



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Actualidad Laboral

El daño moral: la necesidad de describir los parámetros y la afectación del ser

Artículo de Luis Cancho Lengua

Alcances técnicos sobre gestión de jornadas de trabajo en el régimen laboral privado

Artículo de Víctor Ulises Vicente Zavala

Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga

Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2023

Edición

539

Mayo 2023

EDITORIAL

Damos la más cordial bienvenida a todos nuestros distinguidos lectores a la edición del mes de mayo de 2023. En esta ocasión, nos complace presentarles un tema de gran relevancia que aborda la intersección entre el ámbito laboral y educativo en el Perú.

En primer lugar, nos gustaría resaltar el Proyecto de Ley 3559-2022-CR, titulado "Ley que modifica el artículo 41 y 42 de la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales". Este proyecto, propuesto por el honorable congresista Alfredo Pariona Sinche del partido político Perú Libre, ha sido aprobado recientemente por la Comisión de Trabajo del Congreso. Su objetivo principal radica en fomentar el rendimiento académico de los practicantes, una meta loable y de gran importancia para el desarrollo de nuestra juventud.

Esta propuesta legislativa plantea una medida especialmente significativa: la posibilidad de conceder permisos laborales a los practicantes durante los

días en que deban rendir exámenes parciales y finales en sus centros de estudios. La finalidad de esta disposición es permitir a los jóvenes contar con el tiempo necesario para prepararse adecuadamente para estas evaluaciones, sin que ello afecte su participación laboral. Cabe destacar que, de ser aprobada, se contemplaría un mecanismo para recuperar las horas laborales perdidas en un momento posterior.

Este enfoque busca establecer un equilibrio entre las responsabilidades laborales y educativas de los practicantes, reconociendo así la importancia de ambos ámbitos en su desarrollo integral. Al brindarles la oportunidad de desempeñarse de manera óptima tanto en sus estudios como en

su experiencia laboral, se busca promover un entorno propicio para su crecimiento y rendimiento académico.

Además, nos complace anunciar la participación de destacados expertos en el campo laboral, quienes han contribuido con valiosos análisis y reflexiones sobre la presente rama, los doctores Celia Jimenez Quispe, Luis Cancho Lengua y Victor Vicente Zavala.

En primer lugar, la doctora Celia Jimenez, colabora en esta oportunidad con su artículo titulado "Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga", en el cual la autora brinda las ventajas y/o facilidades que emana del presente derecho, asimismo, esclarecer con precisión la visión constitucional que se

le atribuye.

Igualmente, el doctor Luis Cancho, comparte su artículo denominado "El daño moral: la necesidad de describir los parámetros y la afectación del ser", en el presente análisis el autor proporciona, en primer lugar, la conceptualización del daño moral dentro de nuestra regulación civil, asimismo, para ello, emplea la Casación Laboral 4674-2021, en la cual se apoya para ejemplificación con mayor detenimiento los criterios para el daño moral.

En tercer lugar, el doctor Victor Vicente, brinda su artículo titulado "Alcances técnicos sobre gestión de jornadas de trabajo en el régimen laboral

privado", en la cual se logrará analizar con detenimiento la regulación laboral dentro del sector privado haciendo una especial vinculación a las jornadas de trabajo, como las jornadas laboral diurnas o nocturnas, los sobretiempos, turnos rotativos o también conocidas como jornadas atípicas o acumulativas.

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.

Mayo de 2023.

Actualidad Laboral



INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 El daño moral: la necesidad de describir los parámetros y la afectación del ser
Artículo de Luis Cancho Lengua
- 13 Alcances técnicos sobre gestión de jornadas de trabajo en el régimen laboral privado
Artículo de Victor Ulises Vicente Zavala
- 23 Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga
Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe
- 31 Normas legales
- 66 Jurisprudencia
- 122 Negociación colectiva

Director Fundador

Fernando Elías Mantero

Director

César Llorente Vilchez

Comité Editorial

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 DAÑO MORAL

LA NECESIDAD DE DESCRIBIR LOS PARÁMETROS Y LA AFECTACIÓN DEL SER

Luis Cancho Lengua



El presente artículo tiene como finalidad hacer un análisis sobre el daño moral y su desarrollo práctico a propósito del caso: accidente aéreo de fecha 06/03/2013 en Pataz–La Libertad. Para tal fin, haré un breve recuento de los hechos recopilados de la Casación Laboral 4674-2021 Lima, seguido de un análisis del iter procesal. A través de estas líneas enfatizo la trascendencia de la exigencia a la parte demandante en el extremo referido a la probanza del daño, a fin de fijar criterios que sustenten el resarcimiento que amerite lo peticionado.

I. Antecedentes

El 6 de marzo de 2013, la aeronave B200, de matrícula OB-1992-P, se encontraba programada para realizar un vuelo diurno transportando pasajeros partiendo desde el Aeropuerto Jorge Chávez en Lima al Aeródromo de Pias ubicado en Parcoy, La Libertad.

La aeronave en mención despegó desde el aeropuerto Jorge Chávez a las 11:25 UTC (06:25 hora local), antes del despegue el coordinador de vuelo de la Compañía Consorcio Minero Horizonte, en adelante CMH, del Aeródromo de Pias remitió las condiciones meteorológicas.

El piloto quien es la máxima autoridad dentro de la Aeronave al aproximarse al Aeródromo de Pias, realiza un vuelo y una maniobra irregular, advirtiendo que la zona y las áreas aledañas se encontraban cubiertas de nubosidad baja desde el inicio del viraje para aterrizar hasta la parte final de aproximación al aeródromo. Pese a las inadecuadas condiciones meteorológicas que existían y que fueron advertidas en el momento, sumado al hecho de que se trataba de un piloto experimentado y que posiblemente confiaba en sus habilidades, este optó por realizar un vuelo en rumbo contrario a la ruta de aterrizaje (maniobra de alto riesgo) esta maniobra conocida en el mundo aeronáutico como “gota de agua” – vuelo de baja altitud girando la aeronave. Fue justamente por la nubosidad y la poca visibilidad que se realizó el viraje cerca de las líneas de electricidad de alta y baja tensión, es así que una de las alas choca con los cables, cortándolos e impactando inmediatamente

en la ladera “La Colpa”.

Dentro de los procedimientos que deben realizarse antes de iniciar un vuelo, en este caso en particular debía recibirse el Reporte Meteorológico que emite el coordinador de vuelos quien era un trabajador de la empresa CMH, este fue el encargado de realizar el citado reporte, el cual consiste en observación del techo de nubes, visibilidad con relación a los accidentes geográficos alrededor del aeródromo, así como datos de temperatura y dirección e intensidad de vientos; y es sobre este reporte emitido desde Pias que el vuelo es autorizado.

Las condiciones meteorológicas en el área de Pías, el día y a la hora del accidente de acuerdo con los informes de SENAMHI, CORPAC y programa Wundermap con sus correspondientes fotos satelitales coinciden en que se presentaron nubosidades bajas cerca al terreno montañoso y quebradas que afectaron la ruta de aproximación y parte del aeródromo, probablemente bajo los mínimos indicados en la RAP 91.155.

El área del aeródromo de Pías para la época no contaba con un sistema de radar y ayudas de navegación, por lo que todas las aproximaciones son visuales (VFR), por lo que se debe establecer enlace previo entre el piloto y el Coordinador de Vuelos (trabajador de CMH) para tener información sobre el viento y disponibilidad de la pista en uso.

El Informe Final CIAA – ACCID – 002–2013 de fecha 06/05/2013, de la Comisión de Investigación de Accidentes de Aviación del Ministerio de Transportes y Comunicaciones determinó como posible causa del accidente lo siguiente:

- Pérdida de control de la aeronave debido al impacto con cables de alta tensión por pérdida de referencias visuales durante¹ la aproximación para aterrizaje en inadecuadas condiciones meteorológicas. Es decir

que, pese a que las condiciones no eran óptimas, una excesiva confianza del piloto (autoridad máxima) llevó a que realizará maniobras no contempladas con el objetivo de lograr el aterrizaje.

