resultaba inconstitucional:

"(...) no sólo porque contraviene la libertad para decidir el nivel de la negociación, sino también porque lesiona el derecho de negociación colectiva, pues tal como se ha señalado en el fundamento 14, supra, ninguna ley puede fijar imperativamente el nivel de la negociación, tal como ocurre con la frase referida". (Fundamento 28 del Exp. 03561-2009-PA/TC)

Es importante señalar que en la práctica se han desarrollado negociaciones en los grupos de empresas, a pesar de las dificultades normativas que presentaba la LRCT.

En ese escenario particular, en los hechos los trabajadores de una empresa A y una empresa B, pertenecen a un mismo sindicato, inclusive si el sindicato se forma solamente dentro de la empresa A. Eso, en los hechos, significa que el sindicato ha mutado, de ser sindicato de la empresa A, a ser sindicato de las empresas A y B. Eso ya lo convertiría en un sindicato que trasciende el escenario netamente empresarial, sino que sería supra empresarial, estando fuera del ámbito de una sola empresa particular. Es más, sus convenios colectivos tendrán aplicación no solamente en la empresa en que se constituyen, sino también en la otra empresa donde tienen afiliados.

¿Pero qué viene pasando en esta situación práctica? Que para evitar la consolidación o para evitar la configuración de un escenario de negociación de grupo, lo que hacen las empresas es negociar con el sindicato y formar dos convenios colectivos paralelos, a pesar de que son totalmente idénticos.⁵

Así se ha visto casos controversiales en cuanto a la negociación colectiva relacionadas a grupos de empresas, tales como:

- **El caso de la Compañía de Minas Buenaventura:** Sobre el particular, explica Canessa⁶ que: el 6 de marzo de 2010 se suscribieron cuatro convenios colectivos en extraproceso de las empresas de servicios que laboran en la Unidad Antapite de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Asimismo, el 7 de febrero de 2012 se suscribieron tres convenios colectivos de las empresas de servicios que laboran en la Unidad Uchucchacua de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Al estudiarse los referidos convenios colectivos mineros se queda en evidencia dos características. Por un lado, los convenios colectivos contienen las mismas cláusulas laborales aunque se suscriben de manera independiente con cada una de las empresas. Por otro lado, hay una participación indirecta de la empresa principal (Buenaventura) durante el proceso de negociación colectiva. En realidad esto retrata que los convenios colectivos se han producido dentro de una negociación colectiva de un "grupo de empresas", pero que al carecer de un marco normativo apropiado, adoptan esta multiplicidad de convenios colectivos de empresa.

- **El caso SITENTEL:** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante la Resolución Directoral General 021-2011/

5 Sánchez Reyes, C., Ugaz Olivares, M., & Pasco Lizárraga, M. (2016). Mesa Redonda "Negociación Colectiva y Grupo de Empresas". Derecho & Sociedad, (46), 469-482. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18868>

6 Canessa Montejo, M. (2014). La negociación colectiva peruana en los grupos de empresa. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 307-333. Recuperado a partir de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/SPDSS-Cong-Trinacional-2014-307-333.pdf>

MTPE/2/14⁷, resuelve un recurso de revisión relacionado a la negociación colectiva solicitada por el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y de las del Sector Telecomunicaciones (SITENTEL) contra Cobra Perú S.A., el Consorcio Antonio Lari Mantto, Emerson del Perú S.A.C. y la empresa Instalaciones y Tendidos Telefónicos del Perú S.A.

Si bien en este caso el MTPE no se pronuncia con relación a la existencia de un grupo de empresas sí deja en claro la vinculación y dependencia unitaria entre las empresas contratistas y Telefónica, dando entrever que se ha conformado un grupo empresarial. Así señala que: "(...) la descentralización productiva no mella la capacidad de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente en los ámbitos correspondientes, para asegurar por esa vía la paridad de fuerzas entre los sujetos colectivos, presupuesto de todo sistema de relaciones laborales que se precie de democrático". (punto b del fundamento 21 de la referida resolución).

- **El caso TECSUR:** En esta oportunidad el MTPE al evaluar el recurso planteado por la empresa con relación a lo planteado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, empresas concesionarias eléctricas y afines (SUTEECEA), reafirma la posibilidad de efectuar negociaciones colectivas en el nivel que mejor convengan a la consecución de sus intereses dándole la posibilidad que un sindicato de rama negocie a nivel de empresa al verificarse actividades conexas, adherentes o afines al sector.

En estos últimos casos se dieron preferencia a los hechos constatados que superaron las formalidades argumentadas por las empresas a razón del principio de la primacía de la realidad y atendiendo a que la LRCT

se encontraba a criterio del MTPE desfasada dado que no regulaba la negociación colectiva en el contexto de la descentralización productiva.

Así, la Resolución Directoral General 024-2011-MTPE/2/14 (caso Tecsur) en el fundamento 8 indica que:

"(...) si existe el derecho de todo empleador a, sobre la base del derecho constitucional a la libertad de empresa, decidir llevar a cabo una determinada actividad económica de manera centralizada o descentralizada, debe admitirse un ejercicio simétrico de la libertad sindical, derecho de contenido fundamental, acorde con el ejercicio de la libertad antes descrita".

Los ejemplos señalados sirven para retratar "(...) el esfuerzo y la "imaginación jurídica" de los trabajadores de las empresas de servicios en ejercitar el derecho fundamental a la negociación colectiva para regular directamente sus salarios y condiciones de trabajo con sus empleadores."⁸

Estas situaciones vienen a constituir negociaciones dentro de grupos de empresas que la norma no puede desconocer como en efecto ha venido ocurriendo hasta antes de julio del presente año que a través de una modificación al reglamento de la LRCT se ha podido señalar que la norma sobre negociaciones colectivas ya no puede interpretarse como una limitación del ejercicio de este derecho a determinados tipos de sindicato.

5. La organización sindical por grupo de empresa: ¿regulación de un nuevo tipo de sindicato o precisión de la ley?

El 24 de julio de 2022 se publicó el Decreto Supremo 014-2022-TR que introdujo importantes modificaciones al RLRCT relativos al ámbito de aplicación de la libertad

⁷ Fue publicado el diario oficial El Peruano el 30 de noviembre de 2011 y tiene carácter de precedente administrativo.

⁸ Canessa.Montejo, M. óp. cit, p. 56.

sindical así como a los mecanismos de fomento y protección de la libertad sindical.

De esta manera, se ha incorporado en el artículo 4 del RLRCT a los sindicatos de grupos de empresas y de cadena productiva o de redes de subcontratación, precisando además que los sindicatos pueden conformarse a nivel de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente, todo lo cual permite

una mayor flexibilidad en el ejercicio de la libertad sindical.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de los niveles de organización sindical anteriormente reconocidos y los que se han incorporado o precisado a través del Decreto Supremo 014-2022-TR:

TUO-LRCT	RLRCT
<p>Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:</p> <p>a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.</p> <p>b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.</p> <p>c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.</p> <p>d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.</p>	<p>Artículo 4.- Derecho de sindicación</p> <p>El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.</p> <p>Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías; 2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar; 3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad; 4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad; 5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad; 6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y, 7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente".

A raíz de estas modificaciones surge la interrogante si el actual artículo 4 del RLRCT ha regulado nuevos tipos de sindicatos que no han sido previstos en la ley, con lo cual se estaría afectado el artículo 118, inciso 8 de la Constitución Política del Perú que establece como facultad del Presidente de la República: *“Ejercer la potestad de reglamentar las leyes **sin transgredirlas ni desnaturalizarlas**; y, dentro de tales límites dictar decretos y resoluciones”*.

Respecto a esta potestad otorgada por la Constitución, el Tribunal Constitucional señala que:

*15. La fuerza normativa de la que está investida la Administración se manifiesta por antonomasia en el ejercicio de su potestad reglamentaria. El reglamento es la norma que, subordinada directamente a las leyes e indirectamente a la Constitución, puede, de un lado, **desarrollar la ley, sin transgredirla ni desnaturalizarla**, y, de otro, hacer operativo el servicio que la Administración brinda a la comunidad. Los primeros son los llamados reglamentos **secundum legem**, de ejecución, o reglamentos ejecutivos de las leyes, **los cuales***

están llamados a complementar y desarrollar la ley que los justifica y a la que se deben. En efecto, es frecuente que la ley se circunscriba a las reglas, principios y conceptos básicos de la materia que se quiere regular, dejando a la Administración la facultad de delimitar concretamente los alcances del marco general establecido en ella. Los segundos son los denominados reglamentos *extra legem*, independientes, organizativos o normativos, los que se encuentran destinados a reafirmar, mediante la autodisposición, la autonomía e independencia que la ley o la propia Constitución asignan a determinados entes de la Administración, o, incluso, a normar dentro los alcances que el ordenamiento legal les concede, pero sin que ello suponga desarrollar directamente una ley. (Fundamento 15 del EXPS. ACUMS. Nros. 0001/0003-2003-AI/TC)

El reglamento pues no puede establecer nuevas disposiciones o regular supuestos normativos que transgreden o desnaturalizan la ley que se desea desarrollar. Sin embargo las modificaciones del Decreto Supremo 014-2022-TR no implican una afectación constitucional.

Si bien la modificación del artículo 4 del RLRCT parece incorporar nuevos tipos de organización sindical que no están establecidos en la LRCT, esta argumentación implicaría una interpretación limitada o restrictiva, dado que se estaría desconociendo la finalidad del derecho a la sindicalización y la negociación colectiva que la propia Constitución reconoce en concordancia a las normas internacionales como los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Convenio 87 de la OIT señala en su artículo 2 que:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el

derecho de constituir las **organizaciones que estimen convenientes**, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. (Énfasis agregado).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prescribe en su artículo 8.1, literal a) que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. **No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos**”; (énfasis agregado).

En una opinión consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó también que “el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato de categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a la libertad sindical”⁹

En ese sentido, es deber del Estado garantizar a través de su ordenamiento jurídico que los trabajadores se reúnan en las formas u organizaciones sindicales que estimen convenientes sin mayor restricción de lo que prevé la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática.

Al respecto, la propia LRCT en su artículo 2 y 3 reconocen el derecho de los trabajadores a la sindicación para “el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos

9 Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, párrafo 79.

e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. Asimismo, señala que la “afiliación es libre y voluntaria. No puede (...) obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo”.

Someterse a una lista cerrada o taxativa de tipos de sindicato o interpretar que el artículo 5 de la LRCT constituye una lista cerrada solo limita el ejercicio pleno del derecho de sindicación y la negociación colectiva que la Constitución y las normas internacionales reconocen, así como la propia LRCT.

Con ello se ratifica la posibilidad de efectuar negociaciones colectivas dentro de grupos de empresas, pues la redacción de la LRCT sin desarrollo resultaba insuficiente para el ejercicio de este derecho.

Antes de la modificación del RLRCT se podía interpretar que la lista de niveles que señalaba la norma era taxativa y no enunciativa; por ende, actualmente se pueden solucionar diversos aspectos en cuanto a la facultad de entablar negociaciones de este tipo y que sean válidamente reconocidas.

La redacción de la LRCT parecía sostener una anomia en cuanto a la posibilidad de contar con sindicatos dentro de grupos de empresa; sin embargo, la práctica ha permitido transformar y reconocer la dinámica acerca de los niveles de sindicatos y por ende de negociación colectiva, dado que el ejercicio de los derechos colectivos requiere de mecanismos y un marco normativo claro que permita su eficacia en las relaciones laborales.

Las modificaciones al RLRCT materializan los objetivos planteados por el Estado para cumplir con las políticas públicas que buscan reducir los conflictos laborales y promover la cohesión social.

Así, uno de los objetivos que se planteó en la Política Nacional de Empleo Decente de 2021¹⁰ como

consecuencia de la disminución significativa de las negociaciones colectivas fue:

*“Objetivo prioritario 4. **Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.** (...) busca también que los derechos fundamentales de sindicación y negociación colectiva, así como otras formas de diálogo social en entornos laborales, se fortalezcan para la promoción de un empleo decente”.*

Del mismo modo, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050¹¹ tuvo en cuenta como acción estratégica para incrementar los niveles de empleo decente, productivo y formal en el país:

“AE 3.2.4. Disminuir los conflictos entre los actores laborales mediante una adecuada gestión y promoción de los derechos de negociación colectiva y sindicación de los trabajadores, así como el fomento del diálogo social”.

En el marco de estas políticas nacionales que pretenden buscar reformas laborales acordes a la realidad nacional se justifica los cambios introducidos en el RLRCT.

Si bien las modificaciones a la norma significan un importante avance en el reconocimiento de los derechos del trabajador, aún está en manos de los operadores jurídicos establecer las implicancias y sancionar a los empleadores o grupos de empresas que violen el ejercicio de sus derechos fundamentales.

10 Aprobada mediante Decreto Supremo 013-2021-TR, publicada el 13 de junio de 2021 en el diario oficial El Peruano y vigente hasta el 31 de diciembre de 2030.

11 Aprobado mediante Decreto Supremo 095-2022-PCM, publicado el 28 de julio de 2022 en el diario oficial El Peruano.

A person in a dark suit is shown from the chest up, looking down at a laptop screen. The person's right hand is resting on the laptop, and a watch with a metal link bracelet is visible on their left wrist. The background is a blurred office setting. The entire image has a dark blue overlay.

NORMAS LEGALES

LEY 31699

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE OPTIMIZA EL RECURSO DE CASACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 1. Modificación de los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Se modifican los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el siguiente texto:

“Artículo 34.- Causales para interponer recurso de casación

Son causales para interponer recurso de casación:

1. Si la sentencia o auto ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, o con una indebida o errónea aplicación de dichas garantías.
2. Si la sentencia o auto incurre o deriva de una inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad.
3. Si la sentencia o auto contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación.
4. Si la sentencia o auto ha sido expedido con falta de motivación o manifiesta ilogicidad de la motivación o cuando el vicio resulte de su propio tenor.
5. Si la sentencia o auto se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 35.- Interposición y admisión del recurso de casación

1. El recurso de casación se interpone contra las sentencias o autos que ponen fin al proceso, expedidos por las salas superiores como órganos de segundo grado. En caso de sentencias que obliguen a dar suma de dinero, el monto total reconocido en ella debe superar las quinientas unidades de referencia procesal.
2. El recurso se interpone:
 - a) Ante la sala superior que emitió la resolución impugnada.
 - b) Dentro del plazo de diez días, contados desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna más el término de la distancia cuando corresponda.
 - c) Adjuntando el recibo de pago del arancel judicial correspondiente.
3. Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impondrá una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria.
4. Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2, la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la

inadmisibilidad, se sanciona con una multa no menor de diez ni mayor de veinte unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.

5. La sala superior califica la admisibilidad del recurso dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles contados desde su interposición.

6. Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión del recurso y el recurso correspondiente.

Artículo 36.- Procedencia del recurso de casación

1. El recurso de casación debe:

- a) Indicar separadamente cada causal invocada.
- b) Citar concretamente los preceptos legales que considere erróneamente aplicados o inobservados, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende.
- c) Precisar el fundamento o los fundamentos doctrinales o legales que sustenten su pretensión, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende.

2. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen los requisitos y causales previstos en el artículo 34 y el numeral 1 del artículo 36, respectivamente. Asimismo, cuando:

- a) Se refiere a resoluciones no impugnables mediante el recurso de casación.
- b) El recurrente hubiera consentido la resolución adversa en primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
- c) El recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en los fundamentos de su

recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos contenidos en la resolución de segunda instancia que no hubieran sido previstos en la de primera.

- d) Carezca manifiestamente de fundamento jurídico.
 - e) Se hubieren desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presenta argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida.
 - f) La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia. No obstante, procederá el recurso si presenta interés casacional que se produce cuando la resolución recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.
 - g) Cuando el pronunciamiento de segunda instancia sea anulatorio.
3. Excepcionalmente, es procedente el recurso de casación en los supuestos no previstos en el artículo 34, cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, discrecionalmente, lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.

4. La resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la recepción de las copias del expediente, con el voto conforme de tres jueces supremos, y fija día y hora para la audiencia de casación, de ser el caso.

5. La improcedencia del recurso puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

5. La improcedencia del recurso puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

5. La improcedencia del recurso puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

Artículo 37.- Trámite en la Corte Suprema de Justicia de la República

1. La audiencia de casación se instala con la concurrencia de las partes que asistan, quienes pueden

informar sin necesidad de que hubiesen pedido el uso de la palabra. En todo caso, la falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente da lugar a que se declare improcedente el recurso de casación.

2. Instalada la audiencia, primero interviene el abogado de la parte recurrente. Si existen varios recurrentes, la sala fija el orden de intervención, luego de lo cual informan los abogados de las partes recurridas.

3. Si se nombra o cambia de representante procesal, debe acreditarse tal situación.

4. La sentencia casatoria se expide dentro del plazo de diez días hábiles luego de finalizada la audiencia.

5. El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación

1. Si la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso de casación, sea por infracción de una norma de derecho material o procesal, o por apartamiento inmotivado del precedente judicial o constitucional, la resolución impugnada debe revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda.

2. Si la infracción de la norma procesal produjo la afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o del debido proceso del recurrente, la Corte Suprema casa la resolución impugnada y, además, según corresponda:

- a) Ordena a la sala superior que expida nueva resolución.
- b) Anula lo actuado hasta la foja que contiene la infracción inclusive o hasta donde alcancen los efectos de la nulidad declarada.
- c) Anula la resolución apelada y ordena al juez del primer grado que expida otra.

3. En cualquiera de estos supuestos, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.

4. El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial”.

Artículo 2. Incorporación del artículo 37-A en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Se incorpora el artículo 37-A en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el siguiente texto:

“Artículo 37-A.- Competencia

1. El recurso atribuye a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República el conocimiento del proceso solo en cuanto a las causales de casación expresamente invocadas por el recurrente.

2. La competencia de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República se ejerce sobre los errores jurídicos que contenga la resolución recurrida. Está sujeta de manera absoluta a los hechos legalmente probados y establecidos en la sentencia o auto recurridos.

3. Los errores jurídicos de la sentencia recurrida que no influyan en su parte dispositiva no causan nulidad. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República debe corregirlos en la sentencia casatoria”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a los sesenta (60) días contados desde su publicación en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

TRANSITORIA

ÚNICA.- Adecuación de procesos en trámite

Los procesos laborales iniciados antes de la vigencia de la presente ley adecúan su trámite a esta si no han sido sentenciados en segunda instancia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación

Se derogan las disposiciones que se oponen a la presente ley.

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

En Lima, a los catorce días del mes de febrero 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

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA

Presidente del Consejo de Ministros

2156037-1

Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva

DECRETO SUPREMO 003-2023-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 de la Ley 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar, establece que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar;

Que, el artículo 2 de la citada ley establece que tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Asimismo, tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan uno o más hijos, mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud, salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley 31600, Ley que modifica la Ley 25129, Ley que

dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar, establece que el Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, a las modificaciones efectuadas por la mencionada ley;

Que, por lo expuesto, resulta necesario aprobar el decreto supremo que adecúe el mencionado Decreto Supremo 035-90-TR a las nuevas disposiciones de la anteriormente referida Ley 25129;

De conformidad con lo establecido 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; 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.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Decreto Supremo 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado,

cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, adecuándose a las nuevas disposiciones de la Ley 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2.- Modificación de artículo

Modificar el artículo 6 del Decreto Supremo 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 6.- Los/las trabajadores/as tienen derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los/las hijos/as cumplan dieciocho años de edad, salvo que estos/as se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extiende este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Asimismo, tienen derecho a percibir esta asignación los/las trabajadores/as que tengan uno/a o más hijos/as, mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud, salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.”

Artículo 3.- Publicación

Publicar el presente decreto supremo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 4.- 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 veintiocho días del mes de febrero del año dos mil veintitrés.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2156037-5

Encargan la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico - EJE a Asesora I de la Gerencia General del Poder Judicial

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000047-2023-P-CE-PJ

Lima, 10 de marzo del 2023

VISTO

El Oficio 000322-2023-GG-PJ cursado por el Gerente General del Poder Judicial, por el cual hace de conocimiento la solicitud del Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico.

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa 000183- 2023-P-PJ, la Presidencia del Poder Judicial designó a la abogada Edith Elena Sicha Juárez, en el cargo de confianza de Asesora I de la Gerencia General del Poder Judicial, bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

Segundo. Que, al respecto, el Gerente General del Poder Judicial hace de conocimiento el Oficio 000008-2023-P-CT-EJE-PJ de fecha 01 de marzo 2023, por el cual el señor Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE), solicita que la abogada Edith Elena Sicha Juárez en adición de sus funciones asuma las funciones de Secretaria Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE).

Tercero. Que la Secretaría Técnica como órgano de asistencia técnica que tiene como componentes el monitoreo y evaluación de las acciones propias a la implementación del Expediente Judicial Electrónico, y de gestión del cambio; cuyos logros alcanzados

demuestran su éxito en la mejora en la calidad de servicio y acceso a la justicia, fortaleciendo la transformación digital del Poder Judicial, en el marco del Plan Estratégico Institucional-PEI y cuyo POI del EJE a través de sus actividades/metapas planificadas es reportado mensualmente ante el Consejo Ejecutivo; se hace necesario que las funciones que realiza la abogada en su calidad de secretaria técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE), se realicen en adición a las funciones designada mediante Resolución Administrativa 000183-2023-P-PJ.

Cuarto. Que, el artículo 82°, inciso 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 judiciales del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con cargo a dar cuenta al Pleno de este Órgano de Gobierno,

RESUELVE

Artículo Primero.- Encargar, en adición a sus funciones la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico - EJE a la señorita abogada Edith Elena Sicha Juárez, quien fue designada en el cargo de confianza de Asesora I de la Gerencia General del Poder Judicial.