- Inadecuada información meteorológica proporcionada por el coordinador de vuelos que no reflejó la real condición meteorológica de PIAS.
- Inexistencia de cartilla de entrenamiento.
- Limitado entrenamiento de los copilotos.

II. Lucro cesante

Respecto al lucro cesante, como bien se sabe es una forma de daño patrimonial que se materializa en la pérdida de una utilidad económica o ganancia legítima por parte de la víctima como consecuencia del daño y que se habría dado de no haber sucedido el evento dañoso.

Cabe precisar que, la demandante motivó su pretensión indemnizatoria sobre la base de la configuración de una supuesta continuidad laboral que hubiese mantenido el causante. La relación laboral entre el piloto y ATSA se da desde el 01/02/2008 al 06/03/2013 (fecha del accidente). El fallecimiento del trabajador implicar dejar de percibir ingresos, sin embargo, no es menos cierto que la demandante gozó de una indemnización, además de una pensión por el SCTR.

Para poder hablar de lucro cesante es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) que existe y puede ser probado en relación directa con el daño causado y
- b) su monto pueda ser determinado².

Respecto a la determinación del monto del lucro cesante, en el Pleno Laboral 2019 se unifican criterios:

Sub tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro

¹ El Coordinador de Vuelos es el encargado de brindar el reporte meteorológico, así como observar el techo de nubes, datos de temperatura y dirección e intensidad de vientos.

² Casación Laboral 2996-2017-Cusco

cesante (...)

Postura Ganadora: Primera Postura

(...)lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación.

Como es de apreciar, la regla también sostiene que no se puede equiparar el lucro cesante con las remuneraciones dejadas de percibir.

El lucro cesante viene a ser las ganancias o expectativas legítimas que se ven frustradas como consecuencia del evento dañoso. Al respecto, la Corte Suprema ha sido enfática al señalar que este concepto debe ser debidamente demostrado y acreditado. En efecto, mediante la Casación 5850-2014-LIMA³, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República indica:

“Respecto al lucro cesante, que es el perjuicio económico o daño patrimonial que se configura como los ingresos dejados de percibir por el trabajador. (...) Por lo que, no corresponde estimar el agravio en el extremo que el actor reclama lucro cesante puesto que no se ha demostrado fehacientemente la ganancia que dejó de percibir inmediatamente al hecho generador del daño.”

En este sentido, solo será lucro cesante aquella utilidad que con carácter razonablemente regular en cuanto a la periodicidad genere a la víctima expectativa de percepción, descontado los gastos corrientes, por lo que,

dicho concepto solo puede ser aquella utilidad neta.

Así, respecto al lucro cesante, es preciso resaltar que, lo que realmente peticionó la actora son las “supuestas remuneraciones”, sin embargo, no presentó medio de prueba alguno que acredite de forma fehaciente que sí hubiese laborado por el periodo en cuestión.

III. Daño moral

El daño moral tiene una naturaleza diferente al daño que se produce a los bienes materiales, ya que afecta a bienes extra patrimoniales tales como la integridad mental y psicológica; en pocas palabras, se refiere a la afectación de atributos inherentes a la personalidad.

Este tipo de daño se traduce en la afectación de la vida sentimental del ser humano (sufrimiento, dolor o pena), que produce un quebrantamiento temporal en el estado emocional de éste.

En relación a este concepto, Lizardo Taboada afirma lo siguiente:

“Por daño moral se entiende la lesión a los sentimientos de la víctima. Así, por ejemplo, se entiende que, en los casos de muerte de una persona, los familiares sufren un daño moral por la pérdida del ser querido, bien se trate del cónyuge, hijos, padres y familiares en general. Sin embargo, la doctrina establece que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir, aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión comúnmente predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal⁴.”

Ahora, si bien la cuantificación de esta clase de daño resulta siempre inexacta debido a que los bienes afectados no encuentran un valor patrimonial establecido, ello no supone para nada que el daño de

3 Publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 30 de octubre de 2014

4 TABOADA CORDOVA, Lizardo. Elementos de la Responsabilidad Civil. Lima, 2001, Editorial Grijley, página 58.

este tipo no deba ser probado de forma fehaciente, y, a partir de ello, establecer, mediante algún mecanismo de cuantificación, el monto que sirva para resarcir de alguna forma el menoscabo producido.

Con respecto a este extremo, el demandante no ha presentado medio probatorio alguno que acredite la mencionada afectación psicológica o mental, simplemente ha señalado un monto genérico.

La Corte Suprema se ha pronunciado al respecto señalando que:

“El daño moral es la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo, aquel daño que afecta a la esfera interna del sujeto y no recae sobre cosa materiales, sino que afecta a los sentimientos. Conforme lo señala la doctrina reviste naturaleza resarcitoria persiguiendo la reparación de los padecimientos anímicos y espirituales sufridos en ocasión de un determinado acontecimiento no pudiéndose considerar identificable con el daño psíquico o psicológico; este tipo de afectación o repercusión psicológica debe ser apropiadamente sustentado; sin embargo, en el presente caso se aprecia que no obra medio probatorio que permita acreditar el daño moral causado en el recurrente, por lo debe desestimarse este extremo”⁵

Asimismo, la Casación 139-2014 - La Libertad, de fecha 18 de mayo del 2015, señala lo siguiente:

“(…) la sola probanza del hecho del despido irregular no constituye razón ni prueba suficiente para concluir que existe un daño moral adicional que deba ser reparado, pues para ello sería necesaria la alegación y probanza de eventos o circunstancias concretas que, con motivo del despido, hubieran producido un sufrimiento o gran aflicción catalogable como daño moral que dé lugar a resarcimiento, como en otras ocasiones

ha ocurrido, pero no se ha presentado en este caso”

En otras palabras, para que se pueda acreditar un daño, no basta que se precise que ha sufrido el mismo, sino que tiene que describir de forma detallada los supuestos hechos dañosos generados a partir del acto antijurídico, debiendo ser probados debidamente.

Por otro lado, en la Sentencia de Vista se señala que, “no es difícil concluir que la muerte del trabajador generó suma aflicción y angustia” sin tener en cuenta que se debe probar el daño moral y cuantificarlo, hecho que, como he venido señalado, no se ha realizado (no se adjunta informe psicológico alguno, ni psiquiátrico que demuestre afectación directa hacia la psiquis y afectación al estado emocional de la demandada).

A efectos de establecer el monto cierto, la Corte Suprema en el Pleno Nacional Laboral 2019, estableció el siguiente criterio:

“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.”

5 CASACIÓN N° 1936-2015 LIMA, publicado en El Peruano el 30 de diciembre de 2016.

Mediante la Casación Laboral 4674-2021 Lima, la Corte Suprema ha ordenado a establecer lineamientos objetivos para cuantificar el monto por daño moral tras un accidente mortal, si bien es cierto que, en nuestro Código Civil vigente, en su artículo 1331, establece que la parte demandante debe de probar los daños ocasionados por el incumplimiento o la demora de una obligación, también tiene que probar el monto del daño ocasionado.

Resumen procesal

En el caso, la demandante solicitó que se le otorgue una indemnización de daños y perjuicios por accidente de trabajo y fallecimiento de su causante, quien fue trabajador de la empresa demandada en calidad de piloto aeronáutico.

En primera instancia, a raíz de la investigación y medios probatorios ofrecidos en el proceso, se determinó la responsabilidad civil contractual que tuvo la demandada por el accidente aéreo ocurrido que causó la muerte de su trabajador, siendo tales sustentos los siguientes:

- El piloto no tenía ninguna condición de salud desfavorable para el desempeño de sus labores.
- El aeródromo de destino no contaba con ninguna ayuda de navegación para el control de tránsito aéreo ni servicio meteorológico.
- El responsable de la estación de aterrizaje no recibía capacitaciones de actualización; que la nave no disponía de equipo de seguimiento satelital, y las labores dependían de la capacidad visual de los intervinientes.

Dichos fundamentos, fueron confirmados por segunda instancia, siendo modificado el monto únicamente por daño moral, disminuyéndolo a **S/ 600,000.00** como hace referencia el cuadro, sin embargo, en esta última instancia de mérito no se fundamentó que criterio se utilizó al determinar el monto mencionado, siendo la controversia del caso la vulneración de artículo 1331 del Código Civil, en el extremo que la demandante

no demostró el daño moral que se le ocasionó tras el accidente de trabajo, así como tampoco la cuantía del mismo, motivo por el cual la empresa demandada interpuso recurso de casación.

La controversia del caso materia de análisis es en cuanto a la vulneración del artículo 1331, el cual establece lo siguiente:

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

En tal sentido, el precepto legal refiere que el perjudicado es quien debe de demostrar el daño afectado, teniendo este la carga de la prueba, así como lo refiere en la casación materia de análisis en su considerando séptimo.

"Alcances del artículo 1331 del Código Civil.

Séptimo. En el precepto normativo citado, se precisa que el sujeto solicitante—en cumplimiento de la carga de la prueba que le compete—tendrá que demostrar el daño, tanto en su aspecto intrínseco como extrínseco. Es decir, tanto en contenido como en cuantía o medida. En el primero de los aspectos deberá acreditarse la afectación a un interés jurídico amparado por el ordenamiento jurídico y el tipo de afectación (clasificación del daño), mientras que en el segundo de los aspectos tendrá que acreditarse el monto o valoración del daño que el afectado calcule sobre la afectación de sus intereses patrimoniales y no patrimoniales."

El daño moral siendo una trasgresión extra patrimonial, difícil de visualizar o cuantificar por su naturaleza subjetiva, aun así, debe ser probado de manera directa o indirecta en el proceso judicial, teniendo el deber de realizarlo la persona que está alegando dicha trasgresión y no respaldarse en la presunción o en su sola declaración, como así lo menciona la Corte Suprema en la Casación 139-2014 La Libertad, cuyo

argumento refiere lo siguiente:

“(…), si bien el artículo 1332 del Código Civil no exige una prueba precisa del daño extra patrimonial sufrido por la víctima para su cuantificación, ello no exime la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido (independientemente de la cuantificación del mismo).”

Teniendo en claro, que la víctima fue afectada “daño moral” no se le exime de demostrar la existencia del mismo que alega haber sufrido. En el presente caso, lo que conllevó a la demandada de presentar su recurso de casación, es porque la Sala de segunda instancia determinó el monto por daño moral basándose en la presunción de la afectación que tuvo la víctima a raíz del accidente mortal de su causante, siendo este último el trabajador de la empresa demandada, puesto que el argumento que expuso en el fallo fue el siguiente:

(…) no es difícil concluir que la muerte del trabajador generó suma aflicción y angustia a la viuda y demás familiares del trabajador por la pérdida de su ser querido, quien ya no estará más con ellos, asistiéndoles y acompañándoles, situación que adquiere suma trascendencia en la vida de una familia, más aún si la muerte irrumpe de manera violenta truncando la vida de un hombre joven aún. El cambio brusco de la circunstancia originado por el deceso del trabajador necesariamente generó una situación de angustia, dolor y ansia en los accionantes (…).

En tal fundamento, se evidencia que la Sala superior incurrió en la inaplicación del artículo 1331 del Código Civil, se basó en la presunción del daño que pudo haber sufrido la víctima producto del accidente mortal de su causante, no mencionado en su fundamento el medio probatorio que haya llevado a establecer el monto de S/ 600,000.00 por daño moral.

En base a lo comentado, la decisión que tomó la Corte Suprema fue la siguiente:

“Décimo Segundo. En ese contexto de motivación, el pronunciamiento de la instancia de mérito no sólo ha incurrido en imprecisiones, sino que además no ha justificado los argumentos concretos y pertinentes a los actuados en el proceso que han motivado su decisión para establecer el monto establecido por daño moral, obviando el sustento probatorio que debería conducir a la decisión adoptada; o en su defecto, criterios razonables a las actuaciones procesales y probatorias que conlleven a sustentar el monto otorgado

De esta forma, la instancia de mérito ha variado la suma otorgada haciendo alusión a un excesivo monto en referencia a la jurisprudencia de la materia; evidenciándose una falta de conexión lógica entre lo resuelto y lo pretendido. Por lo tanto, resulta evidente la infracción del dispositivo normativo citado, y consecuentemente del deber de motivación de las resoluciones”.

La Corte Suprema determinó que la Sala Superior al momento de exponer su decisión no fue precisa, sino por el contrario fue genérica, en el sentido que la evaluación del monto por el pago de S/ 600,000.00 por daño moral petitionado por la demandante carece de fundamento, en razón que la decisión fue tomada en base a la presunción, no se sustentó criterios razonables en base a las actuaciones probatorias procesales para determinar el excesivo monto.

Bustamante Alsina también considera que es una carga del demandante demostrar la ocurrencia efectiva del daño:

“Al actor le incumbe la prueba de los hechos constitutivos del derecho que invoca en la demanda. En consecuencia, al damnificado que pide el resarcimiento le corresponde probar la existencia del daño y la cuantía del mismo”.

Además, precisó que, al obviar los sustentos probatorios, el cual la demandante no presentó, no probó el daño moral ni la cuantía del mismo, y la Sala Superior aun así tomó la decisión a favor de la parte demandante

fijando un monto irracional y sin fundamento, fue sin una motivación suficiente, ya que no hay lógica en lo resuelto y lo pretendido por la demandante.

Siendo así, la Corte Suprema declaró nula la Sentencia de Vista de Segunda Instancia y ordenó que el colegiado superior emita un nuevo pronunciamiento de acuerdo a los lineamientos mencionados. Ello, quiere decir que la Sala Superior tendrá que establecer parámetros razonables congruentes para determinar el monto del daño moral, no basándose en presunciones o alegaciones, sino de manera objetiva apoyándose en el precepto legal "Artículo 1331 del Código Civil", precisando que la carga de la prueba lo tiene el perjudicado que alega el daño y la cuantificación del mismo, siendo que, si no prueba lo señalado no se podría tomar una decisión por daño moral ni mucho menos fijar un monto por dicha trasgresión.

IV. Conclusiones

1. El daño moral es una afectación extra patrimonial, el cual es difícil de determinar el monto del reparo del daño al perjudicado, en razón de que afecta a atributos inherentes a la personalidad, teniendo así una naturaleza subjetiva
2. Si bien el daño moral es particularmente difícil de acreditar y la cuantificación del mismo es un proceso complejo y se determina de acuerdo al caso en concreto, no existe un proceder preciso y determinado, el juez tiene discreción para valorar el daño y fijar el monto, sin embargo, el perjudicado es quien deberá de demostrar el daño. Si bien el artículo 1332 del Código Civil no exige una prueba precisa del daño sufrido por la víctima para su cuantificación, ello no exime que deba acreditar la existencia de los hechos concretos que habrían provocado el daño moral que alega haber sufrido.
3. Coincido con lo indicado en la Casación Laboral 4674-2021, respecto a que la afirmación dada por el colegiado resulta genérica en la descripción de los parámetros a evaluar para la fijación de un daño moral, buscando presumir el daño

moral ocasionado, pero sin exponer parámetros razonables y pertinentes para su configuración, lo cual constituye una motivación insuficiente.

4. En el caso bajo análisis, se trasgredió el artículo 1131 del Código Civil, puesto que la demandante nunca probó la cuantificación, ni el daño moral que alegaba.
5. Para determinar el daño debe someterse a las reglas de la carga de la prueba del demandante y evaluarse los elementos de la responsabilidad, no siendo suficiente presumir. En ese sentido, la Corte Suprema ordenó que se establezcan criterios precisos, parámetros razonables y pertinentes cuando estamos ante el análisis de determinar el daño y la cuantificación del daño moral.



ALCANCES TÉCNICOS SOBRE GESTIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

Victor Ulises Vicente Zavala

Victor Ulises Vicente Zavala

Asociado del Estudio Rodríguez Angobaldo, Abogado por la Universidad Nacional de San Marcos, Egresado de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma casa de estudios.

Resumen

En el presente trabajo se precisa aspectos técnicos referidos a la gestión de las jornadas de trabajo que pueden ser aplicadas en el sector privado, dentro del límite constitucionalmente previsto, referido a la jornada de trabajo máxima; atendiendo a la jornadas diurnas o nocturnas, en sobretiempo, turnos rotativos o jornadas atípicas o acumulativas. Ello con la finalidad garantizar la distribución del tiempo de trabajo que responda a las necesidades de la empresa y, por otra parte, al interés del trabajador.