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

Consejo Ejecutivo

2160326-2

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de seis convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata (AII-39) en ámbito priorizado por el Programa - Provincia de Ica - Departamento de Ica

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 130-2023-TR

Lima, 16 de marzo de 2023

VISTOS

El Oficio 485-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0288-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0271-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos 004-2012-TR, 006-2017-TR, 004-2020-TR, y la Ley 31153, se crea el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” con el objetivo de generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, de acuerdo a la información que proporcione el organismo competente, y a las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico;

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

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, toda referencia en normas, documentos de gestión, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” se entiende, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”;

Que, los literales a), b), c), y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, norma que aprueba la reestructuración del Programa “Trabaja Perú”, modificado por el Decreto Supremo 002-2022-TR, establecen que son funciones generales del Programa: a) Promover

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

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

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual establece como función general del Programa “Trabaja Perú”, la de promover la generación de empleo temporal para la población en situación de pobreza, pobreza extrema y afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada (MONC);

Que, el literal a) del inciso 16.1 del artículo 16 de la Ley

31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, autoriza de manera excepcional, la realización de diversas transferencias financieras entre entidades, las que incluyen a aquellas referidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, a favor de gobiernos locales, estableciendo en el numeral 16.2 del citado artículo, que dichas transferencias financieras autorizadas se realizan, en el caso de las entidades del Gobierno Nacional, mediante resolución del titular del pliego, requiriéndose el informe previo favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, y que, dicha resolución se publica en el diario oficial El Peruano;

Que, por otra parte, con Resolución Ministerial 105-2023-TR, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, estableciendo en su artículo 2 lo siguiente: “Derogar el Manual de Operaciones del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, aprobado mediante la Resolución Ministerial 226-2012-TR, y sus modificatorias, salvo el artículo 2 de la Resolución Ministerial 182-2020-TR, una vez cumplido el plazo de implementación señalado en la Única Disposición Complementaria Final de la presente resolución.”;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la citada Resolución dispone que el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, cuenta con un plazo no mayor a noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la mencionada Resolución Ministerial en el diario oficial “El Peruano”, para realizar las acciones necesarias para la implementación del Manual de Operaciones aprobado;

Que, con Resolución Directoral 036-2023-LP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala, sobre la Modalidad de Intervención 2.- Por

emergencia, desastres o peligro inminente, lo siguiente: “Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de desempleo por emergencias, desastres naturales o peligro inminente. Tiene por finalidad ejecutar acciones inmediatas en la zona de interés, permitiendo mejorar las condiciones de las personas damnificadas o afectadas directa o indirectamente por una emergencia o desastre natural o peligro inminente, derivado de un fenómeno natural, o inducido por la acción humana; donde las personas no cuentan temporalmente con capacidades socioeconómicas disponibles para recuperarse. Para ello, se ejecutarán proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC)”;

Que, mediante Resolución Directoral 040-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 004-2023-LP/DE, denominada “Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata en el ámbito priorizado por el Programa-Provincia de Ica- Departamento de Ica”, en adelante la Directiva;

Que, asimismo, forma parte de la citada Directiva, el Anexo 01: Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos comprendidos en el ámbito priorizado por el Programa – Provincia de Ica – Departamento de Ica, en adelante el cronograma, en el cual se establecen las actividades a realizar por parte de los gobiernos locales y el Programa y sus respectivos plazos;

Que, con Resolución Directoral 048-2023-LP/DE, se aprueba el listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-39) en el ámbito priorizado por el Programa-Provincia de Ica-Departamento de Ica, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan seis (06) actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-39) en el ámbito priorizado por el Programa-Provincia de Ica-Departamento de Ica, con un aporte total del Programa asciende a S/ 850 460,00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y

00/100 Soles);

Que, a través del Informe 018-2023-LP/DE/UFAP, la Unidad Funcional de Articulación y Promoción de Intervenciones indica que como resultado de la convocatoria para el financiamiento de las Actividades de Intervención Inmediata (AII-39), en distritos comprendidos en el ámbito priorizado por el Programa-Provincia de Ica-Departamento de Ica, la Unidad Zonal Ica-Ayacucho Sur ha remitido seis (06) convenios suscritos, con un aporte total de S/ 850 460,00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y 00/100 Soles), cuya ejecución podría generar 265 empleo temporales;

Que, la referida Unidad Funcional señala que ha verificado las seis (06) actividades de intervención inmediata, las cuales se encuentran aptas para su financiamiento; por lo que, considera procedente que se trámite la emisión de la Resolución Ministerial que apruebe las transferencias financieras a los Organismos ejecutores cuyo aporte total del programa asciende al importe de S/ 850 460,00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y 00/100 Soles);

Que, por su parte, mediante Informe 135-2023-LP/DE/UFPP, la Unidad Funcional de Planeamiento y Presupuesto informa sobre la aprobación certificación de crédito presupuestario CCP 0416 por el monto total ascendente a S/ 850 460.00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y 00/100 soles), para financiar el aporte total del Programa para las seis (06) actividades de intervención inmediata antes mencionadas, garantizando el crédito presupuestario disponible y libre de afectación para la ejecución del gasto en el marco de la normativa vigente, según lo establecido en el numeral 41.1 y 41.2 del artículo 41 del Decreto Legislativo 1440;

Que, en razón a lo expuesto, la mencionada unidad de asesoramiento considera procedente que se efectuó la transferencia financiera para el pago del Aporte Total del Programa de seis (06) Actividades de Intervención Inmediata (AII-39), en distritos comprendidos en el

ámbito priorizado por el Programa-Provincia de Ica- Departamento de Ica, cuyo importe total asciende a S/ 850 460,00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y 00/100 soles), para lo cual se requiere la emisión de la Resolución Ministerial, conforme a lo dispuesto en el literal a) del inciso 16.1 y 16.2 del artículo 16 de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

Que, mediante Informe 137-2023-LP/DE/UFAJ, la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica del Programa considera procedente la emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera antes descrita;

Que, asimismo, mediante Memorando 0288-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 129-2023-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto que contiene la opinión favorable en materia presupuestaria;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que se acompañan a la presente, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina mediante Informe 0271-2023-MTPE/4/8, sobre la procedencia de la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú", de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en 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 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; 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.- Aprobar la transferencia financiera del

Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de seis (06) convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata (AII-39) en el ámbito priorizado por el Programa - Provincia de Ica - Departamento de Ica, con un aporte total del Programa asciende a S/ 850 460,00 (Ochocientos Cincuenta Mil Cuatrocientos Sesenta y 00/100 Soles), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2161063-1

Designan Director de la Dirección de Normativa de Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 137-2023-TR

Lima, 20 de marzo de 2023

VISTOS

El Memorando 0526-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0284-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director, Nivel F-3, de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo 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 Trabajo, 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 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo 053-2022-PCM; 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 BORIS PINEDO ALONSO, en el cargo de Director, Nivel F-3, de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2161835-1

Acreditan a representante alterno de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 138-2023-TR

Lima, 20 de marzo de 2023

VISTOS

La Carta CONFIEP GG-117/2023 de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP de fecha 13 de marzo de 2023; la Hoja de Elevación 0026-2023-MTPE/1/27 de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y el Informe 0280-2023-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, modificada por la Ley 30222, 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 los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) y 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 los gremios de la CONFIEP es efectuada mediante resolución ministerial

del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de la referida organización, 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 Resolución Ministerial 320-2016-TR y modificado por Resolución Ministerial 298-2020-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 período, salvo que la entidad a la que representa designe a un nuevo representante;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial 145-2022-TR de fecha 27 de mayo de 2022, se acredita al señor EDWIN CORDOVA PEREZ como representante alterno de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, mediante la Carta CONFIEP GG-117/2023 de fecha 13 de marzo de 2023, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP propone acreditar al señor JULIO CESAR MOLINA VALER como representante alterno ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en reemplazo del señor EDWIN CORDOVA PEREZ;

Que, mediante la Hoja de Elevación 0026-2023-MTPE/1/27, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional

de Seguridad y Salud en el Trabajo, traslada la propuesta de resolución ministerial, a fin de acreditar ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al representante alterno de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP;

Que, en atención a los documentos de vistos y acorde al contexto normativo enunciado, corresponde actualizar la acreditación del representante alterno de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Secretaría General, 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; 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 efectuada mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial 145-2022-TR.

Artículo 2.- ACREDITAR al señor JULIO CESAR MOLINA VALER como representante alterno de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP, 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.

ALFONSO ADRIANZEN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2161947_1

Aprueban la “Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas”

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA 000054-2023-SERVIR-PE

Lima, 23 de marzo de 2023

VISTOS

El Informe Técnico 000031-2023-SERVIR-GDSRH y el Memorando 000283-2023-SERVIR-GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, el Informe 000101-2023-SERVIR-GPGSC y el Memorando 000171-2023-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, y el Informe Legal 000094-2023-SERVIR-GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Legislativo 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del referido Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, SERVIR, como ente rector, es la entidad competente para emitir normas reglamentarias que regulen el adecuado funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), así como promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos técnicos del referido Sistema Administrativo;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 3.2 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, y modificatorias, el SAGRH se encuentra compuesto

por siete (7) subsistemas, entre ellos, el subsistema de organización del trabajo y su distribución, que define las características y condiciones de ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas;

Que, a través de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, se regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y se promueven políticas públicas para garantizar su desarrollo; asimismo, establece su ámbito de aplicación a todos/as los/as servidores/as civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores/as de las instituciones y empresas privadas, sujetos/as a cualquier tipo de régimen laboral;

Que, en esa línea, el artículo 3 de la Ley 31572, define al teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de las labores, sin la presencia física del/de la trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo con la que mantiene vínculo laboral;

Que, en ese contexto, mediante Informe Técnico 000031-2023-SERVIR-GDSRH y el Memorando 000283-2023-SERVIR-GDSRH, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos propone y sustenta la aprobación del proyecto de “Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas”, con el objetivo de brindar orientación a las oficinas de recursos humanos en el proceso de implementación

del teletrabajo, de tal modo que se brinde información necesaria para que este proceso pueda ser implementado dentro de los plazos establecidos;

Que, asimismo, con Informe 000101-2023-SERVIR-GPGSC y el Memorando 000171-2023-SERVIR-GPGSC, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil brinda su conformidad al proyecto de la referida Guía, precisando que la propuesta responde a las necesidades organizativas de las entidades públicas;

Que, conforme a lo indicado, corresponde aprobar la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 140-2017-SERVIR-PE, se formalizó el acuerdo del Consejo Directivo adoptado en la Sesión de fecha 20 de julio de 2017, a través del cual se delegó en la Presidencia Ejecutiva, entre otros, la función de aprobar Manuales y Guías Metodológicas que regulen los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Con los vistos de la Gerencia General, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y modificatorias; la Ley 30057, Ley del Servicio civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, y modificatorias; la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2023-TR; y, el Decreto Supremo 062-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y modificatorias;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar, por delegación, la "Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades

públicas", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el diario oficial El Peruano, y su publicación junto con su Anexo en la sede digital de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (www.gob.pe/servir).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANA ISABEL PARI MORALES

Presidenta Ejecutiva

Consejo Directivo

CRISTIAN COLLINS LEON VILELA

Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos

JAMES ALEXANDER PAJUELO ORBEGOSO

Gerente General

Gerencia General

JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS

Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS

Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica(e)

Oficina de Asesoría Jurídica

2163385-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de seis convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata (AII-41), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 146-2023-TR

Lima, 28 de marzo de 2023

VISTOS

El Oficio 534-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0342-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0314-2023-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos 004-2012-TR, 006-2017-TR, 004-2020-TR, y la Ley 31153, se crea el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” con el objetivo de generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, de acuerdo a la información que proporcione el organismo competente, y a las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico;

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

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, toda referencia en normas, documentos de gestión, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” se entiende, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”;

Que, los literales a), b), c), y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, norma que aprueba la reestructuración del Programa “Trabaja Perú”, modificado por el Decreto Supremo 002-2022-TR, establecen que son funciones generales del Programa: a) Promover

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

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

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual establece como función general del Programa “Trabaja Perú”, la de promover la generación de empleo temporal para la población en situación de pobreza, pobreza extrema y afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias, a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en mano de obra no calificada (MONC);

Que, por otra parte, con Resolución Ministerial 105-2023-

TR, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, estableciendo en su artículo 2 lo siguiente: “Derogar el Manual de Operaciones del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, aprobado mediante la Resolución Ministerial 226-2012-TR, y sus modificatorias, salvo el artículo 2 de la Resolución Ministerial 182-2020-TR, una vez cumplido el plazo de implementación señalado en la Única Disposición Complementaria Final de la presente resolución.”;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la citada Resolución dispone que, el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, cuenta con un plazo no mayor a noventa (90) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación de la mencionada Resolución Ministerial en el Diario Oficial “El Peruano”, para realizar las acciones necesarias para la implementación del Manual de Operaciones aprobado;

Que, el literal a) del inciso 16.1 del artículo 16 de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, autoriza de manera excepcional, la realización de diversas transferencias financieras entre entidades, las que incluyen a aquellas referidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, a favor de gobiernos locales, estableciendo en el inciso 16.2 del citado artículo, que dichas transferencias financieras autorizadas se realizan, en el caso de las entidades del Gobierno Nacional, mediante resolución del titular del pliego, requiriéndose el informe previo favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, y que, dicha resolución se publica en el Diario Oficial “El Peruano”;

Que, con Resolución Directoral 036-2023-LP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de Intervención 2.- Por

emergencia, desastres o peligro inminente, lo siguiente: “Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de desempleo por emergencias, desastres naturales o peligro inminente. Tiene por finalidad ejecutar acciones inmediatas en la zona de interés, permitiendo mejorar las condiciones de las personas damnificadas o afectadas directa o indirectamente por una emergencia o desastre natural o peligro inminente, derivado de un fenómeno natural, o inducido por la acción humana; donde las personas no cuentan temporalmente con capacidades socioeconómicas disponibles para recuperarse. Para ello, se ejecutarán proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC);

Que, mediante Resolución Directoral 041-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 005-2023-LP/DE, denominada “Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales”, en adelante la Directiva;

Que, asimismo, forma parte de la citada Directiva, el Anexo 01: Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, en el cual se establecen las actividades a realizar por parte de los gobiernos locales y el Programa, y sus respectivos plazos;

Que, con Resolución Directoral 059-2023-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-41) en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales;

Que, forman parte de aquel Listado, las actividades con códigos Nros. 2200000334 y 2200000340 de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; las actividades con códigos Nros. 2200000335 y 2200000342 de la Municipalidad Distrital de Samegua;

y, las actividades con códigos Nros. 2200000336 y 2200000338 de la Municipalidad Distrital de Torata, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, con un aporte total de S/ 876 919,00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles);

Que, con Resolución Directoral 068-2023-LP/DE, se aprueba la modificación de los plazos de las actividades 5 al 19, del Anexo 01: “Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM”, que forma parte de la Directiva 005-2023-LP/DE, denominada “Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales”, aprobada mediante Resolución Directoral 041-2023-LP/DE, respecto a las actividades con códigos Nros. 2200000334 y 2200000340 de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; actividades con códigos Nros. 2200000335 y 2200000342 de la Municipalidad Distrital de Samegua; y, las actividades con códigos Nros. 2200000336 y 2200000338 de la Municipalidad Distrital de Torata, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la Resolución Directoral 068-2023-LP/DE; en adelante, el Cronograma;

Que, con Informe 060-2023-LP/DE/UFAP, la Unidad Funcional de Articulación y Promoción de Intervenciones indica que, en cumplimiento del Cronograma, la Unidad Territorial Moquegua ha remitido seis (06) convenios suscritos, con un aporte total del Programa ascendente a S/ 876 919,00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles), cuya ejecución podría generar 270 empleos temporales;

Que, asimismo, la mencionada Unidad Funcional señala que, ha verificado el cumplimiento del Cronograma, los procedimientos y actividades correspondientes para la aprobación de la transferencia financiera, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente de la

materia; por lo que, considera procedente que se inicie el trámite de emisión de la Resolución Ministerial que apruebe las transferencias financieras a los Organismos ejecutores cuyo aporte total del Programa asciende al importe de S/ 876 919,00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles);

Que, por su parte, mediante Informe 259-2023-LP/DE/UFPP, la Unidad Funcional de Planeamiento y Presupuesto informa que, mediante Resolución Ministerial 140-2023-TR, se aprobó la transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de ciento catorce (114) convenios suscritos, con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata (AII-41), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por el importe total de S/ 17 179 774,00 (Diecisiete Millones Ciento Setenta y Nueve Mil Setecientos Setenta y Cuatro y 00/100 Soles), con cargo a los recursos de la Certificación del Crédito Presupuestario 0614, quedando un saldo de S/ 876 919, 00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles), para financiar el aporte total del Programa de las seis (6) actividades de intervención inmediata antes mencionadas; garantizando el crédito presupuestario disponible y libre de afectación para la ejecución del gasto en el marco de la normativa vigente, según lo establecido en los numerales 41.1 y 41.2 del artículo 41 del Decreto Legislativo 1440;

Que, en razón a lo expuesto, la mencionada unidad de asesoramiento considera procedente que se efectúe la transferencia financiera para el pago del aporte total del Programa de seis (06) convenios suscritos con los organismos ejecutores, en la modalidad de intervención 2- Por emergencia, desastres o peligro inminente, respecto a Actividades de Intervención Inmediata (AII-41), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales, cuyo importe total asciende a S/ 876 919,00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles), para lo cual se requiere la emisión de la Resolución Ministerial,

conforme a lo dispuesto en el literal a) del inciso 16.1 e inciso 16.2 del artículo 16 de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

Que, mediante Informe 174-2023-LP/DE/UFAJ, la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica del Programa considera procedente la emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera antes descrita;

Que, asimismo, mediante Memorando 0342-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 0157-2023-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto que contiene la opinión favorable en materia presupuestaria;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que se acompañan a la presente, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina mediante Informe 0314-2023-MTPE/4/8, sobre la procedencia de la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú", de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en 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 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; 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.- Aprobar la transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de seis (06) convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades

de Intervención Inmediata (AII-41), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 008-2023-PCM, por el importe total de S/ 876 919,00 (Ochocientos Setenta y Seis Mil Novecientos Diecinueve y 00/100 Soles), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que el Anexo a que se refiere el artículo precedente se publique en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial "El Peruano", siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2164571-1

Designan miembros del Consejo de la Orden del Trabajo para el año 2023

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 147-2023-TR

Lima, 28 de marzo de 2023

VISTOS

La Hoja de Elevación 0240-2023-MTPE/4/10 y el Informe 0017-2023-MTPE/4/10 de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales; el Memorando 0421-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0300-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 del Decreto Ley 20585, Establecen normas para otorgar la condecoración de la Orden de Trabajo, señala que: "La Condecoración de la "Orden del Trabajo" será otorgada a aquellas personas que se hubieren hecho acreedoras a tal distinción por calificados merecimientos y acciones distinguidas en el campo laboral o de la seguridad social.";

Que, el artículo 4 del Reglamento para la Condecoración de la Orden de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, regula la constitución del Consejo de la Orden del Trabajo;

Que, el artículo 5 del citado Reglamento establece que, a excepción del Gran Maestro, el Canciller, el Viceministro de Trabajo, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral y el Secretario del Consejo de la Orden del Trabajo, los demás miembros del Consejo de la Orden del Trabajo, cuando corresponda, son propuestos por sus respectivas instituciones y designados antes del 1 de mayo de cada año por Resolución Ministerial, pudiendo ser reelegidos;

Que, conforme a los documentos de vistos, las instituciones correspondientes remitieron las propuestas de sus respectivos representantes ante el

Consejo de la Orden de Trabajo;

Que, es necesario reconocer a los trabajadores, empresarios, académicos, y en general a las personas que hayan contribuido significativa y desinteresadamente, desde sus respectivos ámbitos de actuación, al bienestar de los trabajadores, al desarrollo armónico de las relaciones laborales, a la generación y promoción del empleo en el país y al fortalecimiento de las instituciones del Sector Trabajo y de la Seguridad Social;

Que, en mérito a lo expuesto, resulta necesario designar a los miembros del Consejo de la Orden del Trabajo para el año 2023, quienes tienen la responsabilidad de evaluar y pronunciarse sobre las propuestas para el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo;

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 por 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 Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR; y el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a los miembros del Consejo de la Orden del Trabajo para el año 2023, según se

detalla a continuación:

Regístrese, comuníquese y publíquese.

- Señor LUIS ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y Canciller del Consejo de la Orden del Trabajo, quien preside el Consejo de la Orden del Trabajo por expresa delegación del Gran Maestro;

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2164572-1

- Señor JUANMARIANO NAVARRO PANDO, Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

- Señora VIOLETA LEYVA ESTELA, Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

- Señor AUGUSTO ENRIQUE EGUIGUREN PRAELI, miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

- Señor PABLO AUGUSTO LAVADO PADILLA, miembro de la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

- Señora RUBI ELISBETH RIVAS COSSIO, Directora General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales;

- Señora ANA ISABEL PARI MORALES, Presidenta Ejecutiva del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

- Señor HUALTER AGUSTIN SAAVEDRA ANTICONA, representante de los trabajadores del régimen de la actividad privada;

- Señora VIVECA DOLORES AMORÓS KHON, representante de los empleadores;

- Señor JOSÉ EUGENIO RIVERO TERRY, representante del Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú;

- Señor HUGO JOSÉ AURELIO CHÁVEZ CUBA, Secretario del Consejo de la Orden del Trabajo, con voz pero sin voto.

Designan Juezas Supernumerarias del Primer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro y del Vigésimo Sexto Juzgado de Trabajo Transitorio de Lima

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000168-2023-P-CSJLI-PJ

Lima, 29 de marzo del 2023

VISTO

El Oficio 1587-2023-SG-CE-PJ, de fecha 21 de marzo del 2023 y el informe remitido por el área de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo en los cuales se evidencia los pendiente por resolver desde el año 2022 asimismo los cuadros de producción, reportes de escritos pendientes, expedientes por sentenciar y por calificar del Vigésimo Sexto Juzgado de Trabajo Transitorio de Lima, y;

CONSIDERANDO:

Mediante oficio de vistos, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, remite copia certificada de la resolución 22 de fecha 11 de enero del 2021, expedida por la Jefatura de la Oficina de Control de la magistratura del Poder Judicial que impuso la medida disciplinaria de suspensión al señor Juan Carlos Valera Málaga, en su actuación como Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro de la Corte Superior de Justicia de Lima, revocando la referida resolución en cuanto al plazo de suspensión de dos meses; y, reformándola, imponiéndole al referido magistrado un mes de suspensión en el ejercicio del cargo sin goce de haber.

De otro lado la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima tiene como atribuciones y obligaciones -entre otras- la de "representar al Poder Judicial en su respectivo Distrito Judicial" y "Cautelar la pronta administración de justicia, así como el cumplimiento de las obligaciones de los Magistrados del Distrito Judicial", conforme a lo establecido en el artículo 90º

incisos 1 y 4 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En cumplimiento de dichas obligaciones, la Presidencia de esta Corte Superior de Justicia de Lima realiza una permanente evaluación y monitoreo del desempeño funcional e idoneidad de los Jueces Provisionales y Supernumerarios a fin de garantizar que las designaciones efectuadas cumplan su finalidad de coadyuvar eficazmente en el correcto ejercicio de las funciones jurisdiccionales y en el oportuno servicio de administración de justicia.

Asimismo, uno de los ejes de acción de la presente gestión es mejorar la calidad del servicio judicial, la eficiencia en la descarga procesal y mayor celeridad de la administración de justicia en beneficio de la ciudadanía.

Como parte del monitoreo realizado, se ha extraído del Sistema Integrado Judicial -SIJ- los reportes estadísticos de producción, expedientes pendientes de sentenciar, demandas pendientes de calificar, así como el reporte de escritos pendientes del Vigésimo Sexto Juzgado Laboral Transitorio de Lima.

Por los considerandos expuestos y teniendo en consideración que el Presidente de la Corte Superior de Justicia es la máxima autoridad administrativa de la sede judicial a su cargo y dirige la política interna de su Distrito Judicial, con el objeto de brindar un eficiente servicio de administración de justicia en beneficio de los

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

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DESIGNAR a la abogada ROSARIO DEL PILAR ALATA ESPINOZA como Jueza Supernumeraria del Primer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, a partir del 30 de marzo del 2023, mientras dure la suspensión del magistrado Juan Carlos Valera Málaga.

Artículo Segundo.- DAR POR CONCLUIDA la designación del abogado LUZ VERONICA GALLARDO ORTEGA, al cargo de Juez Supernumerario del Vigésimo Sexto Juzgado de Trabajo Transitorio de Lima, a partir del día 30 de marzo del presente año, debiendo retornar a su plaza de origen

Artículo Tercero.- DESIGNAR a la abogada CINTHIA ERIKA PAUCAR BOZA como Jueza Supernumeraria del Vigésimo Sexto Juzgado de Trabajo Transitorio de Lima, a partir del día 30 de marzo del presente año.