Introducción

El trabajo resulta un aspecto estructural en la vida de las persona y como tal en la sociedad; pues le inherente a la condición humana al brindarle posibilidades para su supervivencia. Ahora bien, la convivencia de estos dos aspectos, vida y trabajo, como parte del ordenamiento jurídico internacional, se ha tornado con mayor trascendencia desde la Revolución Industrial.

En gran medida, a largo de la historia, la jornada laboral se ha medido respecto al límite de la capacidad del trabajador, siendo la principal demanda social, el aumento del tiempo libre del trabajador, por replantearse su necesidad, a efectos de proteger la salud física y mental del trabajador, preservar el derecho a la protección familiar y el derecho al tiempo libre.

Por otro lado, se encuentra la posición orientada a la producción, aquella que garantizaría la subsistencia de la empresa por mantener su posicionamiento en el mercado; lo que, a una mirada rígida, requeriría el despliegue de la mano de obra de los trabajadores en un periodo temporal más extenso.

Por tanto, se hace imprescindible posicionar un esquema medio en el que superemos la preocupación por el aspecto cuantitativo de la determinación de jornada de trabajo, hacia una centrada en los aspectos cualitativos, centrada en la distribución del tiempo de trabajo del personal que responda a las necesidades de la empresa y, por otra parte, al interés del trabajador en

lograr una conciliación entre el tiempo que dedica a sus actividades laborales y su vida personal y familiar.

Por tal motivo, en primera cuenta, resulta importante tener claro cuáles son los parámetros que nos observa nuestra legislación laboral, a efectos de gestionar de manera adecuada la jornada laboral dentro del centro de trabajo, lo que desarrollaremos a nivel general en las siguientes líneas.

I. Respetto de la jornada de trabajo

Como bien lo señala Colón Bustamante (2011), el desarrollo de una relación laboral circunscribe a “La persona natural que amparada en el contrato individual de trabajo, escrito y verbal, se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador, persona natural y/o jurídica, materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada, por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador” (p. 79).

Es así que, por esta dependencia, el trabajador se sujeta a las órdenes de su empleador, por lo cual las labores pueden ser de diferente tipo, dentro de lo que establece la legislación laboral y siempre que no se vulneren derechos legales y constitucionales.

Razonablemente, la prestación bajo dependencia del trabajador, no permanece en todo momento. Como refiere Jorge Aragón (2012), “(...) En el marco del contrato de trabajo, el trabajador asume la obligación de desarrollar una prestación, prolongada en el tiempo, pero en ningún caso de forma ininterrumpida, sometándose igualmente esta actividad a limitaciones temporales, ya sea por razones naturales o legales” (p. 21)

Siendo así, como establece Mabel Goldstein (2008), el trabajador se obligaría a “(...) prestar servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta,

durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, (...), cualesquiera que sean las modalidades de la prestación” (p. 554)

Ahora bien, han existido tres criterios marcados para definir la jornada de trabajo: una primera concepción, como trabajo efectivo; una segunda, como tiempo a disposición dentro del centro de trabajo u operaciones y otra tercera, referida a un tiempo a disposición general.

Nuestra normativa acoge como jornada laboral aquel periodo de tiempo en el que el trabajador pone a disposición del empleador la prestación de sus servicios bajo un estado de sujeción a sus órdenes, que no involucra necesariamente el despliegue de una actividad efectiva por parte del trabajador; ya que el empleador asume el riesgo de la operación y con ello, la forma de su control y dirección.

En otras palabras, se importa un periodo mayor a la jornada efectivamente realizada, incluyendo el estado de inactividad en el que el trabajador se encuentra pendiente de las disposiciones u órdenes del empleador; sin embargo, se excluye el tiempo que necesariamente se debe disponer para materializar el estado anterior (periodo en el que el trabajador se pone a disposición de las órdenes del empleador), esto es, por ejemplo, el tiempo de traslado al centro de labores, el horario de refrigerio¹, ente otros.

Dicho ello, es importante señalar que el empleador se encuentra obligado a efectuar el control de asistencia de sus trabajadores, para lo cual deberá implementar un sistema de registro de control de asistencia que sea utilizado por el íntegro de los trabajadores. Este sistema de registro podrá ser llevado en soporte físico o digital, siempre que se garantice su no adulteración, deterioro o pérdida.

II. Jornada de trabajo máxima

Como hemos mencionado, de acuerdo a la legislación

¹ En las jornadas de trabajo con horario corrido, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos y no forma parte del horario o jornada de trabajo.

laboral vigente, el empleador se encuentra facultado a determinar la jornada de trabajo, entendida como aquel tiempo por el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, a efectos de ejecutar las prestaciones para las que se le contrató.

No obstante, frente dicha facultad, se establece una limitación a la cantidad máxima de horas de trabajo a efectos de proteger la salud física y mental del trabajador, preservar el derecho a la protección familiar y el derecho al tiempo libre.

Conforme señala Lettieri (1999) “[e]n la legislación de numerosos países se ha establecido que la jornada máxima diaria es de ocho horas; sin embargo, en la actualidad, países como Alemania, España, Suecia, Italia, Chile, Ecuador la jornada laboral está entre las 35 a 40 horas semanales y trabajan de lunes a viernes, de modo que las normas constitucionales nacionales de los Estados establecen que éste es el número de horas que está obligado a trabajar al día un asalariado” (p. 224)

Al respecto precisa, Rosario De Grazia (2001), que “[e]l debate sobre las posibles condiciones de trabajo se está intensificando en varios países europeos al mismo tiempo, la tendencia de la jornada laboral a ser más flexible y la desregulación del trabajo dentro del nuevo orden productivo pos productivo y el nuevo modelo político que se expande acompañó la reestructuración del capital. Aún sin evaluaciones consensuadas sobre el impacto en la creación de relaciones. Las experiencias recientes de reducción de la jornada laboral serían utilizadas por el capital como una puerta de entrada para estimular la flexibilidad y el tiempo de trabajo, en vista de lo necesario se sincroniza con las demandas flexibles del nuevo modelo de producción. (p. 1)

Así, la Constitución Política del Perú observa el límite

de la determinación de la jornada de trabajo en su artículo 25, en el cual define que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

A nivel legal, el artículo 1 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR, establece la jornada máxima legal, de la siguiente manera:

“La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Se pueden establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”. (...) (el subrayado es nuestro)

Es de precisar que del texto transcrito se puede colegir que la jornada de trabajo no podrá ser mayor de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

Así, es posible encontrar jornadas de trabajo cuyo número de horas es menor a la jornada máxima legal referida, toda vez que la determinación de horas de trabajo dependerá en estricto del empleador, quien tiene la facultad de organizar el tiempo de trabajo según las necesidades de su proceso productivo.

Este límite de jornada, y en consecuencia el derecho a que se le abone las sobretasas por trabajo en sobretiempo, no resulta aplicable para quienes se desempeñen en cargos de dirección², no fiscalizados³ y aquellos que prestan servicios intermitentes, de vigilancia o espera⁴; ello en mérito al carácter indeterminable del periodo de tiempo en el que estos trabajadores se ponen a disposición de las órdenes del empleador.

2 Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.”

3 Artículo 10.c del Decreto Supremo No. 008-2002-TR: “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.”

4 Artículo 10.b del Decreto Supremo No. 008-2002-TR: “Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.”

III. Jornada diurna y nocturna

El artículo 8 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR, establece que “[e]n los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos”.

Ello en atención, a que diversos estudios han definido que una labor nocturna no resulta ser muy beneficiosa a una persona, por lo que, de preferencia, el empleador debe prever que su jornada sea rotativa, esto es, algunos días o meses horarios diurnos y otros nocturnos.

Dicho ello, debemos precisar que se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.; de modo contrario, un horario diurno se definirá entre las 6:00 a.m. a las 10:00 p.m.

Ahora bien, la principal diferencia a nivel laboral, se define en cuanto a su remuneración mínima vital, así, “[e]l trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta.

Así los valores actualizados de la remuneración mínima vital a la realización del presente informe se definen de la siguiente manera para ambos tipos de jornada:

Valor de la remuneración mínima mensual de trabajador con jornada diurna	S/. 1025.00
Valor de la remuneración mínima mensual de trabajador con jornada nocturna	S/. 1,383.75

No obstante, a nivel de regímenes especiales, puede no existir el derecho a dicha sobretasa, la misma puede encontrarse compensada con algún concepto o tenga un modo de determinación distinta.

En efecto, ello ocurre, por ejemplo, en el caso de las microempresas cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno; pues al

encontrarse dentro del régimen especial de la Micro y Pequeña Empresa, el artículo 53 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo 013-2013-PRODUCE, le resulta aplicable; el mismo que refiere lo siguiente:

Artículo 53.- Jornada y Horario de Trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobretiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley 27671; o norma que lo sustituya. En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%.

En tal sentido, la sobretasa sobre la remuneración mínima definida en el artículo 8 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, no será aplicable para las microempresas en las que se deberá asentarse el carácter habitual de los trabajadores sometidos a dicha jornada.

IV. Respeto al sobretiempo

Como hemos precisado, los trabajadores están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. De esa manera, las labores que se realicen fuera de tales márgenes se consideran como sobre tiempo u horas extras.

El trabajo prestado en calidad de sobre tiempo es voluntario para los trabajadores y para el empleador y se remunera con una sobretasa del 25% del valor de la hora ordinaria en las dos primeras horas, mientras que desde la tercera el valor se incrementa a 35%.

Adicionalmente, con respecto al tiempo de trabajo, se prescribe dos obligaciones formales adicionales. De un lado, que el empleador deberá registrar el trabajo

en sobre tiempo, a través de la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables y de otro que deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo y el horario del refrigerio.

Por su parte, en caso los trabajadores laboren fracciones de horas (minutos) adicionales a su jornada, éstos también deberán ser calculados en función a la proporción respectiva del valor hora que impera en el centro de trabajo. Evidentemente, nuestro ordenamiento prevé que todo trabajo que exceda la labor ordinaria de una empresa sea compensado, con prescindencia de la duración de la misma.

V. Modificación de la jornada de trabajo y la instauración de turnos rotativos

Respecto a la modificación de la jornada de trabajo, el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa lo siguiente:

Artículo 9.- Subordinación

(...)

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En efecto, la jornada laboral puede ser modificada en atención a las necesidades de la empresa, dentro de criterios de razonabilidad, cuidando generar un nulo o mínimo perjuicio al trabajador.

Asimismo, el numeral 1 del artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos precisando lo siguiente:

(...)

1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso esta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

d) Establecer, con la salvedad del artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

Ahora bien, el empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas, conforme lo establece la misma normativa invocada, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación a los trabajadores afectados, con los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, siendo que, a falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta.

Los trabajadores podrán impugnar tal acto ante el Ministerio de trabajo y promoción del empleo–MTPE,

en el plazo a los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, entidad que revisará su pertinencia y legalidad.

VI. Jornada de trabajo atípica o acumulativa

1. Causa habilitante para la aplicación de la jornada atípica o acumulativa de trabajo.

La legislación laboral vigente regula la posibilidad de establecer jornadas de trabajo atípicas o acumulativas, siempre que la naturaleza especial de las actividades de la empresa justifique su determinación.

Así, para establecer una jornada de trabajo atípica se exige que exista una necesidad del centro de trabajo que la justifique. Es decir, debe presentarse una causa objetiva que justifique la acumulación tanto de horas y días de trabajo como de días de descanso.

En efecto, de acuerdo al artículo 4 del Decreto Supremo 007-2002-TR, la naturaleza de la actividad de la empresa resulta ser un requisito fundamental para su aplicación:

“En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa (...)” (el subrayado es nuestro)

De lo expuesto se desprende que, las necesidades de la empresa cumplen un rol trascendente al momento de optar por una jornada atípica en el centro de trabajo, toda vez que su aplicación no sería la regla general sino la excepción.

En tal sentido, la causa justificante del uso de jornadas de trabajo atípicas o acumulativas se sustenta en las necesidades mismas del centro de labores o actividad productiva desarrollada, siendo esta motivación eficaz y adecuada por lo que su aplicación resultaría ser válida.

2. Modalidades de jornadas de trabajo atípicas o acumulativas.

Los regímenes atípicos o acumulativos de jornada

de trabajo se caracterizan por distribuir el tiempo de trabajo en un número determinado de días con mayor cantidad de horas de trabajo a efectos de compensar ese tiempo excesivo de trabajo con mayores días de descanso.

Así, existen diversas formas a través de las cuales es posible determinar un régimen atípico de jornada.

La determinación de un régimen atípico o acumulativo de trabajo, tiene que observar los siguientes elementos:

- Número de días de trabajo.
- Número de horas diarias de trabajo.
- Número de días de descanso.
- Periodo dentro del cual se desarrolla tanto los días de trabajo como los de descanso.

Pueden establecerse diversas fórmulas que pueden ser aplicadas a un régimen de jornada de trabajo atípica o acumulativa, en los cuales se observará que los días de trabajo cuentan con un número de horas de labor mayor que en las jornadas de trabajo típicas u ordinarias, a fin de poder acumular un mayor número de días de descanso dentro de un periodo de tiempo específico.

3. Límites al establecimiento de las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas

Si bien es cierto que existe la posibilidad de establecer regímenes atípicos o acumulativos de jornada de trabajo, estos no pueden efectuarse al margen de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En efecto, de acuerdo al artículo 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, se establece que:

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo” (...). (el subrayado es nuestro)

De la misma manera, la legislación laboral vigente

señala que la jornada máxima también es aplicable a las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo 007-2002-TR:

“En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el artículo 1^o” (el subrayado es nuestro)

De las normas indicadas se desprende que, las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas también deberán observar el referido máximo de acuerdo al periodo de trabajo correspondiente. Es decir, las jornadas atípicas o acumulativas deberán respetar el máximo legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, según el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente.

Así, el límite a las referidas jornadas atípicas o acumulativas se determina según el promedio de horas trabajadas, en función del periodo total de análisis, en el cual se trabaja y descansa. Es decir, el total de horas trabajadas deberá dividirse entre el periodo correspondiente, **a fin de obtener un promedio que no deberá superar las 48 horas semanales.**

Esta referencia, fue dilucidada y determinada como precedente vinculante⁶ en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC de fecha 17 de abril de 2006, luego de superar el criterio erróneo de cálculo que se ceñía al proporcional diario y no consideraba el valor semanal.

A efectos de esclarecer la forma de cálculo correcto de jornadas acumulativas, precisamos, a continuación, el

criterio anterior errado y el actualmente avalado, sobre la base del régimen 14 x7 (más usado), esto es, 14 días de trabajo efectivo y 7 de descanso:

EJEMPLO REFERENCIAL 14 x 7: Cálculo de régimen acumulativo de 14 días de trabajo por 7 días de descanso, con 12 horas diarias de trabajo.			
Criterios	Fundamento	Cálculo	Resultado
Anterior errado	Proporcional diario no debe superar 8 horas	a) Horas de trabajo: 14 (días de trabajo) x 12 (horas diarias de trabajo) = 168 horas b) Proporcional diario: 168 horas/ 21 (días del régimen) = 8 horas diarias en promedio	Está dentro del máximo de las 8 horas diarias en promedio. Supuestamente correcto
Actual adecuado	Proporcional semanal no debe superar 48 horas	a) Horas de trabajo: 14 (días de trabajo) x 12 (horas diarias de trabajo) = 168 horas b) Proporcional de horas de trabajo por semana: 168 horas/ 3 (semanas del régimen) = 56 horas diarias por semana en promedio	Se supera el máximo de las 48 horas semanales en promedio. No correcto

Este último criterio ha sido acogido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Informe 003-2013-MTPE de fecha 8 de enero de 2013; inclusive ha sido reiterado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL en la Resolución de Sala Plena 001-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA de fecha 30 de julio de 2021.