Artículo Cuarto.- PONER la presente Resolución en conocimiento de la Coordinación de Recursos Humanos, Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura de Lima, Oficina de Imagen y Prensa, Gerencia de Administración Distrital y de la servidora judicial para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

MARIA DELFINA VIDAL LA ROSA SANCHEZ

Presidente de la CSJLima

2165068-1

Crean el Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 150-2023-TR

Lima, 30 de marzo de 2023

VISTO

Los Oficios 0020-2023-MTPE/1/23, 0080-2023-MTPE/1/23, 0095-2023-MTPE/1/23, 0127-2023-MTPE/1/23 y 0141-2023-MTPE/1/23 de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo; el Memorando 0199-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando 0267-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0263-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el literal j) del artículo 4 establece que el diálogo social y concertación laboral responde a una de las áreas programáticas de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE;

Que, el literal f) del numeral 8.2 del artículo 8 de la mencionada Ley de Organización y Funciones del MTPE dispone que, en el marco de sus competencias, el MTPE promueve espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral entre los actores más representativos de la sociedad peruana, y mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales;

Que, el artículo 120 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR, señala que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es un mecanismo de diálogo social y concertación de políticas públicas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional, que depende jerárquicamente del Despacho Ministerial y cuenta con una Secretaría Técnica que le brinda soporte técnico y administrativo;

Que, mediante la Resolución Ministerial 075-2021-TR, se aprueba el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, documento de gestión que orienta el accionar del Sector a nivel nacional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales, estableciendo entre sus objetivos, potenciar al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales, objetivo recogido además en el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, aprobado mediante la citada Resolución Ministerial;

Que, mediante la Resolución Ministerial 202-2018-TR, se faculta a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo a formular, organizar y ejecutar las acciones y gestiones de índole administrativa necesarias para la articulación, asesoría

técnica y seguimiento de los espacios de diálogo social, de naturaleza bipartita, encargados de analizar problemas de interés general y de alcance nacional, que disponga el titular del sector;

Que, los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por el Decreto Supremo 054-2018-PCM y sus modificatorias, tienen por objeto el regula los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado, con la finalidad de que las entidades del Estado, conforme a su tipo, competencias y funciones, se organicen de la mejor manera a fin de responder a las necesidades públicas, en beneficio de la ciudadanía;

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

Que, el numeral 28.2 del artículo 28 de los citados Lineamientos refiere que los Grupos de Trabajo pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende, y corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces y a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, validar la legalidad y sustento técnico para su creación, respectivamente; asimismo estipula que pueden participar en calidad de integrantes del Grupo de Trabajo representantes de otros poderes del Estado, niveles de gobierno y organismos constitucionalmente autónomos, previa conformidad de su máxima autoridad; así como representantes acreditados de la sociedad civil, academia, gremios empresariales, entre otros, siempre que su participación se vincule y contribuya al objeto del Grupo de Trabajo;

Que, a través de los documentos de vistos, y el Informe 002-2023-MTPE/1/23/MPC la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo sustenta, entre otras, la emisión de una Resolución Ministerial que apruebe la creación del Grupo de Trabajo, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, mediante correo electrónico del de fecha 24 de febrero de 2023, la Secretaria General de la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP, brinda su conformidad para participar en la “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, a través del Memorando 0267-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe 0117-2023-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización y el Informe 0105-2023-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones por los que emite opinión favorable a la propuesta normativa;

Que, mediante el Informe 0263-2023-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, resulta pertinente emitir el acto de administración que disponga la creación del Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, con el objeto de abordar y articular los planteamientos gremiales de dicha central sindical, referidos a temas sociolaborales de interés general y alcance nacional;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Creación del Grupo de Trabajo

Crear el Grupo de Trabajo, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado "Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".

Artículo 2.- Objeto

El Grupo de Trabajo tiene por objeto abordar y articular los planteamientos gremiales de la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP, referidos a temas sociolaborales de interés general y alcance nacional.

Artículo 3.- Conformación

3.1 El Grupo de Trabajo está conformado por los siguientes integrantes:

- a) Un/a representante del Despacho Viceministerial de Trabajo, quien lo preside;
- b) Un/a representante del Despacho Ministerial;
- c) Un/a representante de la Dirección General de Trabajo;
- d) Un/a representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo;
- e) Un/a representante de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo;
- f) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; y,

g) Seis (6) representantes de la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP.

3.2 Los miembros del Grupo de Trabajo cuentan con un/a representante alterno/a, quien asiste a las reuniones en caso de ausencia del titular.

3.3 Los miembros del Grupo de Trabajo ejercen sus funciones ad honorem.

Artículo 4.- Designación de representantes

Las/los integrantes que conforman el Grupo de Trabajo, así como sus representantes alternos/as, se acreditan ante la Secretaría Técnica, mediante comunicación escrita, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución.

Artículo 5.- Funciones del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar un plan de actividades para el cumplimiento del objeto del Grupo de Trabajo.
- b) Solicitar a las unidades orgánicas competentes la elaboración de informes técnicos que guarden vinculación con los temas abordados en la mesa de trabajo.
- c) Otras que considere necesarias para el cumplimiento de su objeto.

Artículo 6.- Instalación

El Grupo de Trabajo se instala en un plazo que no excederá de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de publicación de la presente resolución.

Artículo 7.- Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo está a cargo de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, la cual coordina para el cumplimiento del objeto y de las funciones del Grupo de Trabajo.

Artículo 8.- Vigencia

El Grupo de Trabajo tiene una vigencia de un (1) año, contado a partir de su instalación.

Artículo 9.- Colaboración

La Secretaría Técnica cuenta con la asistencia especializada de todos los órganos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes coadyuvan al cumplimiento de los fines del presente grupo de trabajo.

Artículo 10.- Financiamiento

El cumplimiento de las funciones del Grupo de Trabajo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 11.- Publicación

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 la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ALFONSO ADRIANZÉN OJEDA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2165346-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

01510-2018 CUSCO

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

Sumilla: Para que se configure la nulidad de despido, por la causa 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, es necesario acreditar que el reclamo motivó el despido, no siendo suficiente para ello probar la existencia del reclamo en contra del empleador.

Lima, diecisiete de marzo de dos mil veintiuno

VISTA

la causa número un mil quinientos diez, guion dos mil dieciocho, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES en representación del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL, mediante escrito presentado el catorce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos sesenta y uno a setecientos setenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos dieciocho a setecientos treinta, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos sesenta a seiscientos setenta y uno, en el extremo que reconoce una relación laboral a plazo indeterminado y revocó el extremo que declaró infundada la reposición por despido nulo y reformándola declararon fundada; en el proceso seguido por el demandante, Margot Marlene Rodríguez Torres, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta y siete a setenta y uno, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: i) Infracción normativa del inciso c) 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; 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 quince de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas setenta y cinco a ochenta y tres, adecuada mediante escrito presentado el tres de marzo de dos mil siete, obrante de fojas seiscientos uno a seiscientos veintidós, la demandante solicita como pretensión principal: el reconocimiento de una relación laboral por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la reposición por despido nulo; como pretensión subordinada: el pago de una indemnización por despido arbitrario. Sostiene que, ingresó a laborar el veintitrés de agosto de dos mil once hasta el tres de setiembre de dos mil catorce, en la Jefatura Zonal XIV Cusco de PROVIAS NACIONAL, desempeñándose como

Asistente Administrativo de la PACRI en el Área de Logística, cumpliendo labores de carácter permanente y ordinaria, bajo subordinación, como son: generar los requerimientos, las órdenes de compra y servicios que requerían los proyectos mediante el sistema SIGA de la demandada, planificar, organizar y administrar las actividades de los proyectos, programando y dando conformidad a las remesas, realizar seguimiento a toda documentación que viene de la oficina central, cumpliendo los encargos de la Jefatura Zonal y el Jefe de Oficina, percibiendo una remuneración mensual de tres mil quinientos con 00/100 soles (S/3,500.00), dentro de un horario de trabajo, motivo por el cual existen los elementos esenciales de un contrato de trabajo. Asimismo; señala que, el dos de setiembre de dos mil catorce solicitó una inspección laboral para verificar la desnaturalización de contrato, realizándose el mismo día. Luego, el tres de setiembre de dos mil catorce solicitó una inspección para verificar el despido, donde la entidad demandada alegó que el motivo de cese fue por culminación de la orden de servicio; sin embargo, aduce que el cese linda con el despido nulo, pues la queja que se formuló ante la Dirección Regional de Trabajo de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, trae como consecuencia el despido. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos sesenta a seiscientos setenta y uno, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, reconoce una relación laboral a plazo indeterminado y ordena el pago de quince mil novecientos diez con 42/100 soles (S/15,910.42) por indemnización por despido arbitrario e infundada la pretensión de reposición por despido nulo. Sostiene que, la prestación de servicios fue de manera personal y subordinada, lo cual se acredita por la constancia emitida por el Jefe Zonal, donde hace constar que la demandante viene laborando desde el veintitrés de agosto de dos mil once, en el cargo de Asistente Administrativo PACRI, el acta de visita inspectiva de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, donde se constata que la demandante labora a favor de

la demandada, correos electrónicos remitidos por la actora a sus superiores dando cuenta de sus labores y necesidades logísticas, no habiendo la demandada desvirtuado la presunción de laboralidad, concluyendo que existe una relación laboral a plazo indeterminado desde el veintitrés de agosto de dos mil once al tres de setiembre de dos mil catorce. Agrega que, la actora refiere como motivo de despido, el haber promovido un procedimiento administrativo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el Expediente número 855-2014, para verificar la desnaturalización de su contrato. Sin embargo; en la solicitud, señala que tenía, con anterioridad al inicio de dicho procedimiento, cierto grado de certeza que existía la intención de la demandada de poner fin a la relación, lo que evidencia que no se configura el despido nulo, pero como se verifica de autos la entidad demandada cesó a la demandante por término de contrato, a pesar que se encontraba dentro de una relación laboral a plazo indeterminado, siendo que el despido solo procedía por causa justa, configurando un despido arbitrario. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos dieciocho a setecientos treinta, confirmó en parte la Sentencia apelada, en el extremo que reconoce una relación laboral a plazo indeterminado y revoca el extremo que declara infundada la reposición por despido nulo reformándola la declara fundada; en consecuencia, ordena la reposición de la demandante y el pago de las remuneraciones devengadas. Fundamenta su decisión en que, se encuentra acreditado los elementos de la relación laboral con las pruebas actuadas en el proceso y en aplicación del principio de primacía de la realidad los contratos de locación de servicios suscritos por las partes, se encuentran desnaturalizados, existiendo una relación laboral a plazo indeterminado. En relación al despido nulo; refiere que, está acreditado que el último contrato de locación de servicios culminó el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, la prestación de servicios se encuentra desnaturalizada y que la Autoridad

Administrativa de Trabajo constató la presencia de la actora en su centro de labores el dos de setiembre de dos mil catorce. Asimismo; considera que, el tres de setiembre de dos mil catorce, la actora solicitó la inspección por despido arbitrario donde se concluye que el despido fue por decisión unilateral de la empleadora. Por tanto; concluye que, el motivo del despido ocurrido el tres de setiembre de dos mil catorce, ha sido por la solicitud que presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el dos de setiembre de dos mil catorce, que tiene por objeto la verificación de la desnaturalización de los servicios que venía prestando, de tal manera se configura el despido nulo. 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 material declarada precedente Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del inciso c) 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, que establece: "Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; (...)". 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 en el presente caso se configura la nulidad de despido, contenida 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. Quinto: Alcances sobre el despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"¹. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"². Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.³ Sexto: Precisiones sobre la nulidad del despido El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Bajo esa premisa, nuestra legislación ha dispuesto que solo se suscita la nulidad de despido, cuando se configuran los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y

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

2 PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66

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

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003- 97-TR, entre los cuales, se encuentra cuando el despido es promovido porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Al respecto, resulta necesario señalar que esta Sala suprema mediante Casación número 2066-2014-LIMA de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, dispuso como interpretación judicial del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, lo siguiente: "La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente". En atención a lo expuesto, corresponde precisar, para que la nulidad de despido se configure dentro de 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, debe acreditarse que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. En ese contexto, no basta con alegar que el despido fue como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino debe acreditarse dicho nexo causal, es decir, la represalia incurrida por el empleador, lo que implica una transgresión a la tutela jurisdiccional. Analizando

la norma descrita en el considerando anterior, el tratadista nacional Blancas Bustamante señala lo siguiente: "(...) aunque la LPCL no lo diga expresamente, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir referirse a incumplimientos o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o de sus derechos fundamentales. En tal sentido, la queja o reclamo del trabajador, podría ser aquella tramitada bajo cualquier clase de procedimiento, no siendo válida, por su sentido restrictivo y contrario a la finalidad de la norma, una interpretación que pretendiera reducir dichos reclamos a la vía procesal laboral, excluyendo la defensa de sus derechos que el trabajador pudiera intentar en otra vía".⁴ Séptimo: Solución al caso concreto En el presente caso; la recurrente señala concretamente que, el nexo causal entre el despido y la queja no existe; por lo que corresponde analizar los hechos ocurridos: - El dos de setiembre de dos mil catorce, la actora presenta su solicitud de visita de inspección para verificar la desnaturalización de su relación laboral, ante la Dirección Regional de Trabajo, obrante de fojas trece a catorce, señalando que en su prestación de servicios existen elementos de una relación laboral y pese a ello se enteró extraoficialmente sobre la posibilidad ilegal de una extinción de su contrato. - La referida solicitud generó la constancia de actuaciones inspectivas de investigación en el Expediente número 885-2014, realizándose la verificación de los hechos en la misma fecha de la solicitud (dos de setiembre de dos mil catorce), donde el Inspector Auxiliar se constituyó al centro de trabajo, constatando que la actora se encuentra en la oficina de abastecimiento, tiene un escritorio y computadora para realizar sus funciones. - El tres de setiembre de dos mil catorce, la actora solicita visita de inspección para verificar el despido arbitrario ante la Dirección Regional de Trabajo, obrante de fojas diecinueve, señalando que el tres de setiembre de dos mil catorce, el personal de seguridad no le dejaba

4 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos; "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", ARA Editores, Primera Edición - Año 2002. Página 315-316.

ingresar porque el Administrador había comunicado que sus labores había culminado. - La visita antes mencionada, se realizó el cuatro de setiembre de dos mil catorce, donde el Administrador manifiesta que la actora fue contratada mediante órdenes de servicios desde el veintitrés de agosto de dos mil once, habiendo concluido su última orden el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, motivo por el cual no podía ingresar como prestadora de servicios, sino como usuaria, siendo que ingresó para darle la facilidad en la entrega de los documentos a su cargo. - De fojas doscientos treinta y cuatro a trescientos sesenta y cinco, se tiene las órdenes de servicios de la actora, donde se advierte que desde febrero de dos mil doce hasta agosto de dos mil catorce, la entidad demandada contrataba a la actora de forma mensual, siendo la última orden de servicios hasta el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, de lo que se advierte que cada contrato tuvo una vigencia de un (01) mes, lo que sin duda era conocido por la accionante. En tal sentido; se tiene que la actora si bien ingresó a las instalaciones de la demandada el domingo dos de setiembre de dos mil catorce, conforme constató el Inspector Auxiliar, ello no demuestra que haya sido para prestar servicios, pues la actora tenía pleno conocimiento que su orden de servicio concluía el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, tampoco existe prueba que haya realizado funciones, máxime si de la solicitud de inspección de desnaturalización de contratos presentada por la demandante ante la Dirección Regional de Trabajo, señala que tenía información extraoficial que no le seguirían contratando. En dicho escenario; se produjo el reclamo de la actora consistente en la verificación de la desnaturalización de contrato de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, el cual considera fue el motivo de su despido. Sin embargo, es evidente que el referido reclamo no motivó a la demandada a despedir a la actora, ya que existieron otros factores como es el término de la última orden de servicio ocurrido el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, lo cual era de pleno conocimiento de la actora como se muestra en su solicitud de inspección para verificar la desnaturalización de contratos. En tal sentido; no se

acredita una conducta objetiva que permita concluir que la causa de despido sea la invocada en la demanda y no la culminación de la orden de servicio, para lo cual se tiene presente que la evaluación de los hechos no solo pasa por observar actos unilaterales en un tiempo y lugar determinado, sino que debe efectuarse con análisis conjunto y razonado que eventualmente permita determinar una conducta específica por parte del empleador tendiente a generar un despido nulo, lo que no ha ocurrido en autos, con carga probatoria que recae en la actora de conformidad con el inciso a) del numeral 23.3 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no siendo suficiente para ello probar la existencia del reclamo en contra del empleador. En consecuencia, no es posible amparar la pretensión de nulidad de despido contemplada 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, deviniendo la causal de su propósito 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 la demandada, MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES en representación del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL, mediante escrito presentado el catorce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos sesenta y uno a setecientos setenta y dos; **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos dieciocho a setecientos treinta; y actuando en sede de instancia, confirmaron la Sentencia apelada de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos sesenta a seiscientos setenta y uno, que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Margot Marlene Rodríguez Torres, sobre desnaturalización de contratos

y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 24206-2018 LIMA ESTE

Materia: Reintegro de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Al no haber acreditado el actor el mencionado incremento por FONAVI en su remuneración, la demanda debe ser desestimada.

Lima, tres de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veinticuatro mil doscientos seis, guión dos mil dieciocho, guión LIMA ESTE, 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 demandante, Jorge Miguel Argandoña Molina, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y dos a trescientos uno, contra la Sentencia de Vista, de fecha quince de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y nueve, que revocó la Sentencia apelada en el extremo referido al reintegro del incremento por FONAVI, y reformándola se declara infundado dicho extremo, y confirmó la Sentencia apelada de fecha seis de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y seis a ciento ochenta y uno - vuelta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandante, Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL), sobre Reintegro de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte, que corre en fojas ciento veintidós a ciento veintiséis del cuaderno de casación, por la causal de: Infracción

normativa por aplicación errónea del artículo 2° del Decreto Supremo 043-PCM-93. Correspondiendo a esta Suprema Sala emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas cuarenta y nueve a sesenta y ocho, subsanada de fojas setenta y cuatro a setenta y cinco, el actor solicita el pago de la suma de veintinueve mil trescientos treinta con 12/100 soles (S/29,330.12) por reintegro de asignación familiar y de incremento FONAVI, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juzgado Especializado de Trabajo Permanente – Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha seis de agosto de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, sosteniendo respecto al incremento de remuneración por FONAVI, que el sustento de la demandada SEDAPAL, en cuanto a su exclusión del ámbito de aplicación del Decreto Ley 25981, no resulta amparable, en tanto el artículo 2° del Decreto Supremo Extraordinario 043-PCM-93 de fecha veintiséis de abril de mil novecientos noventa y tres, no tiene fuerza derogatoria, sino de suspensión temporal de los efectos de los decretos leyes por un máximo de seis meses, recobrando su vigencia los anotados decretos leyes, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 25397. A su vez, SEDAPAL no constituye un organismo del sector público sino una empresa estatal del estado de derecho privado, por lo que no se encuentra excluida del ámbito del artículo 2° del Decreto Ley

25981. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de junio de dos mil dieciocho, revocó la sentencia apelada en el extremo referido al reintegro del incremento por Fonavi, y reformándola se declaró infundado dicho extremo, sosteniendo que si bien SEDAPAL es una empresa estatal de derecho privado integrante de propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima, fue creada mediante Decreto Legislativo 15, de fecha doce de junio de mil novecientos ochenta y uno, el cual se rige por lo establecido en su estatuto, en la Ley General de Sociedades- Ley 26887, sus modificatorias y ampliatorias; asimismo, se encuentra en el ámbito de la Ley 27170- Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), las cuales definen el régimen económico financiero y laboral de la empresa, así como la relación con los diversos gobiernos y sistemas administrativos; sin embargo, como se describió SEDAPAL depende económicamente y financieramente de FONAFE de conformidad con la Ley 27170, anteriormente CONADE conforme los artículos 55° y 57° de la Ley 24948, perteneciente al MEF, el mismo que se encarga de normar y designar la actividad empresarial del Estado, por lo tanto en el caso de los trabajadores de SEDAPAL, sus remuneraciones sí están financiadas con cargo al tesoro público, o califican para el goce de los beneficios previstos en las normas antes acotadas. Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. 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 de una norma de derecho material. Además, de otros tipos de normas como son las de derecho adjetivo. Tercero.