Las diversas fórmulas de jornadas de trabajo atípicas o acumulativas respetan la jornada máxima legal de 8 horas o 48 horas semanales. Siendo así, las necesidades productivas son un elemento objetivo y razonable para la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas, las mismas que deberán aplicarse respetando los topes establecidos, es decir, el periodo correspondiente no deberá superar el máximo de 48 horas semanales en

5 Artículo 1 del Decreto Supremo 007-2002-TR: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo”.

(...).

6 El precedente constitucional vinculante es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga.

promedio.

4. Sanciones frente al incumplimiento de jornadas atípicas:

El incumplimiento en el establecimiento de las jornadas atípicas acarrea contingencias pecuniarias que deberán ser asumidas por el empleador; obligación que puede provenir de un mandato judicial o administrativo.

Puede advertirse que estas contingencias pueden ser el referido al (i) Pago de horas extras e indemnización y a las (ii) Multas administrativas:

i) El pago de horas extras e indemnización se calcula sobre la base de lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, modificado por Ley 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (T.U.O. D.L. 854).

Si se considera impuesta (lo que podría sustentar el trabajador) se aplicaría el artículo 9 del T.U.O. D.L. 854:

"(...)

Artículo 9.- (...) *La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.*

"(...)"

ii) Si se considera voluntaria (lo que sustentaría el empleador) se aplicaría el artículo 10 del T.U.O. D.L. 854:

"(...)

Artículo 10.- (...) *El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera*

sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario."

(El énfasis es nuestro)

iii) Las multas administrativas responderían a los supuestos de infracción siguientes, que se precisan en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR:

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo		
Infracción	UIT	Monto a pagar
Art. 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.	20.89	S/. 103,405.5
Art. 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: (...) 25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros	42.03	S/. 208,048.5

Conclusiones

Nuestra normativa acoge como jornada laboral aquel periodo de tiempo en el que el trabajador pone a disposición del empleador la prestación de sus servicios bajo un estado de sujeción a sus órdenes, que no involucra necesariamente el despliegue de una actividad efectiva por parte del trabajador; ya que el empleador asume el riesgo de la operación y con ello, la forma de su control y dirección.

Dicho ello, es importante señalar que el empleador se encuentra obligado a efectuar el control de asistencia de sus trabajadores, para lo cual deberá implementar un sistema de registro de control de asistencia que sea utilizado por el íntegro de los trabajadores. Este sistema de registro podrá ser llevado en soporte físico o digital, siempre que se garantice su no adulteración, deterioro o pérdida.

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, tal como lo establece el artículo 25 de la Constitución Política y el artículo 8 del Decreto Supremo 007-2002-TR.

Pueden establecerse regímenes atípicos o acumulativos de jornada de trabajo, estos deben efectuarse dentro del margen de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

La forma de establecer una jornada atípica deberá determinarse sobre la base de las 48 horas semanales, conforme al precedente vinculante⁷ en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC; acogido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el Informe 003-2013-MTPE; inclusive reiterado por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL en la Resolución de Sala Plena 001-2021- SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA.

El incumplimiento en el establecimiento de las jornadas

atípicas acarrea contingencias pecuniarias que deberán ser asumidas por el empleador; obligación que puede provenir de un mandato judicial o administrativo. Puede advertirse que éstas contingencias pueden ser el referido al pago de horas extras o indemnización y a las multas administrativas.

Bibliografía

ARAGÓN MEDINA, Jorge; y otros (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Madrid. Ed. Fundación 1 de Mayo.

BUSTAMANTE FUENTES, Colón (2011). Manual de Derecho Laboral, el contrato individual de trabajo, Editorial Jurídica del Ecuador, Cuarta edición, Quito – Ecuador

GOLDSTEIN, Mabel (2008). Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina

LETTIERI, Antonio (1999). La Revolución en el Tiempo de Trabajo. Revista de Derecho Social 7.

ROSARIO DE GRAZÍA, G. (2001). La reducción de la jornada laboral en cuestión. Estudiante de doctorado en Sociología.

⁷ El precedente constitucional vinculante es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga.

EFECTOS DEL EJERCICIO IRREGULAR DEL DERECHO DE HUELGA

Celia Eliana Jiménez Quispe



Introducción

A lo largo del tiempo podemos ver que el derecho de huelga ha sufrido una gran evolución, pues de estar prohibido inicialmente, pasó a constituirse en un derecho de gran importancia, reconocido incluso por los convenios y pactos internacionales. Asimismo, en 1998 pasó a ser reconocido como derecho fundamental por la Organización Internacional del Trabajo; y en nuestro país actualmente el derecho de huelga se encuentra reconocido por en nuestra Constitución Política en su artículo 28º, el mismo que establece una serie de obligaciones al Estado peruano respecto de los derechos colectivos laborales, así el gobierno peruano está obligado a garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y regular el derecho de huelga de modo que este se ejerza en armonía con el interés social.

Ahora bien, es de verse que la huelga en nuestro país tiene como finalidad ser usada como una herramienta dentro de una negociación colectiva para lograr que el empleador acceda a las peticiones sindicales; y, fuera de la negociación colectiva para reclamar la vulneración de los derechos legales o colectivos.

Estando a lo expuesto en el presente trabajo, veremos todo lo concerniente a cómo se ejerce la huelga en el Perú, y si este ejercicio vulnera o no la libertad del trabajador, toda vez que sería mejor que el trabajador tenga la libertad de elegir la modalidad o forma de lograr sus objetivos. Seguidamente, veremos el procedimiento para la declaración de la huelga, para llegar finalmente a los requisitos y la declaración de improcedencia e ilegalidad de la huelga, y la forma cómo repercute en el trabajador dichos actos, culminando así muchas veces en la imposición de sanciones disciplinarias en donde no se garantice la puesta en práctica del Principio de Proporcionalidad.

EFECTOS DEL EJERCICIO IRREGULAR DEL DERECHO DE HUELGA

I. El derecho de huelga

1.1 En derecho de huelga en documentos internacionales

Es de verse que el derecho de huelga es reconocido de manera expresa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como un derecho en el inciso d) del numeral 8º; sin embargo, en otros documentos internacionales no la incluyen al considerarlo dentro de la libertad sindical.

Por su parte la Organización Internacional de Trabajo la comprende igualmente dentro de la libertad sindical, en el artículo 3º del Convenio 87º.

1.2 Regulación del derecho de huelga en el Perú

Al respecto, se tiene que el derecho de huelga recién en la Constitución de 1979 fue reconocido, específicamente en el artículo 55º, y luego reafirmada en el artículo 28º de la Constitución de 1993, que regula el derecho a la libertad sindical, y sobre el particular señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático.

Es decir, de lo señalado precedentemente se entiende que según la regulación vigente, los trabajadores están facultados a iniciar una huelga, básicamente cuando: 1) se rompe el trato directo y se da por fracasada la etapa de conciliación dentro del marco de una negociación colectiva; 2) cuando el empleador contravenga lo convenido por las partes en convenio colectivo o estipulado en disposiciones legales; 3) cuando el empleador incumpla un mandato judicial que tenga la calidad de consentido y ejecutoriado; y 4) y en caso de dar por agotada la etapa de negociación respecto de una materia controvertida, que no se encuentra dentro de una negociación colectiva.

1.3 Marco normativo del derecho de huelga

Podemos ver que respecto a las relaciones colectivas de trabajo en el Perú se encuentran establecidas en el

DS 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y el DS 011-92-TR (Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); el primero regula el derecho a la huelga en los artículos de 72 al 86, y el segundo decreto en los artículos 62 al 73.

1.4 Modalidad regular de huelga

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la huelga se decide por la mayoría de los trabajadores de un determinado ámbito, y es la suspensión del trabajo que tiene que ser acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica; por tanto, esta medida se hace efectiva con el abandono del centro de trabajo.

1.5 ¿Ejercer el derecho de huelga afecta otros derechos?