Dispositivo legal en debate La disposición constitucional objeto de casación, prescribe: Decreto Supremo 043-PCM-93 "Artículo 2: "Precísese que lo dispuesto por el Decreto Ley 25981, no comprende a los Organismos del sector Público que financien sus planillas con cargo a la fuente del Tesoro Público". Cuarto. Acerca de las normativas que regularon el incremento de remuneraciones por FONAVI La contribución al FONAVI, fue creada mediante Decreto Ley 22591, de fecha uno de julio de mil novecientos setenta y nueve, con la finalidad de facilitar la adquisición de viviendas por parte de los trabajadores. El literal a) del artículo 2° de la referida norma, estableció como una contribución obligatoria de los trabajadores cualquiera sea su régimen laboral del 1%. Posteriormente, el Decreto Ley 25981 del veintitrés de diciembre del año mil novecientos noventa y dos, vigente a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y tres, en el artículo 1°, modificó la tasa de la contribución a FONAVI, a cargo de los trabajadores dependientes, fijándola en 9% y en el artículo 2° estableció: "Los trabajadores dependientes cuyas remuneraciones están afectas a la contribución al FONAVI, con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre tendrán derecho a percibir un incremento de remuneraciones a partir del 1 de enero de 1993; entonces, el monto de este aumento sería equivalente al 10% de la parte de su haber mensual del mes de enero de 1993 que esté afecto a la contribución al FONAVI". El artículo 2° del Decreto Supremo Extraordinario 043-PCM-93 de fecha veintiséis de abril de mil novecientos noventa y tres, estableció: "Precisese que lo dispuesto por el Decreto Ley 25981, no comprende a los Organismos del sector Público que financien sus planillas con cargo a la fuente del Tesoro Público". Posteriormente, se expide la Ley 26233, de fecha diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y tres, que deroga el Decreto Ley 25981, precisando en su única disposición final que: "Los trabajadores que por aplicación del artículo 2° del Decreto Ley 25981, obtuvieron un incremento a sus remuneraciones a partir del 1 de enero de 1993, continuarán percibiendo su aumento". Quinto. Pronunciamiento del caso concreto El Colegiado Superior señaló que al demandante no le corresponde

el incremento peticionado, ya que conforme a lo establecido en el artículo 2° del Decreto Supremo Extraordinario 043-PCM-93, las remuneraciones de los trabajadores de la demandada están financiadas con cargo del tesoro público, además de que la remuneración del demandante no fue incrementada en el periodo que estuvo vigente el Decreto Ley 25981. En ese sentido, si bien es cierto que, para la percepción del incremento remunerativo, establecido en el artículo 2° Decreto Ley 25981, el beneficiario debía contar con contrato vigente al treinta y uno de diciembre de mil novecientos dos y ser un trabajador dependiente con remuneraciones afectas a la contribución de FONAVI. La normativa mencionada fue derogada por el artículo 3° de la Ley 26233, y en su disposición final única estableció que aquellos trabajadores que hayan percibido el incremento conforme a lo estipulado en el artículo 2° del Decreto Ley 25981, continuarían percibiendo dicho beneficio. Debiéndose analizar si en el caso de autos, el incremento peticionado es amparable, de conformidad con las normativas aplicables al caso, siendo así de los medios probatorios aportados por el demandante, se evidencia el certificado de trabajo obrante a fojas dos, del cual se advierte, que al treinta y uno de diciembre tenía la condición de trabajador dependiente de la demandada, ya que laboró desde el seis de mayo de mil novecientos ochenta y cinco al treinta de noviembre de dos mil doce, asimismo, de la planilla de remuneraciones correspondiente al mes de enero de mil novecientos noventa y tres, obrante de fojas ocho a catorce, se verifica que los haberes del actor estaban afectas a la contribución del FONAVI; sin embargo, de dichos documentos no se evidencia que su remuneración fuera incrementada, por lo cual no le es aplicable al actor lo establecido en la disposición única final de la Ley 26233, debido que durante el periodo de la vigencia del Decreto Ley 25981, el demandante no percibió materialmente el indicado incremento, motivo por el cual no resulta amparable su petición. Sobre este tema se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el Expediente 3529-2003-AC/TC de fecha veintidós de abril de dos mil cuatro, estableciendo en su primer considerando: "El Decreto Ley 25981 cuyo cumplimiento

pretende el recurrente, fue derogado por la Ley 26233 y si bien la única disposición final de esta última ley establecía que los trabajadores que por aplicación del artículo 2° del Decreto Ley 25981, obtuvieron un incremento de sus remuneraciones a partir del 1 de enero de 1993, continuarían percibiendo dicho aumento, el recurrente no ha acreditado que alguna vez haya obtenido tal incremento en su remuneración." En esa línea de ideas, al no haber acreditado el actor que percibió el mencionado incremento en su remuneración, la demanda debe ser desestimada. Sexto. En ese sentido, este Colegiado Supremo, considera que el incremento peticionado por el actor ha sido correctamente resuelto por la Sentencia de vista, al no cumplir los requisitos exigidos por las normativas mencionadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Jorge Miguel Argandoña Molina, mediante escrito presentado el tres de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y dos a trescientos uno, en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha quince de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y nueve; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandante, Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL), sobre Reintegro de beneficios sociales; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11263-2018 ICA

Materia: Declaración de nulidad parcial de transacción extrajudicial y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: Toda persona humana y con especial protección la persona discapacitada tiene el derecho irrestricto de recurrir al órgano jurisdiccional en procura de tutela jurisdiccional efectiva, cuando en una relación inter privados, se ha omitido realizar los ajustes razonables para garantizar el goce de su derecho a la salud, lo que constituye un llamado a los jueces a evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo fin procuran alcanzar la igualdad real de las partes, de manera que se privilegie el fondo sobre la forma..

Lima, veintisiete de octubre de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, Gloria Hortencia Pereda Romero Vda de Colina, mediante escrito de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos veintiocho a setecientos cuarenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos noventa y cuatro a setecientos veinticinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos ochenta y dos a quinientos noventa y cinco, que declaró fundadas las excepciones de conclusión del proceso por transacción y de prescripción extintiva, e infundada la demanda; en el proceso seguido contra la demandada, Minera Yanacocha Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre declaración de nulidad parcial de transacción extrajudicial y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintitrés de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno del cuadernillo formado, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandante, por las causales de: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1991° del Código Civil; ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1302° del Código Civil, e iii) infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 1993° y 2001° del Código Civil; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales. III.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el seis de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y dos a doscientos veinticinco, la demandante solicita: a) La declaración de nulidad parcial de la transacción extrajudicial del mes de septiembre de dos mil trece, debido a que el monto que le fue entregado atenta contra la dignidad y vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral; y b) La reparación de los daños generados a raíz del accidente de trabajo sufrido por la negligencia de la Minera Yanacocha Sociedad Comercial de

Responsabilidad Limitada, mediante el pago de siete millones setecientos mil ciento ochenta y cuatro con 81/100 soles (S/ 7'700,184.81) como concepto de indemnización por accidente de trabajo, compuesto por: daño emergente por la suma de seis millones ochenta y siete mil novecientos ochenta y tres con 51/100 soles (S/ 6'087,983.51); lucro cesante por la suma de un millón doscientos dos mil doscientos uno con 30/100 soles (S/ 1'202,201.30), daño a la persona por la suma de trescientos sesenta mil con 00/100 soles (S/ 360,000.00) y por daño moral por la suma de cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 50,000.00). Más intereses legales, costas y costos del proceso. 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 dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos ochenta y dos a quinientos noventa y cinco, declaró fundadas las excepciones de conclusión del proceso por transacción y de prescripción extintiva, y declaró infundada la demanda. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, confirmó la sentencia apelada que declaró fundadas las excepciones de conclusión del proceso por transacción y de prescripción extintiva, respecto a la pretensión de pago de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual e infundada la demanda sobre declaración de nulidad parcial de transacción extrajudicial y otros. 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 las causales declaradas procedentes Las causales declaradas procedentes, están referidas a la Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 1302°; 1991°; 1993° y 2001° del Código Civil. Las normas invocadas, prescriben: Noción Artículo 1302.- Por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado. Con las concesiones recíprocas, también se pueden crear, regular, modificar o extinguir relaciones diversas de aquellas que han constituido objeto de controversia entre las partes. La transacción tiene valor de cosa juzgada. (...) Renuncia a la prescripción ganada Artículo 1991.- Puede renunciarse expresa o tácitamente a la prescripción ya ganada. Se entiende que hay renuncia tácita cuando resulta de la ejecución de un acto incompatible con la voluntad de favorecerse con la prescripción. (...) Cómputo del plazo prescriptorio Artículo 1993.- La prescripción comienza a correr desde el día en que puede ejercitarse la acción y continúa contra los sucesores del titular del derecho. (...) Plazos de prescripción Artículo 2001.- Prescriben, salvo disposición diversa de la ley: 1.- A los diez años, la acción personal, la acción real, la que nace de una ejecutoria y la de nulidad del acto jurídico. (...). Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1 Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse a delimitar dos problemáticas: a) Determinar si en el presente caso ha operado el plazo prescriptorio respecto a la pretensión de pago de indemnización por daños y perjuicios por el accidente de trabajo ocurrido el veintiséis de mayo de dos mil, conforme a lo establecido en los artículos 1991°, 1993° y 2001° del Código Civil. b) Determinar si en el presente caso se ha configurado los efectos de la excepción de transacción entre las partes, conforme a lo señalado en el artículo 1302° del Código Civil. a) Análisis del plazo prescriptorio 4.2 De acuerdo a lo actuado en el proceso, el veintiséis de mayo de dos mil la actora sufre un accidente de trabajo, por el desprendimiento de una roca que aprisionó su pierna derecha con el vehículo que operaba, lo que devino en

la amputación de dicho miembro. 4.3 En dicho contexto, la demandada sustenta la excepción de prescripción en el hecho de que al haberse producido el accidente el veintiséis de mayo de dos mil, desde ese momento la actora pudo ejercitar la acción legal para reclamar la indemnización por daños y perjuicios y no lo hizo en el plazo señalado en el artículo 2001° del Código Civil, por tanto, la acción indemnizatoria respecto de la empresa prescribió el veintiséis de mayo de dos mil diez, mientras que la demanda fue incoada el seis de abril de dos mil dieciséis. 4.4 Por su parte la recurrente argumenta que, si bien, el plazo prescriptorio se inició el veintiséis de mayo de dos mil, lo cierto es que, la demandada renunció al decurso prescriptorio extintivo que le favorecía porque en el mes de septiembre de dos mil trece, esto es tres años después de haber operado la prescripción, celebró una transacción extrajudicial, en el que le otorgó la suma de ciento cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 150,000.00) por las consecuencias que se deriven del accidente. En ese sentido, la emplazada reconoció su responsabilidad en el accidente tres años después de haber operado el plazo prescriptorio del artículo 2001° del Código Civil, y con esa acción renunció a los efectos del plazo prescriptorio ganado, razón por la cual, debería de aplicarse lo normado en el artículo 2001° del Código en mención. 4.5 Las instancias judiciales, ampararon la excepción de prescripción extintiva formulado por la demandada, al considerar que el plazo de prescripción extintiva operó el veintiséis de mayo de dos mil diez, y, en ese sentido al haberse interpuesto la demanda el seis de abril de dos mil dieciséis, el reclamo de la indemnización pretendida se interpuso vencido el plazo en exceso. Asimismo, refieren que con el Acta de Transacción Extrajudicial la emplazada de modo alguno reconoce responsabilidad sobre el accidente de trabajo ocurrido a la actora, mucho menos pone de manifiesto una actitud de renunciar a la prescripción ya ganada, por el contrario expresa que, no obstante, no tener responsabilidad alguna en los

hechos, puesto que estos obedecen al incumplimiento por parte de la actora de las medidas de seguridad establecidas por la empresa. 4.6 De la revisión del recurso de casación, apreciamos que la parte recurrente denuncia la infracción normativa de índole material por interpretación errónea de los artículos 1302°, 1991°, 1993° y 2001° del Código Civil. 4.7 Sobre la figura de la prescripción extintiva debe mencionarse que “es un derecho subjetivo que el ordenamiento jurídico reconoce a la parte pasiva de una relación jurídica para liberarse de las pretensiones del sujeto con el que la tiene entablada”¹. Así también, se señala que “(...) se sustenta la prescripción en la necesidad de dotar de seguridad a las relaciones jurídicas mediante la consolidación de situaciones latentes”², por lo que “la seguridad jurídica sustenta el instituto de la prescripción”³. En tal sentido, la prescripción extintiva sanciona la inacción del acreedor para exigir el cumplimiento de la prestación que le es debida, originándose, agotado el tiempo establecido en la ley, que se genere la posibilidad favorable al deudor, de oponerse al reclamo extemporáneo del titular del derecho. 4.8 De acuerdo al artículo 1991° “Puede renunciarse expresa o tácitamente a la prescripción ya ganada. Se entiende que hay renuncia tácita cuando resulta de la ejecución de un acto incompatible con la voluntad de favorecerse con la prescripción”. En dicho marco normativo, tal como sostiene Ariano Deho: La llamada renuncia a la prescripción ya ganada implica una conducta abdicativa del beneficio que la ley quiere darle al sujeto pasivo de la relación jurídica. En sustancia, que pese a darse todos los elementos para que pueda producirse el fenómeno prescriptorio, este no se complete justamente porque quienes podrían completarlo no lo hacen y más bien ponen en acto un comportamiento de signo opuesto. 4.9 Cabe mencionar que conforme a lo señalado por Ariano Deho, menciona: Lo relevante de establecer cuál comportamiento es incompatible con la voluntad de favorecerse de la

1 Vidal, F. (2006). Prescripción Extintiva y Caducidad. Lima, Perú: Gaceta Jurídica; p.110.

2 Ibid., p. 108.

3 Ibid., p. 812.

4 Ariano, E. (2006). Renuncia y alegación de la prescripción entre el Código Civil y el Código Procesal Civil. IUS ET VERITAS número 33 junio, página 200-2001.

prescripción, es que aquel haga pensar al acreedor que pueda intentar (con éxito) la satisfacción de su derecho. (...). Como fuere, lo importante es que como consecuencia del comportamiento del prescribiente quede evidenciada la vitalidad de la relación jurídica, a tal grado que el titular del derecho pueda del todo legítimamente pensar que al pretender la satisfacción de su interés la prescripción no será alegada y justamente, de ocurrir ello en el proceso, podrá oponer la ("contra-excepción" de) renuncia (...)⁵ 4.10 Cabe mencionar que puede ser considerado un comportamiento que implique una renuncia tácita a "favorecerse" de la prescripción el acto que implique el cumplimiento parcial de la obligación, en forma posterior al cumplido plazo prescriptorio. 4.11 En ese orden de ideas, a fojas cincuenta y cinco corre el documento denominado "Transacción Extrajudicial" de septiembre de dos mil trece, en el que se menciona: 1.2 El día 26 de mayo de 2000, [la trabajadora] sufrió un accidente de trabajo, (...) ante lo cual [la empresa] corrió con todos los gastos de atención, hospitalización, exámenes clínicos, medicamentos, operación, rehabilitación y movilidad que supuso el tratamiento médico de [la trabajadora]. 1.3 Con fecha 9 de octubre de 2000, [la trabajadora] y [la empresa] suscribieron un acuerdo en virtud del cual otorgó a [la trabajadora] una asignación por vivienda durante el tiempo que durará su tratamiento en la ciudad de Lima. De lo transcrito se advierte que la demandada no cuestiona que en la realidad de los hechos el veintiséis de mayo de dos mil la actora sufrió un accidente de trabajo, razón por la cual asumió los gastos médicos, e incluso, traslados, movilidad y asignación por vivienda. 4.12 Asimismo, en el documento bajo análisis, se señala: (...) [la trabajadora] considera que [la empresa] sí debería haberle otorgado algún tipo de indemnización económica y otros beneficios adicionales a consecuencia del accidente. 1.6 En ese sentido las partes desean suscribir una transacción extrajudicial en virtud de la cual queden solucionadas todas las

diferencias o discrepancias que existan o puedan existir entre las mismas a raíz del Accidente. De lo que se infiere que, después de haber operado el plazo prescriptorio respecto a una eventual acción personal de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo (del veintiséis de mayo de dos mil al veintiséis de mayo de dos mil diez), la demandada continuó reconociendo que pesaba sobre ella la carga de asumir la obligación civil respecto a las consecuencias del accidente laboral, llegando a pagar a la recurrente la suma de ciento cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 150,000.00), mencionando que dicho pago satisface cualquier pretensión que directa o indirectamente pueda reclamar la trabajadora a la empresa en la actualidad o en el futuro, por cualquier hecho derivado del accidente (conforme a la Cláusula Cuarta del referido documento). 4.13 En ese sentido, resulta evidente que lo acordado en el Acta de Transacción de septiembre de dos mil trece implica un acto de renuncia de la demandada a beneficiarse de la prescripción ya ganada, respecto a la obligación que pudiera tener, eventualmente, del accidente del veintiséis de mayo de dos mil, constituyendo el monto otorgado un pago parcial de la obligación, toda vez que precisamente con el acuerdo de transacción lo que buscó la emplazada es evitar el pago íntegro de la posible responsabilidad que pudiera tener por el accidente laboral de la recurrente. 4.14 Por tal razón, debe ampararse la causal invocada, toda vez que al haberse configurado la renuncia tácita a la prescripción ya ganada, conforme a lo normado en el artículo 1991° del Código Civil, el plazo de prescripción se reinició en el mes de septiembre de dos mil trece, conforme al artículo 1996° del Código Civil, y siendo que la demanda se incoó en el mes de abril de dos mil dieciséis, el plazo de prescripción extintiva no había llegado a su fin, de tal manera que la excepción formulada por la recurrente deviene en infundada. b) Análisis de la excepción de transacción 4.15 La demandada sustenta la excepción de transacción respecto de la solicitud de pago de indemnización por

⁵ Ibid., P. 2001.

daños y perjuicios, afirmando que la actora sustenta su pretensión de pago del mismo en el accidente de trabajo acaecido el día veintiséis de mayo de dos mil, bajo el sustento que su ex empleadora habría incumplido una serie de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo ello la causa del accidente que sufriera. Sin embargo, dicha controversia fue solucionada a través de una transacción extrajudicial suscrita en septiembre de dos mil trece, en la que, con la única finalidad de extinguir total y definitivamente toda controversia respecto al accidente ocurrido el veintiséis de mayo de dos mil, donde se acordó que la empresa le pagaría la suma de ciento cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 150,000.00) y que la actora por su parte renunciaría a cualquier acción judicial relacionada con dicha controversia, por lo que, en aplicación del artículo 1303° del Código Civil, las partes renunciaron a cualquier acción que pudiese tener una contra la otra sobre el objeto de la transacción, por lo que de conformidad con el artículo 1302° del Código Civil, la transacción celebrada entre las partes tiene el valor de cosa juzgada respecto a la pretensión de pago de indemnización por daños y perjuicios e invoca los alcances del Primer Pleno Casatorio Civil. 4.16 En dicho contexto, la demandante sostiene que el Acta de Transacción es nulo en parte, debido a que las partes suscribientes no estaban en igualdad de condiciones, en virtud a la naturaleza del vínculo laboral y por afectar la dignidad y los derechos irrenunciables de la trabajadora. Agrega que la transacción no otorgó el goce de prestaciones médicas a favor de la demandante, lo que le hubiera garantizado tener calidad de vida, implicando su nulidad parcial. 4.17 Cabe mencionar que, el presente caso debe analizarse de acuerdo a las condiciones específicas y especiales de la materia que se discute y de la situación de la actora, quien, a consecuencia del accidente laboral forma parte de una población que requiere de una adecuada protección contra actos que lesionen su dignidad y que constituyan obstáculos para garantizar su derecho a una tutela judicial efectiva acorde a la naturaleza de las cosas. 4.18 En dicho marco, el artículo 7° de la Constitución Política del Perú, señala que: Todos tienen derecho a la protección de su salud, la

del medio familiar y la de comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental, tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. 4.19 Al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo, el Estado peruano asumió una serie de obligaciones internacionales orientadas a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades de todas las personas con discapacidad. Parte consustancial a este compromiso es el de generar las condiciones orgánicas o institucionales que permitan alcanzar estos objetivos. 4.20 Es así que el literal a) del numeral 1 del artículo 4° de la mencionada Convención, cuenta con una previsión dirigida a los Estados, quienes se comprometen a: “[a]doptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.” Ello supone construir desde el Estado frente a los particulares, políticas de adaptación del entorno a la circunstancia específica de la persona con discapacidad, pero también el encargo a los particulares a ser responsables de que los derechos inter privados no generen siquiera la sospecha de una “discriminación por motivos de discapacidad”. 4.21 Entendida esta como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, lo que incluye la denegación de ajustes razonables. Término relacionado a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales

(conforme lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad). 4.22 Dentro de dicho marco, es menester mencionar que, el derecho laboral se rige por el principio protector, que parte de la premisa de que en toda relación laboral el trabajador es la parte más débil, económica y socialmente, lo que justifica que la ley, ajuste razonablemente las condiciones para equilibrar la desigualdad existente. 4.23 Así, el artículo 23° y el inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, dispone que: "(...) el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)". 4.24 Cabe resaltar que, el artículo 7° de la Constitución Política del Perú, ha reconocido en materia de salud, la Protección al discapacitado, en consonancia con ello, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional publicado en el diario "El Peruano" el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, ha establecido como regla vinculante que: - El empleador como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o la salud del trabajador. - Puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1° de la Constitución Política del Perú -la dignidad de la persona-. 4.25 En este orden de ideas, haciendo una interpretación, teleológica y sistemática, de las normas antes esbozadas, se colige que toda persona humana y con especial protección la persona discapacitada tiene el derecho irrestricto de recurrir al órgano jurisdiccional en procura de tutela jurisdiccional efectiva, cuando en una relación inter privados, se ha omitido realizar los ajustes razonables para garantizar el goce de su derecho a la salud, lo que constituye un llamado a los jueces a evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo fin

procuran alcanzar la igualdad real de estas, de manera que se privilegie el fondo sobre la forma y se interprete los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva, y el principio de razonabilidad. 4.26 Más aún, si de acuerdo a la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se acentúa los deberes de los jueces frente, entre otros, a la persona con discapacidad (artículos III y IV del Título Preliminar). 4.27 De tal manera que, la transacción extrajudicial que contravenga al goce de un derecho fundamental como la salud y seguridad en el trabajo, no puede detentar la calidad de cosa juzgada y convertirse en una barrera para la búsqueda de tutela judicial efectiva. 4.28 En ese sentido y en consonancia con lo argumentado, debe tenerse presente que el caso sub litis tiene que ver con la pretensión de pago de una indemnización por accidente de trabajo ocurrido el veintiséis de mayo de dos mil en el centro Minero Yanacocha; en el que, la actora perdió la pierna derecha, quien es una persona con discapacidad conforme a la Resolución Directoral número 02761-2008-DGPDIS/REG-MIMDES de fecha catorce de abril de dos mil ocho, conforme se aprecia de fojas ciento treinta y nueve. 4.29 Conforme se ha analizado precedentemente, la emplazada, a fin de evitar que la trabajadora, en el futuro, pueda demandar el pago de una indemnización por los perjuicios que le ocasionó en su salud física y psíquica el accidente de trabajo, conforme se aprecia de la Cláusula Tercera de la Transacción Extrajudicial del mes de septiembre de dos mil trece, decidió pagarle la suma de ciento cincuenta mil con 00/100 soles (S/ 150,000.00). 4.30 En ese sentido, dicha transacción no puede oponerse para la prosecución del presente proceso, ni a desestimar la pretensión de nulidad parcial de la misma, ya que de acuerdo a lo señalado precedentemente, ante la mínima sospecha de un acto de discriminación en razón de la discapacidad del accionante, al no tener en cuenta al momento de negociar el estado de salud de la persona discapacitada, su dependencia al empleador, y no haberle posibilitado la asesoría jurídica especializada, de manera que, en un entorno más equilibrado (ajuste razonable), la actora

pueda haber tomado una decisión libre, existe la obligación del juez laboral de ingresar al análisis de fondo de la controversia bajo los parámetros jurídicos expuestos precedentemente. 4.31 Por tales consideraciones, dado los fundamentos de hechos de la demanda y los medios de prueba aportadas por las partes, no resulta correcta la decisión de las instancias judiciales, al haber interpretado de forma errónea lo normado en el artículo 1302º del Código Civil, declarando la conclusión del proceso y al mismo tiempo haber declarado infundada la demanda. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Gloria Hortencia Pereda Romero Vda de Colina, mediante escrito de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos veintiocho a setecientos cuarenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos noventa y cuatro a setecientos veinticinco, y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos ochenta y dos a quinientos noventa y cinco, que declaró fundadas las excepciones de conclusión del proceso por transacción y de prescripción extintiva, e infundada la demanda, y reformándola, declararon infundadas dichas excepciones, e insubsistente el pronunciamiento de primera instancia respecto al fondo de la controversia; **ORDENARON** que el Juzgado continúe el trámite del proceso emitiendo nuevo pronunciamiento de fondo conforme a los lineamientos señalados en la presente resolución, y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido contra la demandada, Minera Yanacocha Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre declaración de nulidad parcial de transacción extrajudicial y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte, y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 24676-2018 LIMA

Materia: Nulidad de despido 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. Sin perjuicio de ello, se debe precisar que, si dentro de la controversia materia de Litis, se encuentra el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado; la reposición se encuentra restringida (para éstos procesos) por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión; resultando viable únicamente, la indemnización por despido arbitrario; que por el principio de celeridad y economía procesal, deberá disponerse su pago, que se liquidará en ejecución de sentencia; puesto que resultaría ocioso ordenar un nuevo proceso para el reconocimiento del vínculo laboral, ya dilucidado.