Nuestra Constitución establece la obligación estatal de regulación, debiendo establecerse sus excepciones y limitaciones con la finalidad de que el ejercicio del derecho de huelga se lleve a cabo en armonía con el interés social. Ahora bien, se precisa que de los derechos recogidos por el artículo 28º de la Constitución, el derecho de huelga es el único, respecto del cual se ha establecido una obligación estatal de regulación y limitación; siendo que, de no ser así, no tendría sentido establecer expresamente una obligación estatal limitativa, como no ocurre con el resto de derechos mencionados, respecto de los cuales, únicamente existe una obligación de reconocimiento y fomento.

En ese contexto, cabe traer a colación lo regulado por el artículo 62º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante DS 011-92-TR; al señalar que si la huelga es adoptada por la mayoría de trabajadores de un determinado ámbito suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos dentro de este; por consiguiente, en caso una huelga sea acordada por la mayoría de trabajadores, se procederá a suspender la relación laboral no solo de aquellos que estuvieron conformes con iniciar la huelga, sino también se va a suspender la relación laboral de quienes que no se encuentran de acuerdo

con la medida de paralización o prefieren una solución distinta respecto de sus reclamos, siendo así se estaría vulnera el derecho que tienen los trabajadores de elegir libremente.

Conforme a lo descrito en el párrafo anterior, qué sucede con aquellos trabajadores que desean seguir laborando; es decir de aquellos que no estuvieron de acuerdo con que se lleve a cabo la huelga; lo lógico sería que, según lo establecido por el literal b), del artículo 77° del TUO de la LRCT, aprobado mediante DS 010-2003-TR, la huelga declarada siguiendo los requisitos exigidos por nuestra legislación, suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, **incluyendo la obligación del empleador de abonar la remuneración**, y pese que existe la prohibición de que se afecte el vínculo laboral, sí se estaría perjudicando la remuneración del trabajador; al privarles a aquellos que no se encuentran de acuerdo con la huelga, la posibilidad de continuar laborando y consecuentemente la posibilidad de generar ingresos.

Conforme a lo mencionado, el profesor Boza (2008: 333-360), nos da un alcance, sobre la libertad sindical en conflicto con intereses de terceros, especialmente referido al derecho de huelga. Al respecto señala que un tema crucial es la posible afectación de los derechos de terceros como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, como puede ser el derecho del trabajador no sindicalizado obligado ilegalmente a no laborar mediante la utilización de los denominados piquetes –piquetes defensivos (informar sobre la medida de fuerza) o piquetes ofensivos (impedimento de acceso al centro de trabajo); asimismo, Marcos Gallacher (2014:1) refiere que la huelga decidida en forma democrática, ya sea en forma directa (asamblea de los trabajadores) o indirecta (representantes de estos), genera un efecto coercitivo sobre aquellos que preferirían un curso de acción distinto al de los huelguista; al respecto, Mario Pasco (1996: 213) señala que la paralización comprende a la totalidad de los trabajadores, incluso a aquellos que no estuvieron de acuerdo con la medida de huelga, a los cuales en aplicación de la democracia se les obliga a acatar la paralización.

En este orden de ideas, como se dijo inicialmente durante el ejercicio del derecho de huelga, es posible encontrar situaciones en las cuales entra en conflicto el derecho que tienen aquellos trabajadores que, con la finalidad de conseguir un beneficio por parte de su empleador ya sea dentro o fuera de una negociación colectiva, o buscando que este cumpla el contenido de un convenio colectivo, la normativa vigente o una resolución judicial, deciden ejercer su derecho de huelga, reconocido en el artículo 28° de nuestra Constitución; con el derecho que tienen aquellos trabajadores que, pese a que la huelga fue decidida por la mayoría, desean continuar laborando con la finalidad de seguir generando ingresos económicos que seguramente sirven para la manutención de estos y sus familias; teniendo en cuenta que, durante el desarrollo de la huelga, conforme lo establece nuestra legislación en la materia, se suspende la obligación del empleador de abonar la remuneración; es decir, se produce una suspensión perfecta de la relación laboral.

Estando a lo expuesto, bien podríamos decir que, cuando la norma restringe el derecho de huelga exclusivamente a una modalidad, limitando las modalidades irregulares dispuestas en el artículo 81° del TUO de la LRCT, tales como la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, etc., castigándolas con declararla ilegal, como dispone el literal c) del artículo 84° del TUO de la LRCT, con ello limita también que los trabajadores puedan ejercer otros mecanismos para lograr los mismos fines perseguidos. En consecuencia, impedirles a los trabajadores ejercer como hemos dicho otra modalidad de huelga a quienes no estuvieron de acuerdo con la paralización, vulneraría el ejercicio negativo del derecho de huelga.

II. Procedimiento para el ejercicio del derecho de huelga

Previamente, corresponde señalar quiénes están legitimados para poder convocar a una huelga, teniendo en cuenta que no puede ser cualquier persona, sino solo:

1) Las organizaciones sindicales, según sus estatutos; 2)

Los representantes legales de los trabajadores, esto debe acordarse por mayoría y en una reunión convocada; o 3) directamente los trabajadores de un centro de trabajo o de una empresa; y al respecto, debemos de hacer la atinencia que para que esto suceda debe haber una votación secreta y debidamente sustentada en acta.

Por otro lado, en cuanto a los requisitos, para la declaración de huelga en nuestro país requiere el cumplimiento de ciertos requisitos, siendo así, conforme a lo regulado por el artículo 73ª del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010-2003, estos requisitos son los siguientes:

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores (literal "a" del artículo 73° del TUOLRCT).

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos (literal "b" del artículo 73° del TUOLRCT).

c) Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de este, por Juez de Paz de la localidad (literal "b" del artículo 73° del TUOLRCT y literal "b" del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

d) Declaración jurada de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados literal b) del artículo 73° del TUOLRCT (literal "e" del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días de antelación o con diez (10), tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal "c" del artículo 73° del TUOLRCT y literal "a" del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto

Supremo número 011-92-TR).

f) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78° del TUOLRCT (literal "c" del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal "d" del artículo 73° del TUOLRCT).

En ese orden de ideas, como señala el literal c) del artículo 73ª de la LRCT, también cabe hacer mención que la decisión de huelga debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo de precisarse el ámbito, los motivos, duración, día y hora del inicio de la huelga, debiendo de adjuntarse lo siguiente: 1) la copia del acta de la asamblea refrendada por notario público o por un Juez de Paz Letrado de la localidad; 2) la nómina de trabajadores que deben seguir laborando si se trata de servicios públicos esenciales o actividades indispensables en el centro de trabajo; y 3) la declaración jurada de la junta directiva del sindicato, en donde se evidencie que se la decisión se adoptó cumpliendo los requisitos del artículo 73ª de la LRCT.

III. Huelgas improcedentes e ilegales

3.1 Sobre el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo

Conforme a lo previsto por el artículo 74° del TUO de la LRCT, dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá pronunciarse sobre la improcedencia de la huelga si no cumple con los requisitos señalados en el artículo 73° del mismo texto normativo.

Adicionalmente, cabe precisar que la resolución que emite el Ministerio de Trabajo puede ser objeto de apelación dentro del plazo de tres (3) días de notificada a las partes; siendo el plazo para emitir pronunciamiento en segunda instancia dentro de los dos (2) días siguientes.

3.2 Improcedencia e ilegalidad de la huelga

Cuando hablamos de improcedencia de la huelga se hace referencia al mero incumplimiento de los requisitos legales para realizar la huelga, como son los regulados en el artículo 73° del TUO de la LRCT. Mientras que cuando se trata de ilegalidad, se refiere a motivos muy importantes como los señalados en el artículo 84° del TUO de la LRCT, las mismas que son las siguientes:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81°.
- d) Por no cumplir, los trabajadores, con lo dispuesto en el artículo 78° o en el artículo 82°.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

3.3 Efectos de la declaración de improcedencia e ilegalidad de la huelga por parte del Ministerio de Trabajo

Sobre el particular también resulta relevante precisar que el Decreto Supremo 011- 92-TR, regula el procedimiento para la declaratoria de huelga ilegal; por lo tanto, es el procedimiento que sindicatos y empleadores deben respetar al momento de presentarse una situación de huelga. El incumplimiento de las normas que regulan el procedimiento de huelga acarrea su improcedencia y posteriormente su ilegalidad, situación que faculta al empleador a hacer uso de su poder disciplinario conforme al artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

3.4 Posición de la Corte Suprema de Justicia de la República respecto al uso de la sanción disciplinaria como consecuencia de la ilegalidad de la huelga

La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ten la Casación Laboral 22596-2018 LAMBAYEQUE, de fecha 09 de setiembre de 2021, declaró que el criterio establecido en el octavo considerando de la dicha ejecutoria suprema, constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, conforme a lo previsto en el artículo 22° del TUO de la Ley Orgánica de Municipalidades, teniendo en cuenta los numerosos casos que llegan a su conocimiento, respecto del tema de la sanción a los trabajadores que incurrir en paralizaciones colectivas de trabajo, que han sido declaradas improcedentes o ilegales, estableció:

1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.
2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.
3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.
4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido".