Lima, tres de noviembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número veinticuatro mil seiscientos setenta y seis, guion dos mil dieciocho, guion LIMA; en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arias Lazarte, Ubillus Fortini, y Ato Alvarado; y con el voto en minoría de la señora jueza suprema Rodríguez Chávez; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis), mediante escrito presentado el veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos uno a novecientos veintidós, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos cuarenta y siete a setecientos cincuenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos noventa y cuatro a setecientos dos, que

declaró Fundada, amparando la pretensión subordinada consistente en reposición por despido fraudulento; en el proceso laboral seguido por el demandante, Luisa Ascensión Vera Mendoza, sobre nulidad de despido y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y tres a ciento setenta y nueve, del cuaderno de casación, por las causales de: i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. ii) Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC. iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo 007-2012-MIDIS.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas

doscientos treinta y cuatro a doscientos sesenta y cuatro, subsanada en fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos setenta y nueve, el actor solicita como pretensión principal la nulidad de su despido, por la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003- 97-TR; más el pago de remuneraciones devengadas, con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios (CTS) e intereses; y como pretensión subordinada pretende que se ordene su reposición, por haber sido objeto de despido fraudulento, más el pago de remuneraciones devengadas, con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios (CTS) e intereses. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, declaró Infundada la demanda en el extremo de la nulidad de despido, al considerar que la demandante ya había logrado un pronunciamiento judicial a su favor como trabajadora del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MINDES, y, luego pasó a ser trabajadora del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Midis, no configurándose de ésta forma el despido nulo; sin embargo, declaró fundada la pretensión subordinada, referida a la reposición en el puesto de labores por despido fraudulento, al razonar que la demandada ha actuado de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales pues teniendo pleno conocimiento de la situación laboral de la actora en el sentido del vínculo laboral existente entre las partes, procedió a dar por terminado el vínculo laboral aprovechando la coyuntura de la disolución y liquidación del PRONAA, cuando dicho programa no era el empleador de la demandante, sino el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Midis. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que la

demandada ha despedido a la actora aparentando de forma fraudulenta una causal establecida en la Ley, por lo que debe estimarse la pretensión subordinada antes señalada. 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: Causal declarada procedente La primera causal denunciada en el ítem i), está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley 28175. El artículo de la norma en mención, 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”. A efectos de resolver la citada causal, es pertinente precisar que para un mejor pronunciamiento es de considerarse, resolver también y en forma conjunta la siguiente causal. La segunda causal denunciada en el ítem ii), está referida al Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Bajo esa premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos: El fundamento 13, señala: “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 vinculantes¹, 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". (Negrita es nuestro). Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera 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. 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, conforme a lo indicado tanto en la norma y precedente denunciados. 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 adquirido 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

1 Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

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

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". Cabe indicar, que esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente 5057-2013-PA/TC, en las Casaciones Nos. 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA. 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; y por consiguiente le resulta de aplicación el precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente 05057-2013-PA/TC; por lo que, se advierte que el Colegiado Superior ha infraccionado por inaplicación del artículo 5° de la citada ley, además que se ha apartado del precedente vinculante ya citado; resultando fundadas las causales denunciadas. Octavo: Siendo así, se advierte que el demandante pretende su reposición, sin haber acreditado su ingreso a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia

con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, citado en párrafo precedente; lo que genera que la pretensión sea improcedente. Noveno: Sin perjuicio de lo expuesto, y teniendo presente que esta Suprema Sala tiene por finalidad analizar el recurso de casación que se sustenta en la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, corresponde aplicar lo previsto en el fundamento veintidós del precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente 05057-2013-PA/TC. Décimo: Al respecto, es preciso indicar que el Tribunal Constitucional mediante la Sentencia citada en el considerando precedente, cuyo carácter es el de precedente vinculante, en su fundamento veintidós ha establecido que el Juez reconducirá el proceso, cuando el trabajador no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público a una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada. Décimo Primero: Siendo ello así, al haberse determinado en el caso de autos que dentro de la controversia materia de Litis, se encuentra el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, siendo la opción que se podría elegir válidamente, la reposición o la indemnización por despido arbitrario; y estando que para esta clase de proceso, la primera opción se encuentra restringida por haberlo así determinado el Tribunal Constitucional en el precedente en cuestión, resulta viable únicamente la indemnización por despido arbitrario; razón por la cual, habiéndose en el presente proceso, ya discutido en las instancias de mérito, respecto al reconocimiento de vínculo laboral, resultaría ocioso ordenar un nuevo proceso para tal finalidad, ya dilucidada; por lo que, teniendo en cuenta el principio de celeridad y economía procesal, se procede a ordenar la indemnización correspondiente, la misma que será calculada en ejecución de sentencia. Décimo Segundo: Por otro lado, se debe precisar que al aplicarse el fundamento veintidós del precedente vinculante emitido por el

Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el expediente 05057-2013-PA/TC., también deberá aplicarse al presente caso la regla establecida en los fundamentos diecinueve y veinte de dicho precedente, que textualmente señala: "19 (...) el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243° de la Ley 27444. 20. Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad. (...)" En este sentido, si bien el actor no acreditó las exigencias previstas en el Precedente Constitucional, materia de cuestionamiento, también es cierto que prestó servicios para la entidad demandada a través de una contratación sin cumplir con las formalidades que señala la Ley, razón por la cual, se deberá imponer la sanción pertinente a los que resulten responsables de dicha contratación. Décimo Tercero: Tercera causal declarada procedente La causal denunciada en el ítem iii), está referida a la inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo 007-2012-MIDIS. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 1.- Extinción del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria - PRONAA Extíngase 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." Décimo Cuarto: Solución al caso concreto Mediante Decreto Supremo 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), y en esa misma fecha se crea el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, que brinda asistencia alimentaria a los menores en edad escolar; lo que evidencia que se sigue trabajando en la ayuda alimentaria. Cabe precisar que el PRONAA en sus inicios fue creado como Organismo Público Descentralizado, con personería jurídica de derecho público y con autonomía económica, técnica, financiera y administrativa; luego de ser absorbido al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), mediante proceso de fusión culminado el dieciocho de agosto de dos mil cuatro, se convirtió en una Unidad Ejecutora del Ministerio mencionado; en consecuencia, no corresponde afirmar que el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA), antes de su extinción, y durante el periodo en que se encontró adscrito al MIMDES, y posteriormente al MIDIS, haya contado con autonomía administrativa, técnica y financiera. Décimo Quinto: En este sentido, debe concluirse que los poderes como empleador fueron ejercidos por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), siendo el Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA), el que implementaba dichos poderes únicamente de manera delegada; determinándose por tanto que, la primera de las entidades aludidas era el verdadero empleador del demandante producto de las escisiones por absorción producidas, conforme se ha detallado precedentemente; razón por la cual la causal invocada deviene en infundada. 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 veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos uno a

novecientos veintidós; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos cuarenta y siete a setecientos cincuenta y seis en el extremo de reposición por despido fraudulento; y actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos noventa y cuatro a setecientos dos, que declaró infundada la pretensión principal de la demanda consistente en la nulidad de despido, y, fundada la pretensión subordinada consistente en la reposición por despido fraudulento; y REFORMÁNDOLA declararon IMPROCEDENTE la demanda en el extremo referido a la reposición; DEJARON subsistente los demás extremos; DISPUSIERON que la entidad demandada cumpla con abonar a favor de la parte demandante, el pago de la indemnización por despido arbitrario, que será calculada en ejecución de sentencia; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido la demandante, Luisa Ascensión Vera Mendoza, sobre reposición por despido nulo y otro; y los devolvieron. S.S. ARIAS LAZARTE, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO Egms/ jvm EL VOTO EN MINORIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ES COMO SIGUE: 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 veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos uno a novecientos veintidós, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos cuarenta y siete a setecientos cincuenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos noventa y cuatro a setecientos dos, que declaró Fundada, amparando la pretensión subordinada consistente en nulidad de despido y otros; en el proceso laboral seguido por la demandante, Luisa Ascensión Vera Mendoza, sobre nulidad de despido y otros. CAUSALES DEL RECURSO: El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró

procedente mediante Resolución de fecha dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y tres a ciento setenta y nueve, del cuaderno de casación, por las causales de: 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. iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2012-MIDIS. CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes del caso: 1.1. Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas doscientos treinta y cuatro a doscientos sesenta y cuatro, subsanada en fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos setenta y nueve, el actor solicita como pretensión principal la nulidad de su 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; más el pago de remuneraciones devengadas, con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios (CTS) e intereses; y como pretensión subordinada pretende que se ordene su reposición, por haber sido objeto de despido fraudulento, más el pago de remuneraciones devengadas, con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios (CTS) e intereses. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, declaró Infundada la demanda en el extremo de la nulidad de despido, al considerar que la demandante ya había logrado un pronunciamiento judicial a su favor como trabajadora del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MINDES, y, luego pasó a ser trabajadora del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Midis, no configurándose de ésta forma el despido nulo; sin embargo, declaró fundada la pretensión subordinada, referida a la reposición en el puesto de labores por despido fraudulento, al razonar que la demandada ha actuado de manera contraria a la

verdad y la rectitud de las relaciones laborales pues teniendo pleno conocimiento de la situación laboral de la actora en el sentido del vínculo laboral existente entre las partes, procedió a dar por terminado el vínculo laboral aprovechando la coyuntura de la disolución y liquidación del PRONAA, cuando dicho programa no era el empleador de la demandante, sino el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Midis.

1.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que la demandada ha despedido a la actora aparentando de forma fraudulenta una causal establecida en la Ley, por lo que debe estimarse la pretensión subordinada antes señalada.

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo 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. Se dispuso en sus 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 señala 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 Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (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 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, señala 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". Noveno: La Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, 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 del Servicio Civil, Ley número 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. 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 Peruano³, 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 una 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 particulares⁴. 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". Cabe indicar, que esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante contenido en el Expediente número 5057-2013- PA/TC, en las Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA, 4336-2015-ICA y 12475-2014 MOQUEGUA. Análisis del caso en concreto

Décimo tercero: La entidad recurrente señala 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, la señora Luisa Ascención Vera Mendoza, adquirió su estabilidad laboral en mérito a lo ordenado en la sentencia de fecha nueve de abril de dos mil diez, emitida en el proceso laboral número 6352-2009 BE/S, seguido entre el demandante y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, en donde se declaró fundada la demanda ordenando a la referida entidad cumpla con reconocer al demandante la calidad de trabajador a plazo indeterminado; verificándose de las boletas de pago de fojas dieciocho a diecinueve, que el demandante a partir de la emisión de la referida sentencia se encuentra "CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO", bajo el régimen laboral del "D.LEG. 728"; desarrollando funciones en Programa Nacional de Asistencia Alimentaria – PRONAA. Décimo sexto: De lo señalado, queda acreditado el trabajador tenía contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el veintiséis de noviembre de dos mil ocho, situación

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

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

consolidada, conforme se ha indicado en el fundamento anterior, por la sentencia recaída en el expediente número 6352-2009 BE/S; 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 del 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 sentencia 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 petitorio (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 noveno: Entonces, teniendo en consideración la situación laboral del demandante antes de declararse la liquidación y disolución del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria (PRONAA), es de colegir que el Colegiado Superior al disponer la reposición del demandante en su puesto de trabajo o en otro de similar naturaleza, 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 demandante. 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, el 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 en el proceso laboral número 6352-2009 BE/S, en donde se discutió la naturaleza de la relación contractual entre el demandante y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, formando parte de la administración pública como trabajador permanente desde el veintiséis de noviembre de dos mil ocho; es por esa razón que la emplazada le remite la carta número 261-2012-MIDIS-PRONAA/ DE (fojas dos), indicándole el cese de su vínculo laboral por extinción del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria. En este orden de ideas, queda suficientemente claro que se trata de un trabajador permanente sujeto 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 un trabajador permanente, al haber adquirido su derecho por sentencia judicial que así lo determinó con anterioridad a la emisión del precedente constitucional 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 el 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 PRONAA5, el demandante 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 ha sucedido, evidenciándose por parte de la entidad demandada una conducta contraria a derecho y al principio de la buena fe laboral, quedando evidenciado 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 infundado. 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 porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), escrito de fecha el veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos uno a novecientos veintidós; **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha trece de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas setecientos cuarenta y siete a setecientos cincuenta y seis; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Luisa Ascención Vera Mendoza, sobre nulidad de despido y otros; y devuélvase.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

CASACIÓN LABORAL

25474-2018 LIMA

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

Sumilla: Procede la indemnización por daños y perjuicios, cuando el daño sea como consecuencia inmediata y directa de la inejecución de la obligación, de conformidad con el artículo 1321° del Código Civil, la misma que deberá ser acreditada, de acuerdo a las pruebas ofrecidas por la parte que invoca el daño.

Lima, nueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Filomeno Gonzáles Ramírez, mediante escrito presentado el veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho, que corre a folios doscientos noventa y uno a trescientos quince, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y uno, que revocó la sentencia apelada de fecha diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y uno, que declaró Fundada en parte la demanda y la reformó a Infundada; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, Volcán Compañía Minera Sociedad Anónima Abierta, Empresa Administradora Cerro Sociedad Anónima Cerrada y otro, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiuno de enero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento doce del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante

por las causales de: I. Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. II. Infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el proceso. 1.1.- Pretensión demandada: Se verifica de la demanda de fecha 31 de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas veintiocho a cuarenta y cinco, el demandante solicita la indemnización por daños y perjuicios por inejecución de obligación derivado del contrato de trabajo por la suma ascendente a ciento noventa y siete mil cuatrocientos cincuenta y cinco con 00/100 soles (S/ 197,455.00), compuesto por los rubros de: daño emergente por la suma de treinta y siete mil cuatrocientos cincuenta y cinco con 00/100 soles (S/ 37,455.00), daño moral y daño a la persona por noventa mil con 00/100 soles (S/ 90,000.00) y setenta mil con 00/100 soles (S/ 70,000.00) respectivamente. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Noveno Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, emite la sentencia de fecha diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas

doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y uno, declara Fundada en parte la demanda, ordenando a las demandadas pagar la suma de cuarenta y cinco mil con 00/100 soles (S/ 45,000.00) por concepto de pago daño moral y daño a la persona por la enfermedad profesional de Hipoacusia Conductiva Neurosensorial; e Infundada en el extremo de la indemnización por daño emergente y la pretensión de indemnización de daños y perjuicios por las enfermedades de Gonartrosis (artrosis de la rodilla) y artrosis. fundamentando su decisión en lo siguiente: i) las demandadas no acreditaron la entrega al demandante de los implementos de seguridad e higiene ocupacional a pesar que estaban obligados; el demandante estuvo expuesto a riesgos potenciales como ruido, iluminación, gases, vapores, posturas forzadas, polvos, vibración, temperatura y humedad; acreditando el actuar antijurídico de las demandadas; ii) El Certificado Médico - DS - 166-2005-EF de fecha dos de agosto de dos mil diez, diagnostica que el demandante padece de hipoacusia conductiva y neurosensorial, gonartrosis (artrosis de la rodilla), y otras artrosis, con un menoscabo del 52%; acreditando el daño del demandante. iii) los hechos demuestran la relación de causalidad entre las condiciones de trabajo y la enfermedad, pues, el demandante siempre estuvo expuesto a ruidos, iv) se evidencia un daño en la esfera personal en su aspecto psicológico como social, y procede el pago de indemnización por daño a la persona y por daño moral.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y uno, revocó la sentencia apelada, y reformándola la declaro Infundada, expresando fundamentalmente que: i) las causas de Hipoacusia son muy variadas, siendo las más comunes el proceso de envejecimiento normal del oído y la exposición a fuertes ruidos, ii) las características que debe tener la enfermedad ocupacional por ruido, deben ser: a) tener una "muesca" que se origina cuando en la curva de representación se observación una disminución en las frecuencias de 4 y 6 mil Hertz, y

una elevación en la 8 mil Hertz, b) ser neurosensorial c) ser bilateral d) ser simétrica; siendo que la única evaluación verificable de ello es por audiometría; iii) Revisada la historia clínica emitida por el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, no se advierte que el demandante se hubiera sido sometido a prueba de audiometría. Por tanto, no es posible identificar que la enfermedad de Hipoacusia cumpla con las cuatro características, que determinen que sea por ruido y menos que se haya adquirido en su centro de trabajo, iv) no se encuentra acreditado que el actor padezca la enfermedad profesional de Hipoacusia neurosensorial bilateral simétrica ya que el Certificado Médico fue emitido el dos de agosto de dos mil diez y el demandante continuó laborando hasta el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan 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 una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la primera causal de casación: el Debido Proceso Tercero. El artículo constitucional cuestionado establece: "Artículo 139°. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política Cuarto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en

aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Quinto. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones

cualificadas. Sexto. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Asimismo, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso y por lo tanto de la motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que la Sentencia de la Sala Superior, ha valorado cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente. Asimismo, dicho Colegiado ha motivado de manera coherente su "posición" respecto a cada pretensión formulada por los accionantes como Órgano Jurisdiccional Independiente, habiéndose garantizado y ejercido además el derecho de pluralidad de instancia a las partes procesales. Octavo. En ese contexto fáctico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para amparar su posición, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo infundada dicha causal. Evaluación de la segunda causal de casación Noveno. Al haberse desestimado la primera causal de índole procesal, corresponderá emitir decisión respecto al artículo del Código Civil que establece: Artículo 1321. Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento

parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída". Décimo. La indemnización por daños y perjuicios solicitada por el demandante por responsabilidad contractual deriva de un proceso judicial. En dicho contexto 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. Décimo Primero. La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. Según REGLERO: "Por antijuricidad se entiende una conducta contraria a una norma jurídica, sea en sentido propio (violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado), sea en sentido impropio (violación del genérico deber «alterum non laedere»¹". Por su parte, el daño podemos conceptualizarlo como toda lesión a un interés jurídicamente protegido, ya sea de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. En tal sentido los daños pueden ser patrimoniales o extrapatrimoniales. Serán daños patrimoniales, el menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona y serán daños extrapatrimoniales las lesiones a los derechos de dicha naturaleza como en el caso específico de los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos y por lo tanto merecedores de la tutela legal,

cuya lesión origina un supuesto de daño moral. Del mismo modo, las lesiones a la integridad física de las personas, a su integridad psicológica y a su proyecto de vida, originan supuestos de daños extrapatrimoniales, por tratarse de intereses protegidos, reconocidos como derechos extrapatrimoniales; concluyendo que dentro del daño para la finalidad de determinar el quantum del resarcimiento, se encuentran comprendidos los conceptos de daño moral, lucro cesante y daño emergente. El nexo causal viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. Por último, los factores de atribución, estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual. Elementos que analizados en conjunto deberán concluir en el valor del resarcimiento. Décimo Segundo. Respecto al lucro cesante A decir de Juan Espinoza Espinoza, el lucro cesante: "se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del dañado (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Es la ganancia patrimonial neta dejadas de percibir"². Es decir, es un tipo de daño patrimonial que hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o el daño que se le ha causado. Décimo Tercero. Solución al caso concreto El recurrente sostiene que en el presente caso se ha producido la infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil, en los extremos del daño emergente y del lucro cesante, por lo que existe infracción normativa, porque no se ha cuantificado ni se le ha reconocido el daño en los extremos indicados, lo cual debe corregirse y aplicarse adecuadamente la norma. Al respecto, en primer lugar debemos señalar que, bajo este argumento el recurrente evita exponer agravios direccionados a contradecir toda la

1 REGLERO CAMPOS, Fernando: "Tratado de Responsabilidad Civil", 2ª. Edición, Editorial Aranzadi S.A., Navarra - España 2003. p. 65.

2 ESPINOZA ESPINOZA, Juan. "Elementos constitutivos de la responsabilidad civil". Cuarta Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2006, p. 227.

construcción argumentativa de la Sala Superior que ha concluido que no se ha probado el daño alegado y que tampoco existe nexo causal entre su actividad laboral y la Hipoacusia como enfermedad profesional; por el contrario, solo se limita a fundamentar directamente, que se debe amparar el extremo del lucro cesante y daño emergente, debiendo cuantificarse su monto indemnizatorio, por la enfermedad profesional que padeció. Décimo Cuarto. Analizando los medios probatorios, se aprecia a fojas nueve el Certificado Médico, Decreto Supremo 166-2005-EF, signado con 0758-2015, de fecha dos de agosto de dos mil diez, emitido por la Comisión Médica Calificadora de Incapacidad del Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión", diagnosticando que el demandante padece de Hipoacusia neurosensorial con un menoscabo del veinte por ciento (20%). Así también, a fojas dos, obra el Certificado de Trabajo, de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, señalando que el actor laboró desde el veinte de mayo de mil novecientos ochenta y cinco hasta el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, en el cargo de Soldador III. Décimo Quinto. Sobre el particular, de las instrumentales antes señaladas, se advierte que el grado de incapacidad del demandante por la enfermedad de Hipoacusia neurosensorial es de un veinte por ciento, enfermedad que no lo incapacitó para el trabajo, ya que si bien el certificado médico fue emitido el dos de agosto de dos mil diez; sin embargo, el demandante continuó laborando hasta el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis. Asimismo, no obra en autos medios probatorio idóneo, como el de una audiometría, que acredite que el demandante sufrió un déficit auditivo permanente neurosensorial; ni que exista un incremento del menoscabo de la afección a los oídos padecida por el recurrente, argumentos que sustentan su pedido de indemnización. Décimo Sexto. En ese contexto, este Supremo Tribunal coincide con las conclusiones del análisis realizado por la instancia superior, pues no existe prueba del daño y, por consiguiente, tampoco podría demostrarse nexo de causalidad con las labores que continuó realizando el accionante, durante los seis años posteriores al diagnóstico de Hipoacusia neurosensorial efectuado el

dos mil diez. Décimo Séptimo. De lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación del artículo 1321° del Código Civil; en consecuencia, resulta acorde a ley desestimar la causal denunciada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Filomeno Gonzáles Ramírez, mediante escrito presentado el veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho, que corre a fojas doscientos noventa y uno a trescientos quince, en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y uno; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley, en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Volcán Compañía Minera Sociedad Anónima Abierta, Empresa Administradora Cerro Sociedad Anónima Cerrada y otro, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

24496-2018 LIMA

Materia: Reposición. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: En el presente caso; no se produce faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico; por cuanto, el actor expresó su estado de ánimo dentro de una situación de conflicto, realizando críticas a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, que no dañan la reputación de la empresa. La expresión de sus opiniones fue dirigida al correo de la organización sindical.

Lima, dos de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veinticuatro mil cuatrocientos noventa y seis, 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: I.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Ángel Alberto Plasencia Salazar, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, en el extremo que declaró infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones devengadas y revocó el extremo que declaró fundada en parte la demanda ordenando la reposición del demandante, reformándola declararon infundada la demanda en todos sus extremos; en el proceso seguido con la demandada, Red de Energía del Perú Sociedad Anónima, sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha dieciséis de enero de dos mil

veinte, que corre en fojas setenta y tres a setenta y siete, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y, ii) Infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales. III.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el ocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y tres a cincuenta y seis, el demandante solicita la reposición en el último cargo desempeñado y el pago de las remuneraciones devengadas. Señala que las imputaciones son falsas por haberse fabricado pruebas, hechos y datos irreales, pues la empresa lo despidió usando correos electrónicos de cuentas privadas para imputar la falta, los cuales no tienen valor alguno al haber sido obtenidas ilícitamente y no mediar autorización de sus titulares. Asimismo; la empresa incurre en violación de correspondencia, al realizar una constatación notarial a la computadora de Sara Angela Uribe Tello, visualizándose los correos del Sindicato, sin que el accionante haya dirigido el correo

materia de imputación a dicha persona. Agrega que, el comentario realizado a través del correo institucional del Sindicato no ha sido dirigido a la empresa, accionistas, representantes, directivos o trabajadores, ya que no fue realizada dentro del centro de trabajo.

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, declaró fundada en parte; en consecuencia, ordena la reposición del demandante en su mismo puesto o en otro de igual categoría e infundada el pago de remuneraciones devengadas. Argumenta que, el demandante de forma privada y personal remitió un comentario al correo institucional del sindicato SUTREP y este a su vez, copiando los comentarios de sus afiliados, reenvió un nuevo correo a todos los trabajadores, haciendo pública dicha comunicación, hechos que no son falsos, ni imaginarios, pero si es un hecho inexistente con relación a la falta imputada al demandante, en la medida que él únicamente remitió una comunicación de forma personal y privada al sindicato, no siendo el demandante quien difundió el mensaje a todos los trabajadores y directivos, sino únicamente al propio sindicato; sumado a ello, el mensaje remitido por el actor al sindicato, no se individualiza a los sujetos, siendo de forma general. Debiendo tenerse en cuenta el contexto en el que ocurrieron los hechos, que se trata de la suspensión temporal del "Plan Choque", ante el los despidos que se venían efectuado de los trabajadores, generando diversas frases en contra de los directivos de la empresa, por ello, los comentarios del demandante se circunscriben al momento y en el contexto sindical por el que venían atravesando.

c) Sentencia de Segunda Instancia: La Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve; confirmó la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la pretensión de pago de remuneraciones devengadas y revocó el extremo

que declara fundada en parte la demanda y ordena la reposición del demandante, reformándola declararon infundada. Sostiene que, al demandante se le imputa la autoría de expresiones ofensivas, difamatorias e inaceptables contra la empresa y sus accionistas, mediante el correo electrónico dirigido al SUTREP, en respuesta del denominado "Plan Choque 2015", que se hicieron públicas mediante el comunicado vía correo electrónico de fecha veintiséis de octubre de dos mil quince, efectuado por el Sindicato, que se reenvió a los trabajadores afiliados y no afiliados, incluyendo los directivos de la empresa, hechos que el demandante no ha negado, siendo reconocidos durante el procedimiento de despido y durante el proceso; por lo que su actuación se encuentra acreditada, calificada como una falta dentro del Reglamento Interno de Trabajo, sino también se encuentra tipificada como falta grave en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Asimismo; las expresiones vertidas por el demandante exceden el derecho a la libertad de expresión que debe existir en un centro de trabajo a fin de mantener la paz social; por lo que, se concluye que los hechos existieron, no fueron fabricados y se encuentran tipificados como falta grave. 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 precedente Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre 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 (...)” Enunciativamente, 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. 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 El recurrente cuestiona concretamente que, existe una total incongruencia entre la realidad y lo que se resuelve, ya que la empresa le imputa al demandante el haber hecho pública sus opiniones, cuando en la realidad de los hechos y en el ínterin del proceso, el actor no hizo pública sus opiniones, el que lo hizo público fue el sindicato. De esta forma, aduce que, se realiza una imputación falsa y la Sala Superior concluye sin motivación de dicho aspecto, que la falta no es un hecho irreal o falso. Por otra parte, señala como otro hecho falso e irreal, tomado por la Sala Superior como si no lo fuera, la imputación

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).

realizada por la demandada respecto a que al correo del sindicato tienen acceso ciento cuarenta trabajadores, toda vez, que solo tienen acceso al correo institucional del sindicato, los directivos que forman parte del sindicato, mas no tienen acceso los ciento cuarenta trabajadores, por lo que, la Sala emite una motivación incongruente con los hechos realmente acontecidos, pues mientras las pruebas indican la existencia de hechos falsos e irreales, la Sala concluye que no lo existen. En el séptimo y octavo considerando de la sentencia impugnada, la Sala Superior, señala que los hechos imputados al actor como faltas graves sí han sucedido lo cual no ha sido negado por el demandante en el proceso de despido ni en el proceso laboral. La Sala señala que los comentarios se hicieron públicos mediante el correo electrónico de fecha veintiséis de octubre de quince, el cual fue enviado por el sindicato SUTREP, conforme obra de fojas cuatro a diez. Por otro lado; tampoco existe la afirmación que ciento cuarenta trabajadores tengan acceso al correo institucional del sindicato, sino que el sindicato cuenta con ciento cuarenta afiliados. De esta forma; se advierte que los supuestos vicios de motivación denunciados por el recurrente no se encuentran demostrados; habiendo expuesto la Sala Superior los fundamentos que amparan su decisión, es decir, no existe una incorrecta motivación, por ende, se colige que la Sentencia impugnada observó la debida motivación de las resoluciones judiciales subsumida en el debido proceso y, en consecuencia, no se ha infraccionado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que la causal denunciada deviene en infundada. Sexto: En relación a la causal material declarada precedente Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece: "Artículo 25.- Falta grave es la infracción por

el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; (...)." Sobre esta falta; es necesario precisar que, para el caso de autos se configura cuando se emite expresiones insultantes contra del empleador, representantes, personal jerárquico, denotando con ello desprecio, así como falta de consideración y respeto; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave debe atenderse al principio de proporcionalidad, con apreciación de factores adicionales que incidan o no en la justificación de la medida. La falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas². Además, para que se configure la falta grave, ella debe provenir de una actividad personal del trabajador, cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma, cuando la invoque. Séptimo: La libertad de expresión en las relaciones

2 Blancas Bustamante, Carlos, "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, página 193.

laborales El artículo 2° de nuestra Constitución Política establece que, toda persona tiene derecho a las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización, ni censura, y/o impedimento alguno bajo las responsabilidades de ley. En ese sentido; se reconoce a la libertad de expresión, como aquel derecho que tiene toda persona a expresar y transmitir sus ideas, pensamientos, opiniones, a través de los medios que considere conveniente y sin que exista injerencia de un tercero. Este derecho también se encuentra presente en las relaciones laborales en su aspecto individual y colectivo.³ Efectivamente, la doctrina en general coincide en reconocer que los trabajadores no pierden su derecho a expresarse libremente. Autores como Blancas Bustamante⁴, reconocen la vigencia de este derecho en las relaciones laborales y señalan que, en el marco de la relación laboral, el ejercicio de la libertad de expresión cobra significación en la medida que su contenido verse sobre las cuestiones referidas a la marcha de la empresa, su gestión, al servicio que presta y a las relaciones laborales. Asimismo; Neves Mujica⁵ señala que, la libertad sindical tiene dos elementos, la titularidad de los derechos que comprende y, el contenido de estos. De esta manera, es posible observar que este derecho tiene un aspecto individual, que corresponde a cada trabajador; y uno colectivo, que le corresponde a la organización sindical. A su vez, cada uno de ellos tiene un aspecto de organización y otro de actividad. Dentro de este último aspecto, es que tiene incidencia la libertad de expresión. En virtud a lo antes expuesto, resulta evidente entonces que los sindicatos si pueden expresarse por medio de la red y todo aquel medio que estimen conveniente. Sin embargo, la libertad de expresión no otorga a los sindicatos una suerte de

cheque en blanco que les permita decir todo aquello que se les ocurra, ya que, el derecho a libertad de expresión, como todos los derechos fundamentales, no es absoluto. De esta forma; es conveniente señalar que, el límite interno de la libertad de expresión para Domingo Pérez⁶ es, no solo reconocer expresiones valorativas, es decir, aquellas destinadas a expresar estados de ánimo o juicios de valor, sino también aquellas proposiciones que tratan de “influir en el comportamiento de otros para modificarlo y lograr convencer a los demás para que asuman nuestras ideas”. No obstante, el límite de las expresiones es la coacción, es decir, lograr la adhesión que no se produce por la fuerza de nuestro argumento -sino por miedo- llevando un mensaje coactivo, aspecto que es diferente al derecho de la libre expresión. Asimismo; existen límites externos, como elementos a ser tomados para la evaluación de una plena realización del derecho a la libertad de expresión. Tales como: i) la ausencia de un perjuicio hacia el empresario, entendida para Rojas Rivero⁷, como la realización de una crítica a la empresa, sin alteración del orden y sin ofensas hacia las personas que dañen su honor; pudiendo adicionarse o no, un aspecto de defensa de unos intereses concretos y fin propios, que no coincidan con la otra parte, resultando un ejercicio de la libertad de expresión; ii) las circunstancias particulares del caso, relacionada con el análisis del contexto y los hechos en que las expresiones se dieron, ya que no es lo mismo una expresión en una situación de conflicto que, una en la que las partes se encuentren en buenos términos; iii) ánimo injurioso, entendida como la intención de causar perjuicio a la empresa o sus representantes, como podría ser, el querer dañar la buena reputación del empresario, criterio tomado en la Casación número 363-99-Lima. Octavo: Consideraciones generales sobre el despido El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la

3 CASTRO POSADA Eric. “La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías”. Derecho & Sociedades 34. pág. 277.

4 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”. Fondo Editorial PUCP, Lima, 2007, p. 175.

5 NEVES MUJICA, Javier. Materiales de Enseñanza de Derecho Colectivo de la Pontificia Universidad Católica, pág. 5.

6 DOMINGO PÉREZ, Tomás. “¿Conflictos entre derechos fundamentales?”. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, 2001, p. 207.

7 ROJAS RIVERO, Gloria. “La Libertad de Expresión del Trabajador”. Editorial Trotta. Madrid, 1991. p. 58.

voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”⁸. Por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁹. El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que, los caracteres que distinguen al despido son: a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato.¹⁰ Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador. Noveno: El despido fraudulento El Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia al citado precedente vinculante, recaída en el caso Llanos Huasco, expediente número 0976-2001-AA/TC, en su fundamento quince, señaló lo siguiente: “(...) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la

imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. 415- 987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. 628- 2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas (...)”. De esta forma; este tipo de despido, es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y la rectitud que debe existir en una relación laboral. En esta modalidad del despido, puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral y cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios. Asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad; o, cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas. Al respecto; esta Sala Suprema en la CASACIÓN Número 23826-2017 Lima Norte, de fecha 12 de diciembre de 2019, señala que: “Cabe precisar que al igual que el despido incausado, el despido fraudulento no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo. En tal línea de argumentación, consideramos que a diferencia del despido nulo¹¹, el análisis de los supuestos concretos del despido fraudulento no debe ser circunscrito a un número cerrado de situaciones jurídicas y excluyentes de otros supuestos concretos vinculados a un ánimo perverso y auspiciado por el engaño que configure una situación

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

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

10 Vid. MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3° edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

11 En efecto; en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (TUO), se establecen, taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En consecuencia, no se puede agregar una causal adicional a las que el legislador consigna a través de la referida norma, esto en aplicación del Principio de Legalidad

de fraude a la Constitución y a las leyes.” (resaltado nuestro). Es por ello que, a decir de Sanguinetti Raymond: “Lo que caracteriza a esta singular hipótesis de despido arbitrario es, de este modo, que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación, dando lugar con tal proceder a un supuesto claro de fraude de ley”.¹² Décimo: Solución al caso concreto El recurrente refiere que, las opiniones dadas por el actor hacia su sindicato a través del correo, dentro de su libertad sindical, no constituye un faltamiento de palabra verbal y escrita contra su empleador. Antes de entrar a analizar la infracción normativa y lo que señala el recurrente, conviene precisar los hechos que serán subsumidos en la norma invocada por el recurrente. En tal sentido; de la revisión de los actuados, se tiene que, el veinticuatro de octubre de dos mil quince, el Sindicato suspendió el “Plan Choque 2015”, debido a la falta de autorización de la Gobernación de Lima, actividad sindical en respuesta a las acciones de la empresa, que implementó el “Proyecto de Optimización del Modelo de Operaciones y Mantenimiento de REP”, lo cual consistía en una fusión organizacional de dos sedes de las cuatro existentes, debiendo realizar el traslado de trabajadores a puestos y locaciones distintas, generando hostilización y supuestos despidos arbitrarios de diez trabajadores. En dicho contexto; una serie de trabajadores afiliados, incluido el actor, expresaron el apoyo a las acciones sindicales que se vieron truncadas, remitiendo diversos correos de apoyo al Sindicato, siendo este último, que los agrupa y los envía de forma masiva, adicionando su agradecimiento en respuesta al apoyo recibido; siendo una de las personas receptoras del correo, la Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, quien pone en conocimiento de la empresa y autoriza la realización de la constatación notarial del referido correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil quince,

obrante a fojas cuatro a diez. De esta forma; mediante carta de preaviso de despido obrante a fojas dieciséis a diecinueve, se imputada al actor, entre otras, la falta grave contenida en el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por el hecho de haber realizado el siguiente comentario supuestamente ofensivo, consistente en: “la empresa no es empresa, porque tal como es, no es digno de llamarse empresa porque desprestigia a la masa trabajadora, que el prestigio y el sitial que se ha ganado ahora sin la masa trabajadora esta empresa no existiría y gracias al esfuerzo de todos nosotros ésta ganando buenos dividendos y los sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordioseros votándolos a la calle, y esto no lo podemos aguantar, la lucha debe seguir hasta que estos, que son un puñado de explotadores se rectifiquen o que le quiten la concesión y se vayan a su país a molestar a sus compatriotas, verán si lo aguanta”. Sobre lo indicado; se debe establecer, si existió o no el hecho imputado al actor, es decir el faltamiento de palabra verbal en agravio del empleador, para ello, es conveniente analizar, el comentario citado y el contexto en que se dieron. Al respecto; de la carta de preaviso de despido obrante de fojas dieciséis a diecinueve, y la carta de despido obrante de fojas veintitrés a veinticuatro, se puede advertir que las frases ofensivas que resalta la empresa son: “no es digno de llamarse empresa”, “trabajadores están con sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordiosero botándolos a la calle” y “estos señores de la patronal que son un puñado de explotadores”. Las frases citadas, fueron vertidas en un clima de insatisfacción y malas relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa. De lo antes mencionado; esta Sala Suprema advierte que, los comentarios realizados por el actor son una muestra de su derecho a la libertad de expresión, dentro

12 Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007, págs. 95-118. En: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrarioextractowsanguinetti.pdf>

de un ámbito sindical, pues, se aprecia expresiones de su estado de ánimo, a través de la crítica a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, y no contienen expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas; por el contrario, fueron producidas y son aceptables, por la tensión existente en las relaciones laborales, tensión que concuerdan ambas partes. Asimismo; las frases expresadas por el actor, no pueden calificar como ofensivas, pues no llegan a generar un daño a la reputación de la empresa, sino la defensa de intereses concretos de los trabajadores que resulta contrario a los intereses de la empresa. Tampoco, existe el ánimo injurioso, por cuanto, el demandante al enviar sus comentarios pretendía apoyar las acciones de su sindicato que defendía los intereses de los trabajadores afectados por el "Proyecto de Optimización del Modelo de Operaciones y Mantenimiento de REP", lo cual se acredita, por las circunstancias en que se enviaron los correos, primero al sindicato y este último los hace público para mostrar el apoyo recibo por sus afiliados. En consecuencia, el cese del vínculo laboral realizado por la empresa, en el que se invoca el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, configura un despido fraudulento, pues se ha despedido al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, al utilizar el hecho materia de litis, que no configura una falta grave, para despedir al demandante, afectando malintencionadamente su derecho fundamental al trabajo; aun cuando se habría cumplido con la imputación de una causal y los cánones procedimentales formales previstos en la ley. Cabe precisar que, las demás normas imputadas al demandante en la carta de preaviso de despido, como es literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, referida al extremo de la inobservancia del Reglamento Interno de trabajo específicamente los artículos 19° y 56° que regulan el comportamiento de los trabajadores, se

circunscriben al análisis de calificar como faltamiento de palabra los comentarios efectuados por el actor y como se determinó que no existe, ocurre que la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, tampoco se configura, siendo una imputación de una falta inexistente. Por los argumentos expuestos en esta Sala Suprema; se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que, 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 demandante, Ángel Alberto Plasencia Salazar, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve; y actuando en sede de instancia, confirmaron la Sentencia apelada de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda, ordenando la reposición del demandante e infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones devengadas; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Red de Energía del Perú Sociedad Anónima, sobre reposición; 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 29166-2018 MOQUEGUA

Materia: Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Además, que el pronunciamiento debe guardar relación lógica con lo expuesto por las partes del proceso, en aplicación del principio de congruencia procesal.

Lima, cuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintinueve mil ciento sesenta y seis, guion dos mil dieciocho, guion MOQUEGUA, 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, Southern Perú Copper Corporation representado por su Apoderado, mediante escrito presentado el cinco de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y seis a cuatrocientos sesenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres, corregida a folios cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos cuarenta y seis, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y cuatro a trescientos cuarenta y cinco, que declaró Infundada la demanda y la reforma a Fundada; en el proceso abreviado laboral seguido por don Joel Ángel Paredes Apaza, sobre Reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintidós de enero de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y cuatro

a setenta y seis del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i. Infracción normativa por inaplicación del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e ii. Infracción normativa por inaplicación de los artículos 215°, 216° y 217° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito Afín de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas dieciocho a treinta, obra el escrito de demanda de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, solicitando la reposición del trabajador por despido fraudulento, y que se le reponga en su puesto habitual de trabajo u otro de igual nivel remunerativo, mas pago de costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado Especializado de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, a través de la Sentencia emitida con fecha veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y cuatro a trescientos cuarenta y cinco declaró Infundada la demanda, señalando como fundamentos de su decisión que existe una "carta de renuncia voluntaria"

de fecha veintitrés de setiembre de dos mil diecisiete, presentada a la oficina de personal el veintitrés de setiembre del dos mil diecisiete; y si bien alega el demandante que hubo coacción, no se ha adjuntado prueba que efectivamente acredite el fraude y engaño por parte de la demandada, máxime si hay la aceptación de la renuncia por la empresa demandada con la misma fecha. Aunado a ello, no pasa desapercibida la declaración del demandante realizada en la Audiencia única de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciocho, donde reconoce haber incurrido en falta grave, toda vez que acepta no haber tenido autorización de salida del vehículo y que los bienes que se encontraban en la camioneta que utiliza, son de propiedad de la demandada y finalmente en forma textual, contesta que si firmó la carta de renuncia el día de los hechos y recibió su aceptación por parte de la empresa. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta Descentralizada de Ilo, de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres corregida a folios cuatrocientos cuarenta y tres a cuatrocientos cuarenta y seis, procedió a revocar la Sentencia apelada, que declaró Infundada la demanda y la reforma a Fundada, expresando fundamentalmente que la carta de renuncia fue recepcionada por el Departamento de Administración Personal el veintitrés de setiembre de dos mil diecisiete, sin indicar la hora de recepción. Asimismo, existe una Carta Notarial, a través de la cual procede a desistirse de la renuncia que presentó, por lo que, se tiene como indicio que no se ha acreditado que el demandante haya redactado la carta de renuncia, pues no hay explicación razonable de cómo sucedió. Tanto más si el demandante ha señalado que la carta de renuncia ha sido redactada por la demandada, hecho que no ha sido contradicho en la contestación de la demandada, en ese sentido, se advierte que la carta de renuncia fue elaborada en papel tamaño carta, que solo la empresa demandada utiliza, lo que tampoco ha sido negado por la demandada; concluyendo en la presunción de que esta fue elaborada por la empresa demandada, quien conminó al

demandante a que la firme. Apoya dicho argumento, que el mismo día de renuncia, se acepta la misma; y que hay indicios de la conservación del vínculo laboral, debido a las circunstancias económicas de endeudamiento del demandante y su familia. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha incurrido o no en la afectación al derecho a la motivación de las decisiones emitidas en el proceso. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Quinto. El dispositivo constitucional presuntamente infraccionado, precisa: "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". Sexto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. De otro lado, el derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada de manera deficiente. A partir de ello, el fundamento constitucional de la obligación de motivar impide que se ignore o, sencillamente, no se atienda a los argumentos esenciales de las partes, más aún, si son ellas las que traen el objeto del proceso y el marco de discusión dentro del mismo. Séptimo. Infracción al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida

motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. e) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). f) Motivaciones calificadas. [...] resulta indispensable una especial justificación para el

caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal". De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto. Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación que afectan el derecho al debido proceso, advierte como principal agravio de la empresa recurrente que: - La sala sin mayor fundamento determina que la carta de renuncia ha sido redactada por la demandada por el simple hecho de que la misma está contenida en una hoja de papel de formato Carta, convicción a la que llega dando cuenta de lo dicho por el demandante en la vista de la causa, no hay mayor análisis probatorio; por lo que adolece de fundamento. Asimismo, los indicios mencionados en la sentencia de vista son tan genéricos como ilógicos y difícilmente pueden desvirtuar la presunción de veracidad que tiene la suscripción y ejecución de los actos jurídicos.

Noveno. Para evaluar la citada imputación, se advierte que en el presente proceso se han ofrecido los siguientes medios probatorios más relevantes: - Carta de renuncia voluntaria del trabajador, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete (folio dos), firmado e impreso la huella digital del demandante dirigido al Jefe de Departamento de Personal, donde se pone a conocimiento que por motivos personales el trabajador presenta su renuncia voluntaria e irrevocable. - Documentos de aceptación de renuncia, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete (folios tres), emitido por el Jefe de Administración de Personal Ilo, donde la empresa Southern Perú Copper Corporation acepta la renuncia del demandante. - Solicitud de dejar

sin efecto la carta de renuncia, de fecha cuatro de octubre de dos mil diecisiete (folio cuatro a cinco), señalando que no corresponde a la manifestación libre y voluntad de su decisión de renunciar al trabajo. - Tomas Fotográficas de fecha veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete (folios cuarenta y ocho a cincuenta y cuatro), en donde se visualiza la intervención del demandante en la camioneta con Placa F3Y-897 de propiedad de la empresa, en cuyo interior se observan bienes de la misma. - Dictamen pericial, de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho (folios doscientos cuarenta y dos a doscientos cuarenta y cinco) emitido por el Perito Grafotécnico Judicial don Javier Gonzalo Bringas Olarte, en donde se concluye que la firma puesta a nombre de Joel Ángel Paredes Apaza puesta en el documento dubitado de la carta de renuncia de fecha veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete, corresponde al puño gráfico del demandante en consecuencia es AUTENTICA. Décimo. Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal de motivación, determina que existen vicios de motivación aparente e insuficiente respecto a la valoración realizada por la Sala Superior en relación al despido fraudulento por vicios de la voluntad alegado por el demandante. Por lo que, la Sala Superior deberá analizar si de los medios probatorios ofrecidos por las partes se acredita de forma razonable vicios de la voluntad del trabajador en la renuncia efectuada por supuesta coacción y fraude del empleador. Décimo Primero. Aunado a ello, la Sala Superior deberá evaluar y fundamentar las razones y pruebas que le llevan a la conclusión de que resulta ser un indicio suficiente y razonable para acreditar el fraude del despido del trabajador, "el hecho referente a que no se ha acreditado que el demandante haya redactado la carta de renuncia pues no existe supuestamente una razón razonable de su renuncia y que el actor no salió del centro de trabajo para la elaboración de la carta". Igualmente, deberá fundamentar con lógica y pertinencia los elementos que le permiten arribar a la conclusión de considerar como un indicio válido de fraude del despido el hecho de la utilización de "papel tamaño carta" en el documento de renuncia, para concluir que ha sido elaborada por el

mismo empleador de forma maliciosa. Del mismo modo, le atañe a dicho Colegiado fundamentar con objetividad los elementos que le llevan a considerar las circunstancias en que la carga familiar resulta ser relevante en el caso concreto para acreditar la conservación del vínculo laboral por parte del demandante o si por el contrario resulta ser un aspecto subjetivo, genérico e impertinente para ser considerado como elemento de convicción. Además, la Sala Superior en la valoración del despido fraudulento deberá tener en cuenta, que ambas partes han sostenido la existencia de una intervención al demandante el día veintitrés de septiembre de dos mil diecisiete, donde se encontró dentro del vehículo asignado al demandante sin ninguna autorización, bienes pertenecientes a la empresa en posesión del trabajador, los mismos que se encuentran acreditados con las tomas fotográficas indicadas anteriormente, siendo un hecho relevante que la Sala Superior deberá considerar en el momento de emitir su fallo. Finalmente, corresponderá a dicho Colegiado emitir un pronunciamiento razonado y suficiente de la incidencia para la resolución de la controversia, de las declaraciones brindadas por el demandante en la Audiencia única de fecha cuatro de mayo de dos mil dieciocho, donde reconoce haber incurrido en falta grave, toda vez que acepta no haber tenido autorización de salida del vehículo y que los bienes que se encontraban en la camioneta que utiliza, son de propiedad de la demandada, más aun, cuando el demandante manifiesta textualmente que si firmó la carta de renuncia el día de los hechos y recibió su aceptación por parte de la empresa. Décimo Segundo. En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio de la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por el Colegiado Superior adolecen de motivación insuficiente, lo que implica la vulneración al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde declarar amparar la causal de casación de índole procesal. Décimo Tercero. Segunda causal declarada procedente Acerca de la causal denunciada en el literal ii), referente a la inaplicación de los artículos 215°, 216° y 217° del Código

Civil, al haberse estimado la causal denunciada en el literal i), con la consiguiente nulidad de los actuados, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre dichos aspectos sustanciales de la controversia. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Southern Perú Copper Corporation representado por su Apoderado, mediante escrito presentado el cinco de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y seis a cuatrocientos sesenta y nueve; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres corregida a folios cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos cuarenta y seis, **ORDENARON** que el Colegiado Superior de origen expida 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 abreviado laboral, seguido por don Joel Ángel Paredes Apaza, sobre Reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 29356-2018 LA LIBERTAD

Materia: Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla: La Sentencia de Vista se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, motivada de acuerdo a ley y a los medios probatorios verificados en el expediente, por lo que el Colegiado Superior no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso, el principio de congruencia procesal, la debida motivación de resoluciones ni el derecho a probar.

Lima, cuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por los codemandantes, Manuel Abraham Reyes Amaya y otros, mediante escrito presentado el dieciocho de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos setenta y cinco a doscientos setenta y nueve, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta y dos, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos doce a doscientos treinta y cinco, que declaró Infundada la demanda; en el proceso abreviado laboral contra Industrias Teal Sociedad Anónima, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinte de enero de dos mil veinte que corre en fojas setenta y uno a setenta y cinco del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal: Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139º de la

Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandada: Conforme se aprecia de la demanda de fecha quince de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cincuenta y cuatro a sesenta y uno, subsanada a folios sesenta y seis, los demandantes solicitan la reposición por despido fraudulento, más el pago de costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida con fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre a fojas doscientos doce a doscientos treinta y cinco, declaró Infundada la demanda, señalando como fundamento de su decisión, que existen por escrito un conjunto de convenios de cese por mutuo disenso, los que se encuentran firmados por los propios demandantes, y que además se aprecia la impresión de la huella dactilar de cada uno de ellos, ratificándose con un conjunto de hojas de liquidación de beneficios sociales, los mismos que se encuentran firmados por los actores, y tienen la impresión de la huella dactilar,

por lo que no se puede considerar que se haya configurado un despido fraudulento por hecho notoriamente inexistente y falso. En esa coyuntura, la relación laboral que mantenían las partes se extinguió por mutuo disenso, causal prevista por el artículo 16° numeral d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, es decir, que los demandantes no fueron objeto de un despido fraudulento, pues ellos mismos manifestaron su conformidad con la disolución del vínculo laboral de forma expresa y taxativa. De igual forma, el supuesto dolo, no ha sido probado, esto es, no está demostrado de forma fehaciente que fueron sometidos a presión y amenazas para firmar los convenios de cese por mutuo disenso, lo que no se encuentra acreditado. Concluyendo de manera ponderada y razonable que, no existió despido fraudulento alguno, dado que no está probado que el despido se produjo por la imputación de hechos notoriamente inexistentes y falsos, ni mucho menos se encuentra demostrado algún vicio de la voluntad. c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta y dos, procedió a confirmar la sentencia apelada, expresando fundamentalmente que, de la prueba aportada al proceso no se aprecia que la voluntad de los demandantes hubiere sido viciada con la finalidad de la extinción de su vínculo laboral; en tanto los trabajadores no desconocen haber suscrito y consignado su huella digital en los documentos emitidos por la demandada, además que tuvieron dos opciones propuestas por la demandada por el cierre de la empresa y que cobraron el dinero entregado mediante cheque por el acuerdo adoptado; situación que termina por convalidar su manifestación de voluntad de dar por extinguida su relación laboral. Es por ello que se confirma la apelada en el extremo de que este supuesto del despido fraudulento tampoco se ha configurado en este caso. 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 Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, la controversia se centra en determinar si se ha vulnerado o no la garantía constitucional del debido proceso. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política establece: "Artículo 139°. - Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política Sexto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo

139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos.

Séptimo. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b)

falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas.

Octavo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Noveno. Solución del caso concreto De los fundamentos expuestos en el recurso de casación, se aprecia como fundamento principal, el siguiente: "La Sentencia de Vista al afirmar que el cobro efectuado por los actores convalidaría el "Convenio de cese por mutuo disenso", incurre en infracción normativa del artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política".

Décimo. De acuerdo a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional¹, el derecho al debido proceso forma parte del "modelo constitucional del proceso", cuyas garantías mínimas deben ser respetadas para que el proceso pueda considerarse como debido. En ese sentido, será importante verificar si la Sala Superior ha cumplido con los estándares mínimos que garantizan el derecho al debido proceso, entre ellos, y, principalmente el derecho a la adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Décimo Primero. Bajo ese contexto, se advierte que el Colegiado Superior arriba a la conclusión de confirmar la sentencia

¹ Expediente 0258-2003-HC/TC

de primera instancia que declaró infundada la demanda, estableciendo que no se ha configurado el supuesto de despido fraudulento por la imputación de hechos inexistentes y falsos, toda vez que la parte accionante no alega que se les haya imputado hecho alguno; tampoco se configura el supuesto de fabricación de pruebas ya que no se ha señalado que se haya producido directamente un despido del trabajador, de hecho o por imputación de falta grave, que se haya pretendido justificar a través de la fabricación de pruebas; tampoco se ha acreditado el supuesto despido fraudulento de vicio de la voluntad debido a que no se ha acreditado que la voluntad de los accionantes haya sido viciada a través del error, dolo, violencia o intimidación; estableciéndose en el presente proceso que no existe indicio alguno que nos lleve a colegir que la demandada haya conminado o coaccionado a los demandantes a suscribir los convenios de cese por mutuo disenso en base a los cuales terminó su relación laboral. Décimo Segundo. En efecto, de los convenios de mutuo disenso celebrado por los accionantes, se desprende que obran la firma y huella dactilar de cada uno de los demandantes, acordando el mutuo disenso, extinguiéndose la relación laboral con fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciséis, así como también convinieron en el otorgamiento de una ayuda económica para la constitución de nueva empresa, hecho que ha sido corroborado y admitido en la audiencia única, al afirmar los accionantes que sí llegaron a firmar los mencionados convenios. Cabe señalar de lo antes anotado que, no se encuentra acreditado que los demandantes hayan suscrito los Convenios Individuales por mutuo disenso bajo engaño o amenaza; en razón a que, para señalar que su suscripción ha ocurrido bajo intimidación, o mediante fuerza y violencia, y de ser el caso, coacción, que como vicio de la voluntad se configura cuando por fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo; dichos supuestos deben estar debidamente acreditados en el proceso; por el contrario, de autos se evidencia que el cese fue por mutuo acuerdo, dejándose constancia mediante Liquidaciones de Beneficios Sociales que obran de folios catorce, dieciséis,

diecinueve, veintiuno, veinticuatro, veintiséis, veintiocho, treinta, treinta y tres y treinta y cinco, demostrándose que los accionantes han percibido montos pactados en los convenios de cese, como incentivo o ayuda económica para constitución de nueva empresa, sin haber realizado cuestionamiento alguno, sin haberse demostrado lo contrario; tanto más, si la distribución de la carga probatoria exige a la parte demandante, probar la existencia de coacción y engaño. Décimo Tercero. De lo expuesto se determina que la Sala Superior ha realizado un análisis adecuado para resolver el caso en concreto, de acuerdo a las normas pertinentes, medios probatorios aportados al proceso y pretensiones de las partes, y ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión, por lo que no incurre en la afectación a esta garantía constitucional. Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; resultando infundada dicha causal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por los codemandantes, Manuel Abraham Reyes Amaya y otros, mediante escrito presentado el dieciocho de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos setenta y cinco a doscientos setenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta y dos, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral contra Industrias Teal Sociedad Anónima, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

30139-2018 HUANCVELICA

Materia: Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO- LEY 26636

Sumilla: El derecho al debido proceso y la debida motivación importa que los Jueces, al momento de resolver, valoren los hechos expuestos por las partes y los medios probatorios que ambas presentan y de ser el caso, hacer uso de sus facultades indagatorias, a efectos de tomar una determinada decisión que tenga certeza y convicción sobre lo expuesto. Se incurre en nulidad cuando la motivación es insuficiente.

Lima, diecisiete de julio de dos mil veinte.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA VISTA

La causa treinta mil ciento treinta y nueve, dos mil dieciocho, Huancavelica, en audiencia pública de la fecha, con la intervención de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte (Presidente), Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Cirilo Huamán Mendoza, mediante escrito de fecha veinte de noviembre del dos mil dieciocho, obrante a fojas ciento cuarenta y cuatro, contra la sentencia de vista de fecha cinco de noviembre del dos mil dieciocho, que obra a fojas ciento treinta y cuatro, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintiocho de junio del dos mil dieciocho, que obra a fojas ciento tres, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huancavelica Sociedad Anónima Cerrada, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurrente denuncia como causales de su recurso

de casación las siguientes: a) Aplicación indebida del artículo 1974° del Código Civil. b) Inaplicación del artículo 16° del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. c) Inaplicación del inciso 2° del artículo 2° de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

CONSIDERANDO

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, necesarios para su admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo. Segundo: El artículo 58° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, a saber: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material; b) la interpretación errónea de una norma de derecho material; c) la inaplicación de una norma de derecho material; y, d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores y, según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) que

norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción. Tercero: El recurrente denunció como causales de su recurso lo siguiente: a) Aplicación indebida del artículo 1974° del Código Civil. Al respecto indica que la Sala Superior invoca indebidamente la acotada norma, para concluir que la prestación de sus labores fue bajo un contrato de locación de servicios, cuando en autos no existe alguno de tal naturaleza u otro civil. b) Inaplicación del artículo 16° del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Sobre el particular afirma que, si consideramos que el certificado del primer periodo acreditó una relación laboral, ese criterio también debió aplicarse al segundo periodo, ello teniendo en cuenta la norma antes citada. c) Inaplicación del numeral 2) del artículo 2° de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, primacía de la realidad. En este punto manifiesta que habiéndose evidenciado en su caso la existencia de la subordinación de la prestación y que el cargo desempeñado es de carácter permanente, el Colegiado Superior debió aplicar el principio de primacía de la realidad. Cuarto: En cuanto a las causales anotadas en los literales a), b) y c) del tercer considerando, cabe indicar que el modo en que el recurrente ha planteado sus argumentaciones evidencia que lo realmente pretendido con el medio impugnatorio es que, vía recurso de casación se vuelva a revisar los hechos establecidos en las instancias de mérito y se vuelva a valorar los medios probatorios actuados en el proceso, pretensión que vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines del recurso extraordinario de casación. En consecuencia, se desprende que el recurso así propuesto no cumple con los requisitos de procedencia previstos en el artículo 58° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 27021; razones por las cuales corresponde declarar improcedente las causales propuestas. Quinto: No obstante, ello, este Colegiado Supremo advierte la posibilidad de una vulneración flagrante de las normas

que garantizan el derecho al debido proceso, por lo que pese a mantener un criterio uniforme en el sentido de declarar improcedente el recurso de casación cuando se ha denunciado la causal de contravención de las normas que garantizan el derecho al debido proceso, por no estar prevista como causal de casación en la norma procesal laboral aplicable; en atención a lo preceptuado por el artículo 392°-A del Código Procesal Civil, incorporado por el artículo 2° de la Ley 29364, y en resguardo de la tutela de los derechos procesales con valor constitucional, tal como es el derecho al debido proceso en su aspecto de motivación de resoluciones judiciales, este Supremo Tribunal admite a trámite el recurso en forma excepcional y extraordinaria por la causal prevista en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en ese sentido, la mencionada deviene en procedente. Sexto: Antecedentes del caso A fin de contextualizar el análisis y la respuesta judicial, este Supremo Colegiado considera oportuno tener como antecedentes del proceso lo siguiente: 1.1 Pretensión: Mediante escrito de fecha seis de octubre del dos mil demanda, que obra a fojas dieciséis, el accionante solicita, como pretensión principal: 1) la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, y por ende, la conversión de estos en un contrato de trabajo a duración indeterminada; 2) la nulidad de su despido incausado, 3) la reposición en su centro de trabajo en el puesto de operador en el área comercial; y como pretensión accesorias: el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde su despido hasta su reposición efectiva, así como de los incrementos o mejoras económicas que se hubieran producido con posterioridad a su despido; intereses legales, costas y costos. 1.2 Sentencia de primera instancia: Mediante Resolución Diez, de fecha veintiocho de junio del dos mil dieciocho, que obra a fojas ciento tres, el Juez del Primer Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, declaró infundada la demanda, sosteniendo que, si bien el accionante alegó haber mantenido una relación laboral, y no una relación de locación de servicios con la empresa demandada, de las pruebas aportadas solo se acreditaba la prestación de servicios, pero no la

subordinación, por lo que concluyó que no se desnaturalizaron sus contratos, por ende, no se configuraba la existencia de un despido incausado, y tampoco tenía derecho a la reposición. 1.3 Sentencia de Vista: Frente al recurso de apelación del demandante, mediante Resolución Trece, de fecha cinco de noviembre del dos mil dieciocho, la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, confirmó la sentencia apelada por similares fundamentos. Séptimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento De acuerdo a la causal declarada procedente de manera excepcional, se debe determinar si existe contravención o no al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la contravención de carácter procesal planteada corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la causal declarada procedente, la misma causal devendrá en infundada. Octavo: Sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú 8.1 Al respecto, se debe recordar que el derecho al debido proceso se encuentra previsto en el artículo 139° inciso 3) 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 artículo 139° inciso 5) de la glosada Carta Política. 8.2 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. 8.3 Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente 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". 8.4 De igual manera, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. 8.5 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. Noveno: Análisis del caso concreto 1.1 Este Supremo Tribunal, al revisar la causal materia de análisis, determina que existen vicios de motivación que afectan el derecho a la debida motivación y por ende al debido proceso, a partir de la revisión de la Sentencia de Vista y la sentencia emitida en primera instancia, los que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto. 1.2 Mediante escrito de fecha seis de octubre del dos mil demanda, que obra a fojas dieciséis, Cirilo Huamán Mendoza interpuso demanda contra la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huancavelica - EMAPA, a fin que se declare la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios, la nulidad de su despido incausado, y se ordene su reposición; y como consecuencia de ello, se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde su despido hasta su reposición efectiva, así como de los incrementos o mejoras económicas que

se hubieran producido con posterioridad a su despido; intereses legales, costas y costos. Para ello sostuvo que ingresó a prestar servicios para EMAPA, como operador en el área comercial, desde el diecinueve de junio al dieciséis de diciembre del dos mil catorce, reingresando el uno de octubre del dos mil quince hasta el tres de octubre del dos mil dieciséis, fecha en que fue despedido sin previo aviso, no obstante, haberse desnaturalizado su prestación civil por simulación y fraude en la contratación, ya que se encubrió una relación de naturaleza laboral, donde su labor constituía actividad principal de la demanda, ya que era operario a cargo de la instalación de agua potable y desagüe. 1.3 El juez de primera instancia declaró infundada la demanda, pronunciamiento que fue confirmado por el Colegiado Superior mediante Sentencia de Vista, considerando que los medios probatorios ofrecidos y actuados (esto es, certificado, informe de actividades, conformidad de trabajo, presupuesto de conexión nueva de agua, así como el cheque adjuntado) no eran pruebas suficientes para concluir la existencia de un vínculo laboral, no acreditaban la concurrencia del principio de subordinación o dependencia, que alegaba el demandante. 1.4 Sin embargo, se advierte que la Sala de mérito, al momento de resolver, no tuvo en cuenta todo el tenor del Certificado de fojas tres, expedido por el Jefe de Recursos Humanos de EMAPA – Huancavelica, el cual señala que: don Cirilo Huamán Mendoza laboró en la citada institución desde el 19 de julio al 15 de diciembre del 2014, desempeñando su trabajo con eficiencia, puntualidad y responsabilidad; medio probatorio que acreditaría no solo la prestación del servicio sino también el elemento de subordinación al hacerse referencia a la rectitud del accionante en el desempeño de su labor como en su horario de trabajo; y ello por lo menos en cuanto al citado periodo laboral. 1.5 Asimismo, tampoco tuvo en cuenta que el accionante ofreció como medio probatorio la orden de servicio, y los comprobantes de pago mensuales desde julio a diciembre del dos mil catorce, y desde el mes de octubre del dos mil quince al mes de octubre del dos mil dieciséis, que la entidad demandada debía exhibir, y que no cumplió con ello, pese a lo ordenado por el

órgano jurisdiccional, por lo que, mediante Resolución Nueve, expedida en la audiencia única, se hizo efectivo el apercibimiento decretado, y se tuvo por ciertas las afirmaciones hechas en la demanda; lo que también resultaría relevante para la dilucidación de la controversia y pronunciamiento por la Sala Superior. 1.6 En atención a lo expuesto, y en protección de los derechos laborales, se determina que la instancia de mérito ha incurrido en motivación insuficiente para resolver el presente proceso; por lo que lesiona evidentemente el contenido esencial de la garantía constitucional de la observancia del debido proceso contemplado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual la causal excepcional deviene en fundada.

DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 47° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Cirilo Huamán Mendoza, mediante escrito de fecha veinte de noviembre del dos mil dieciocho, obrante a fojas ciento cuarenta y cuatro; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha cinco de noviembre del dos mil dieciocho, que obra a fojas ciento treinta y cuatro; **ORDENARON** que la Sala Superior emita nuevo pronunciamiento con arreglo a los lineamientos expuestos precedentemente; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huancavelica Sociedad Anónima Cerrada, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

30257- 2018 LA LIBERTAD

Materia: Pago de beneficios sociales. 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 ante la inexistencia de motivación.

Lima, veintidós de julio de dos mil veinte.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada Universidad Nacional de Trujillo, mediante escrito de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y ocho, que confirmó la Sentencia apelada de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento trece a ciento treinta y ocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Nolberto Alcántara Benites, sobre pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución del veintiséis de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y nueve a ochenta y dos del cuaderno formado,

por las causales de: a) infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. b) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 12° del Decreto Legislativo número 727.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso A fin de establecer si en el caso de autos se han incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones 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: Con escrito de fecha treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y dos a cincuenta, Nolberto Alcántara Benites interpone demanda contra la Universidad Nacional de Trujillo, a fin de que, se le pague sus beneficios sociales sujetos al régimen de construcción civil (bonificación unificada de construcción - BUC, compensación vacacional, indemnización por tiempo de servicios, gratificaciones y movilidad) desde el primero de febrero de mil novecientos noventa al treinta de noviembre de dos mil once, más intereses legales, costas del proceso, y honorarios profesionales de su abogado patrocinante. Alega que desde el primero de febrero de mil novecientos noventa hasta el treinta de noviembre de dos mil once, prestó servicios como operario - albañil en construcción civil, emitiendo durante dicho periodo recibos por

honorarios; siendo que a partir de diciembre dos mil once ingresó a planilla para realizar las mismas labores, es por ello que le asiste el pago de beneficios sociales del primer periodo laborado. 1.2 Sentencia de primera instancia: Mediante resolución número cinco de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, el Séptimo Juzgado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad declaró fundada la demanda, al considerar que en razón al cargo laboral efectuado por el demandante como operario albañil se debería subsumir a la normatividad referente al régimen de construcción civil en atención a lo prescrito en el Decreto Supremo número 007-77-TR, siendo ello así le corresponde al demandante el pago de los beneficios económicos reclamados en la demanda ascendente a la suma de ciento setenta y cinco mil novecientos cuarenta con 02/100 soles (S/ 175,940.02). 1.3 Sentencia de Vista: Frente al recurso de apelación interpuesto por la demandada, la Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, expidió la resolución número ocho de fecha cuatro de octubre de dos mil dieciocho, que confirmó la sentencia apelada, por similares fundamentos expuestos por el juez de primera instancia, modificando el monto reconocido por el pago de beneficios sociales en la suma de ciento veintidós mil setecientos setenta y siete con 45/100 soles (S/ 122,777.45) Delimitación del objeto de pronunciamiento Segundo: Corresponde a esta Sala Suprema verificar si el Colegiado Superior al expedir la Sentencia de Vista, ha incurrido en la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, esto es el derecho a la motivación de resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo

39º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 12º del Decreto Legislativo número 727. Tercero: Sobre la infracción del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú. 3.1 El citado artículo establece que: 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. 3.2 En relación a la infracción normativa denunciada, corresponde traer a colación que el Tribunal Constitucional en el fundamento sexto de Sentencia expedida el trece de octubre de dos mil ocho recaído en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, 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 (...). 3.3 Igualmente, 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;

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.

d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones calificadas. 3.4 En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva. Cuarto: Análisis del caso concreto 4.1 En el presente caso, la parte demandada, Universidad Nacional de Trujillo, como fundamento de su recurso de casación sostiene que la Sentencia de Vista incurre en una falta de motivación en relación al régimen laboral aplicable al demandante toda vez que no ha tenido en cuenta su naturaleza pública, tal y como ha sido señalado por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República quienes han declarado que el régimen de construcción civil no es aplicable a las entidades del estado, por lo que, la presente causa debe ser reconducida al juez contencioso administrativo. 4.2 Ahora bien, este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal precedente, luego de haber efectuado una revisión de la Sentencia de Vista y de la sentencia de primera instancia determina que existen vicios de motivación,

deficiencias que a continuación se enuncian y que deben corregirse para resolver el caso concreto: 4.3 Las instancias de mérito determinan que debido a las obras de construcción civil realizadas por la Universidad demandada, las mismas que se encuentran vinculadas al artículo 3° del Decreto Legislativo número 727², y dada la naturaleza de la labor realizada por el actor como operario - albañil le corresponde el pago de los beneficios sociales regulados por el régimen de construcción civil. 4.4 Sin embargo, se advierte que las instancias de mérito al reconocer la relación laboral del actor como obrero de la demandada bajo el régimen especial de construcción civil debido a la naturaleza de las labores y las actividades desarrolladas por la Universidad, no han tenido en cuenta un aspecto que resulta de vital importancia dilucidar previamente a otorgarle los beneficios laborales del régimen de construcción civil, esto es analizar el régimen laboral (privada o pública) bajo el cual el actor prestó servicios para la demandada debiendo tener en cuenta que se trata de una Universidad la cual se rige por la Ley Universitaria número 23733 y su respectivo estatuto, ello con la finalidad de delimitar la competencia del Juez Laboral. 4.5 En virtud a las consideraciones antes expuestas se acredita que las instancias de mérito han emitido pronunciamiento en clara contravención a la debida motivación de las resoluciones judiciales al no haber motivado el régimen laboral por el cual se encontró sujeto el demandante cuando prestó servicios a favor de la Universidad Nacional de Trujillo, transgrediendo con ello el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debiéndose declarar fundada la causal precedente; en consecuencia, frente a la invalidez insubsanable en aplicación de la facultad nulificante del juzgador prevista en el segundo párrafo del artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a esta Sala Suprema declarar la nulidad de la Sentencia de vista así como la Sentencia apelada, ordenando que el órgano de primera

2 Están comprendidas en los alcances de la presente Ley, las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que se dediquen o promuevan las actividades de la construcción comprendidas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU).

instancia emita nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta los fundamentos expuestos en la presente ejecutoria. Quinto: En cuanto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 12° del Decreto Legislativo número 727 5.1 Habiéndose declarado fundada la causal de orden procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de dicha causal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada Universidad Nacional de Trujillo, mediante escrito de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y seis; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y ocho, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento trece a ciento treinta y ocho; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta lo señalado en la presente resolución; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Nolberto Alcántara Benites, sobre pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

A dark blue background featuring a faint, semi-transparent image of a person in a suit. The person is shown from the chest up, looking down at a laptop screen. Their right hand is visible, wearing a watch with a metal link band. The overall tone is professional and serious.

Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO EN REUNIÓN VIRTUAL DE
CONCILIACIÓN

**TRABAJOS MARITIMOS S.A.
Y SINDICATO UNICO DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
TRABAJOS MARITIMOS S.A.-
SUTRAMARSA**

EXPEDIENTE 290-2020



En la ciudad de Lima, siendo las 11:00 a.m., del día 26 de febrero de 2021, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de los conciliadores que suscriben y de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba 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, de una parte los representantes de la empresa **TRABAJOS MARITIMOS S.A.:** KARELLYS ALEXANDRA ARANDA PANTA con DNI N.º 74831601, en calidad de Jefe de Control de Gestión. HERNAN JAIME JOSE VELANDO GOMEZ con DNI N.º 44335799, en calidad de Jefe Legal. ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE con DNI N.º 08780136 y CAL 20435, en calidad de Asesor Legal y de la otra parte el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRABAJOS MARITIMOS S.A.- SUTRAMARSA** representado por los señores: JAVIER JESUS CARRILLO RODRIGUEZ con DNI 40928554 en calidad de Secretario General. MARTIN SERNA BECERRA en calidad de Secretario Adjunto con DNI 40313792, JOSUE MIGUEL ZANABRIA MAYER con DNI 42385815 en calidad de Secretario de Defensa, asesorados por Abogado ROBERTO ALEJANDRO PEREDA FALLA con DNI 42107687 y CAL 52548, en calidad de Asesor Legal, quienes están acreditados y concurren a la reunión programada virtualmente para la presente fecha.

Una vez iniciada la diligencia y luego de haber deliberado las partes, las partes arriban a los siguientes acuerdos:

Primer Punto: Vigencia del Convenio Colectivo

Las cláusulas del presente Convenio Colectivo tendrán una vigencia de un (01) año y cuatro (04) meses que se contabilizarán desde el 01 de setiembre del año 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2021.

Segundo Punto: Beneficios Acordados

Las partes han llegado a los acuerdos siguientes:

1. Otorgar bolsa de noventa (90) días calendario como licencia sindical para los miembros de la junta directiva de SUTRAMARSA.

2. Otorgar a la organización sindical un bono por cierre de pliego ascendente a S/ 7,100 (siete mil cien con 00/100 Soles) por el aniversario del Sindicato. Dicha suma será entregada al SUTRAMARSA a más a cinco (5) días hábiles de suscrita el acta final en

conjunto con el conciliador designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) el día 26 de febrero del año 2021. El SUTRAMARSA tendrá la más absoluta libertad para administrar el monto que conforma el bono por cierre de pliego

Dicha suma se otorga al amparo de lo previsto por el inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo No. 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, complementada con lo señalado en el artículo 7 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3. TRAMARSA acuerda incrementar a la remuneración básicas a cada trabajador sindicalizado la suma de S/ 65.00 (sesenta y cinco con 00/100 Soles) en forma retroactiva desde el mes de agosto del año 2020. Este monto determinará el reajuste correspondiente de la gratificación legal pagada en el mes de diciembre del 2020.

4. TRAMARSA acuerda entregar un bono anual de escolaridad por cada hijo de los trabajadores sindicalizados que se encuentren cursando ente los 3 a 25 años. La entrega será bajo el siguiente criterio:

- Por un (01) hijo la suma de S/ 250.00 (doscientos cincuenta con 00/100 Soles)
- Por dos (02) hijos la suma de S/ 500.00 (quinientos con 00/100 Soles).
- Por tres (03) hijos o más la suma de S/ 750.00 (setecientos cincuenta con 00/100 Soles).

Asimismo, se deja constancia de que TRAMARSA dará un incremento del 50% en caso el hijo tuviera una

discapacidad debidamente acreditada.

5. TRAMARSA otorgará una asignación por fallecimiento de familiar directo (padres, hermanos, hijos, esposa y/o convivientes) por la suma de S/ 3,000 (tres mil con 00/100 Soles) desde la fecha de firma del acta final en conjunto con el conciliador designado por el MTPE.

6. TRAMARSA otorgará una asignación por fallecimiento de trabajador por deceso natural o accidental al cónyuge o conviviente debidamente acreditado o hijos por la suma de S/ 6,000.00 (seis mil con 00/100 Soles) adicional a la cobertura de seguro, previa presentación del acta de defunción y documentos que acrediten la vinculación con las personas antes indicadas (acta de matrimonio, acta de convivencia, partida de nacimiento, acta de reconocimiento de paternidad, según corresponda), desde la fecha de firma del acta final en conjunto con el conciliador designado por el MTPE.

7. TRAMARSA pagará a cada trabajador sindicalizado un bono de naturaleza extraordinaria por cierre de pliego ascendente a S/ 650.00 (seiscientos cincuenta con 00/100 Soles), cuyo pago se realizará en el mes de marzo 2021.

Dicha suma se otorga al amparo de lo previsto por el inciso a) del artículo 19 del Decreto Supremo No. 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, complementada con lo señalado en el artículo 7 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

8. TRAMARSA otorgará una tarjeta de aguinaldo a los trabajadores sindicalizados, en el mes de diciembre 2021 ascendente a S/ 500.00 (quinientos con 00/100 Soles).

9. TRAMARSA otorgará a SUTRAMARSA acceso a una (01) vitrina para publicaciones de carácter sindical.

Con los acuerdos contenidos en la presente Acta, las partes declaran que con el presente acuerdo queda total y definitivamente solucionado y concluido el procedimiento de Negociación Colectiva

correspondiente al pliego de reclamos período setiembre del año 2020 a diciembre del año 2021, dejando sin efecto cualquier otro punto presentado en el Proyecto de Convenio Colectivo originalmente presentado. Firmando ambas partes en señal de conformidad

Con lo que se da por terminada la presente diligencia.

Siendo las 12: 30 p.m. del 26 de febrero 2021, se levanta la presente acta para los fines que correspondan.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**TRUPAL S.A. Y SINDICATO
UNITARIO DE TRABAJADORES DE
LA EMPRESA TRUPAL S.A.**

PERÍODO 2020 - 2022

En la ciudad de Lima, siendo las 02:00 p.m. del día miércoles 27 de enero de 2021 a través de reunión-virtualla cargo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia del abogado-conciliador **JONATHAN CHRISTIAN LÓPEZ NORIEGA**, se hizo presente de una parte la comisión negociadora de la empresa TRUPAL S.A., representada por los señores: **PABLO HERNANDO DIEZ CANSECO ECHECOPAR**, identificado con DNI 08236104, en calidad de Gerente de Desarrollo; ROY DAVIS RAMIREZ PUA, identificado con DNI 41783377, en calidad de Jefe de Gestión Humana; JOSÉ ANTONIO SARDA BUENO, identificado con DNI 29259025, en calidad de Apoderado; NORVIL RUPERTO DELGADO NÚÑEZ, identificado con DNI 07307689, en calidad de Apoderado; las señoras: FLOR DE MARÍA IRENE VIZCARRA AGOYO, identificada con DNI 07602399, en calidad de Apoderada y FIORELLA CECILIA RAMÍREZ CASTRO, identificada con DNI 42806181, en calidad de apoderada, en adelante LA EMPRESA; y, de la otra parte la comisión negociadora del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRUPAL S.A., representado por los señores: ALEJANDRO GILBERTO PALOMINO TORREALVA, identificado con DNI 09919868, en calidad de Secretario General; MÁXIMO ALEJANDRO GAMARRA DOMINGUEZ, identificado con DNI 08148258, en calidad de Secretario General Adjunto; EDGAR ELOY DÁVILA FLORES, identificado con DNI 16711062, en calidad de Secretario de Organización; CESAR NAIRA FLORES, identificado con DNI 42801070, en calidad de Secretario de Defensa Laboral; GIANCARLO PAUL TEYSSANDIER LEÓN, identificado con DNI 25847036, en calidad de Secretario de Económica y Finanzas; ROBERTO SANDRO CALDERON REMUSCO, identificado con DNI 06667341, en calidad de Secretario de Seguridad Social y Salud en el Trabajo; MARLON CESPEDES CHÁVEZ, identificado con DNI 05414678, en calidad de Delegado Seccional Huachipa XIII-Lima; SAMUEL NOE MIRANDA CANDELARIO, identificado con DNI 10816932, en calidad de Delgado Seccional el Agustino-Lima y DANIEL ERIBERTO CALLE GONZALES, identificado con

DNI 41632873, en calidad de Delgado Seccional Sullana-Piura, asesorados por el abogado PAUL CONZA BALBÍN acreditado con registro CAC 4044, en adelante SINUNIT – TRUPAL S.A., quienes concurren a la reunión de conciliación, programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2020-2022, Expediente Administrativo 159-2020-MTPE/2.14-NC, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo 010-2003- TR, por el que se aprueba el “Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo” y la Resolución Ministerial 092-2020-TR, por la que se aprueba 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”, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO

I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL Y VIGENCIA DEL PLIEGO

PRIMERA: Las partes convienen expresamente que el presente convenio se aplicará a los trabajadores afiliados al SINUNIT – TRUPAL S.A., que hayan ingresado hasta el 31 de marzo de 2020 y tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de suscripción de este convenio, que se firma por dos años, comprendido del 01 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2022.

II: DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

SEGUNDA: INCREMENTO DE REMUNERACIÓN: Las partes convienen en que LA EMPRESA otorgará a cada uno de los trabajadores afiliados al SINUNIT – TRUPAL S.A., que hayan ingresado hasta el 31 de marzo de 2020 y tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, un aumento de S/.

136.00 (ciento treinta y seis con 00/100 soles) mensuales en la remuneración básica que vienen percibiendo, el mismo que será retroactivo al mes de abril de 2020, por el primer año.

Por el segundo año, que va del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022, LA EMPRESA otorgará a los trabajadores que hayan ingresado hasta el 31 de marzo de 2021, un incremento de S/. 141.00 (ciento cuarenta y uno 00/100 soles) mensuales, en su remuneración básica.

TERCERA: BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO: LA EMPRESA otorgará a cada uno de los trabajadores afiliados a SINUNIT – TRUPAL S.A., con los mismos requisitos a que se refiere la cláusula anterior, una bonificación por cierre de pliego, por única vez, de S/. 920.00 (novecientos veinte con 00/100 Soles) por el primer año.

Por el segundo año, la EMPRESA otorgará una bonificación por cierre de pliego de S/. 960.00 (novecientos sesenta con 00/100 soles), por única vez, siempre que cumplan los requisitos a que se refiere la cláusula precedente.

CUARTA: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores una asignación única por fallecimiento en la siguiente forma:

a) A partir de la firma del presente convenio:

- Por fallecimiento del trabajador, dos mil ochocientos setenta y cinco con 00/100 Soles (S/. 2,875.00), por el primer año; y tres mil cien con 00/100 Soles (S/. 3,100) por el segundo año, a favor de sus herederos, que acreditarán tal condición con el Testamento o sucesión intestada que deben presentar a la Empresa. Se podrá otorgar un adelanto del 50% al cónyuge o conviviente, debidamente acreditado.

- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo (s) y padres del trabajador, debidamente acreditados en la Empresa, la suma de dos mil seiscientos con 00/100 Soles (S/. 2,600.00), por el primer año; y dos mil ochocientos con 00/100 Soles por el segundo año (S/.

2,800.00).

Salud”

- El trabajador debe acreditar la condición de padre/madre, hijos y cónyuge, mediante copia certificada de la partida o acta de nacimiento y DNI.

QUINTA: BECAS POR EDUCACIÓN: LA EMPRESA otorgará 26 becas por estudios por S/. 600.00 cada una en el mes de marzo de 2021, por el primer año; y 26 becas por estudios por S/. 655.00 cada una, por el segundo año que se entregarán en el mes de marzo de 2022, las cuales serán entregadas a favor de los hijos de los trabajadores. La responsabilidad de la determinación de los beneficiarios y su otorgamiento será del SINUNIT – TRUPAL S.A. Dicha organización, debe informar a la Empresa el nombre de los beneficiarios y acreditar el buen rendimiento escolar de los hijos de los trabajadores para la programación de los pagos respectivos.

SEXTA: BONIFICACIÓN POR TURNO NOCTURNO: LA EMPRESA continuará abonando el 21% de la sobretasa nocturna, a los trabajadores que laboren en el turno de noche, de 22.00 a 6.00 horas que se calculará en base a su remuneración ordinaria.

SÉPTIMA: ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN: LA EMPRESA otorgará una asignación por educación para los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (inicial, primaria y secundaria) y estudios superiores (técnico o superior) hasta la edad de 23 años.

Por cada hijo se otorgará un importe de S/. 340.00 (trescientos cuarenta soles), por el primer año; y trescientos setenta S/. 370.00, por el segundo año; y para los casos de niños especiales se otorgará un importe de S/. 350.00 (trescientos cincuenta Soles) por el primer año y trescientos ochenta soles S/. 380.00, por el segundo año.

El pago se realizará en el mes de febrero de 2021 por el primer año y en febrero de 2022 por el segundo año; y aplica para los trabajadores que hayan ingresado a laborar hasta el 31 de diciembre de 2020 y 2021 y se encuentren activos al 28 de febrero de 2021 y 2022,

respectivamente.

OCTAVA: BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO: LA EMPRESA otorgará un reconocimiento en el mes de diciembre 2021, por el primer año y diciembre de 2022 por el segundo año, a los trabajadores que cumplan quinquenio en la empresa, a través de vales de alimentos. Dicho pago se realizará de la siguiente manera:

Por el primer año

5 años: S/. 235.00 en vale de alimentos

10 años: S/. 245.00 en vale de alimentos

15 años: S/. 255.00 en vale de alimentos

20 años: S/. 265.00 en vale de alimentos

Por el segundo año:

5 años: S/. 255 en vale de alimentos

10 años: S/. 265 en vale de alimentos

15 años: S/. 275 en vale de alimentos

20 años: S/. 285 en vale de alimentos

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia” Salud”

III.- CONDICIONES DE TRABAJO

NOVENA: ÚTILES DE ASEO: LA EMPRESA conviene en otorgar mensualmente a los trabajadores: 2 rollos de papel higiénico, 2 jabones de tocador, 1 jabón de barra, 1 detergente de 350 gramos; y, 2 toallas de baño anuales que se entregarán a más tardar en el mes de marzo 2021, por el primer año y en marzo de 2022 por el segundo año.

DÉCIMA: ALIMENTACIÓN: El costo de la alimentación o menú que otorga el concesionario de comedor, será asumido en un 75% por LA EMPRESA y 25% por el trabajador.

DÉCIMA PRIMERA: OTORGAMIENTO DE SIX PACK: LA EMPRESA conviene en otorgar 2 six pack de leche por el primer año y 2 six pack de leche por el segundo año a cada trabajador de la empresa. La entrega se realizará en el mes de marzo 2021.

DÉCIMA SEGUNDA: OTORGAMIENTO DE UNIFORMES: LA EMPRESA conviene en otorgar los uniformes a los trabajadores de acuerdo a la estación:

- Uniforme de invierno: 03 polos, 02 pantalones y 02 chompas;

- Uniforme de verano: 03 polos y 02 pantalones.

El uniforme de verano se entregará en el mes de noviembre y el uniforme de invierno se entregará en el mes de mayo, de la misma forma para el segundo año.

IV.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

DÉCIMA TERCERA.- LICENCIA SINDICAL: Se otorgará de acuerdo a ley para actos de concurrencia obligatoria hasta 180 días por el primer año y 180 días por el segundo año, que se distribuirán de la siguiente manera:

- 120 días para los cuatro dirigentes principales; y,

- 60 días que podrá ser utilizado entre los demás dirigentes.

Los días de reunión mensual con la empresa serán computados a cuenta de estas licencias.

La dirigencia sindical solicitará con una anticipación de 24 horas, al área de Gestión Humana, la correspondiente solicitud de licencia.

DÉCIMA CUARTA.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS: LA EMPRESA continuará con su política de otorgar permisos remunerados a los trabajadores por fallecimiento de familiares directos (cónyuge/conviviente, padres e hijos), con la correspondiente acreditación ante la empresa (partida de defunción o documento correspondiente expedido por RENIEC).

Los permisos continuaran otorgándose de la siguiente

manera: 3 días consecutivos si el evento ocurre dentro de las provincias de Lima/Callao y Piura/Sullana y 5 días consecutivos si el evento ocurre en otras provincias del país o fuera del país.

DÉCIMA QUINTA: AYUDA SINDICAL: LA EMPRESA otorgará por única vez la suma de diez mil doscientos cincuenta soles (S/. 10,250.00), por el primer año; y once mil quinientos soles (S/. 11,500.00) por el segundo año, por única vez, como ayuda para las actividades propias de EL

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia” Salud”

SINDICATO. Este monto se abonará en el mes de febrero de 2021 por el primer año y mayo de 2021 por el segundo año.

DÉCIMA SEXTA: PRÉSTAMO POR RETORNO DE VACACIONES: LA EMPRESA conviene en otorgar un préstamo por retorno de vacaciones equivalente a una remuneración básica mensual, con tope de S/. 2,000.00 (dos mil soles con 00/100), la que será abonada al retorno del goce físico de 30 días o su equivalente proporcional al número de días de vacaciones gozados.

En el caso que un trabajador tenga algún préstamo pendiente de pago con la empresa se podrá otorgar el monto equivalente al diferencial con un tope de S/. 2,000.00 (dos mil con 00/100 soles).

Este pedido se podrá solicitar con 15 días de anticipación al inicio del descanso vacacional o dentro de los 15 días de su retorno de vacaciones.

DECIMA SÉPTIMA: DESCUENTOS SINDICALES: LA EMPRESA descontará por planilla las cuotas extraordinarias conforme a ley.

Asimismo, LA EMPRESA se abstendrá de realizar estos descuentos en aquellos casos que un trabajador afiliado tenga retención por alimentos y/o orden judicial que disponga retener hasta el 60% de su remuneración, toda

vez que retener un porcentaje que exceda lo referido es contrario a Ley.

El SINUNIT – TRUPAL S.A. asume la responsabilidad por cualquier reclamo individual de los afiliados.

DÉCIMA OCTAVA: PAGO DE REINTEGROS: LA EMPRESA efectuará el reintegro que corresponde a cada trabajador en la planilla del mes de febrero de 2021.

En la planilla de remuneraciones del mes de febrero 2021 figurará el monto del incremento de S/. 136.00 mensuales.

El reintegro del depósito de la CTS del periodo mayo-octubre 2020, se efectuará en el mes de mayo de 2021 con sus respectivos intereses, de acuerdo a la tasa promedio fijada por la SBS para estos depósitos.

LA EMPRESA otorgará un adelanto a cuenta de los reintegros S/. 1,700.00 (un mil setecientos soles) el 05 de febrero de 2021.

Los trabajadores que tengan retenciones judiciales o descanso médicos recibirán la parte proporcional del adelanto, en función a la retención judicial o extrajudicial que tengan.

La bonificación por cierre de pliego correspondiente al segundo año se abonará el 15 de marzo próximo.

DÉCIMA NOVENA: PAZ Y ARMONÍA LABORAL: LA EMPRESA y el SINUNIT – TRUPAL S.A., convienen que, a la firma del presente convenio, dan por concluida la presente negociación correspondiente de abril 2020 a marzo 2022 y además que las partes mantendrán un clima de respeto, armonía y paz laboral.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia” Salud”

VIGÉSIMA: CLÁUSULA DECLARATIVA: Las partes al suscribir la presente convención colectiva de trabajo, manifiestan su vocación permanente para promover la armonía laboral, que el diálogo será el mecanismo más

eficaz e idóneo para la mejora continua de las relaciones colectivas de trabajo, de los niveles de producción, productividad y reducción de costos, permitiendo competir a Trupal S.A., con el éxito de la economía globalizada que exige cada vez mejor calidad a menor costo y promoviendo de esta manera el desarrollo del país en general y de la empresa en particular.

VIGÉSIMA PRIMERA: ÁMBITO EN EL TIEMPO: El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años comprendido entre el 01 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2022.

VIGÉSIMA SEGUNDA: CLÁUSULA FINAL: En base a los acuerdos que anteceden, las partes acuerdan que queda total y definitivamente solucionado el pliego de reclamos planteado por el SINUNIT – TRUPAL S.A., tanto las condiciones económicas y de trabajo correspondientes al periodo abril 2020 a marzo 2022; quedando solucionados totalmente todos los puntos planteados en el pliego de reclamos de la representación sindical, detallados en el expediente 159-2020-MTPE/2.14-NC de la Autoridad Administrativa de Trabajo de Lima. En tal sentido, las partes acuerdan que cualquiera de ellas o ambas, podrán remitir el presente convenio a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y fines correspondientes.

VIGÉSIMA TERCERA: RETIRO DE PUNTOS: EL SINUNIT – TRUPAL S.A. retira los demás puntos de su pliego de reclamos que no están contenidos en la presente acta.

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las 08:25 p.m., del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2020-2022, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