3.5 Postura al respecto

Considero que lo dispuesto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social en la doctrina jurisprudencial, está relacionado con lo establecido en el artículo 39° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo que dispone lo siguiente:

«Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida».

En consecuencia, el inicio del cómputo de los días de inasistencia recién se empezará a contabilizar desde el día siguiente en que el empleador realiza un requerimiento a los trabajadores que hayan acatado la huelga de manera colectiva, para ello debe colocar un cartelón en un lugar que se visible de la puerta del trabajo bajo constancia notarial, o a falta de notario bajo constancia policial. Asimismo, la resolución que haya declarado la ilegalidad de la huelga tiene que estar consentida.

Si bien es cierto la norma permite a los empleadores sancionar conforme a ley a los trabajadores sindicalizados que hacen efectiva una paralización de labores cuando esta se haya declarado improcedente e ilegal por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; sin embargo, hemos venido advirtiéndolo que en muchos casos el empleador muy al margen de proceder con los descuentos por los días no laborados

por acatar la huelga—hecho que resulta válido, pues no puede existir pago sin prestación efectiva de servicios — también hemos visto que el empleador aplica sanciones como la suspensión sin goce de haber incluso por más de días de los no laborados por el trabajador mientras estuvo ejerciendo su derecho a huelga.

Con la precisión efectuada por la Corte Suprema de Justicia de la República en la doctrina jurisprudencial recaída en el Exp. 22596-2018 LAMBAYEQUE, evita que los trabajadores no sindicalizados obligados a acatar una huelga, al ser impedidos de ingresar a los centros de trabajo por la existencia de piquetes u otras medidas de fuerza, no vean afectados sus pagos por remuneraciones y sanciones disciplinarias, que como hemos dicho, en muchas oportunidades se extiende a días mayores a los que acató la huelga o se le impidió el ingreso al trabajo.

Estando a lo expuesto, interpretamos que la sanción a los trabajadores huelguistas recién procedería desde el momento en que la resolución sea de primera o segunda queda firme, entonces eso quiere decir que los trabajadores no podrían ser sancionados por las inasistencias incurridas antes de la calidad de firmes o consentidas de las resoluciones; por tanto, los trabajadores deberán asumir el riesgo de haber materializado una huelga ilegal solo por los días en que no prestaron servicios; y cuando pese a que el empleador realizó el requerimiento colectivo mediante cartelón, no asistieron a laborar.

Sobre el particular también cabe hacer mención que con este pronunciamiento se garantiza la aplicación del principio de proporcionalidad en el derecho laboral, evitando que el trabajador sea sancionado con medidas que van más allá de las que correspondan.

IV. Conclusiones

A través del ejercicio del derecho de huelga se busca facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, también económica, cultural y social.

El derecho de huelga en nuestro país ha sido recogido

por la Carta Magna como la paralización de labores que está acordada por mayoría, que trae consigo el abandono del lugar de trabajo o puesto de trabajo; sin embargo, al no permitirse el ejercicio de otras modalidades que la norma señala como irregulares, se estaría limitando la libertad negativa del derecho de huelga.

Las inasistencias de los trabajadores en huelga solo serán injustificadas después de que el empleador realice el requerimiento colectivo de retorno mediante un cartelón en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo constancia notarial o policial, de lo que puede deducirse que las faltas e inasistencias anteriores son justificadas porque el trabajador se encontraba ejerciendo su derecho de huelga.

V. Referencia bibliográfica

1. BOZA, Guillermo. 2008 "La Protección Constitucional de la Libertad Sindical". En Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y la S.S, Trabajo y Seguridad Social: Estudio en homenaje a Luis Aparicio Valdez (páginas 333-360). Lima Grijley.
2. LÓPEZ, Katherine. 2017. "Análisis del derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil". En Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
3. ORTEGA, Ricardo. 2016. "El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una perspectiva bajo la mirada del test de ponderación". En Pontificia Universidad Católica del Perú – Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social".
4. ULLOA, Daniel. "Las huelgas improcedentes o ilegales ¿Son huelgas?. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845/19066>
5. SARZO, Víctor. 2018. "La lógica de control sobre la huelga: propuesta de un modelo flexible". En Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho

del Trabajo y la Seguridad Social.

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

NORMAS LEGALES

Otorgan Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de “Gran Oficial”

RESOLUCIÓN SUPREMA 005-2023-TR

Lima, 30 de abril de 2023

CONSIDERANDO

Que, el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, establece que la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas o privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 12 del precitado Reglamento, estipula que se considera como acción distinguida, todo acto que en servicio o en provecho de las relaciones laborales, el diálogo social, la concertación laboral, el trabajo, el empleo, la capacitación laboral, la seguridad y salud en el trabajo o la seguridad social, realiza cualquier persona natural o jurídica, peruana o extranjera, demostrando desinterés, austeridad y abnegación para el cumplimiento del deber, en forma tal, que individualice al autor sobre el resto de las personas;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados, personas naturales o jurídicas. También define los grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente

año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 147-2023-TR;

Que, mediante la Hoja de Elevación 0345-2023-MTPE/4/10 el Secretario del Consejo de la Orden de Trabajo traslada el Informe 0026-2023-MTPE/4/10, con el que sustenta y propone quienes son las personas a las que, en el presente año, les corresponde la condecoración con la Orden de Trabajo;

Que, de acuerdo con los términos de la propuesta, se presentó la candidatura de la señora Luz Imelda Pacheco Zerga, Vicepresidenta del Tribunal Constitucional, exvocal del Tribunal Nacional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, profesional del Derecho Laboral, doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Es destacable su labor en el Derecho del Trabajo por su contribución activa al mejoramiento de la situación de los trabajadores que carecen de un buen ejercicio de sus derechos y de las condiciones básicas para el óptimo desarrollo del trabajo. En su actividad académica, ocupó diferentes cargos en distintas universidades del país, así como del extranjero, contribuyendo al debate académico por más 30 años. Durante el desarrollo de su carrera se ha dedicado al empoderamiento de la mujer mediante programas de promoción social, en distintas zonas marginales de varias ciudades del Perú;

Que, las referencias expuestas constituyen acciones distinguidas y servicios meritorios;

Que, con fecha 20 de abril de 2023, el Consejo de la Orden del Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico vinculadas al mundo laboral, deliberó y

aprobó por mayoría calificada el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo a la señora LUZ IMELDA PACHECO ZERGA en el Grado de "Gran Oficial"; y,

De conformidad con el Decreto Ley 20585, Decreto Ley que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden de Trabajo; el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de "Gran Oficial" a la señora LUZ IMELDA PACHECO ZERGA, extendiéndose el Diploma correspondiente.

Artículo 2.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2173768-1

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 treinta y ocho convenios

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 197-2023-TR

Lima, 4 de mayo de 2023

VISTOS

El Oficio 658-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0498-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0482-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el 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, 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, mediante la 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 precitada Resolución Ministerial dispone que, el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, cuenta con un plazo no mayor a noventa (90) días calendario, contado a partir del día siguiente de la publicación

de dicha Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano, para realizar las acciones necesarias para la implementación del Manual de Operaciones aprobado;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Directoral 079-2023-LP/DE, se dispone que: "Al haberse concluido etapa 2 - Adecuación de las Unidades Funcionales y documentos de gestión, se da por implementado el Manual de Operaciones del Programa "Lurawi Perú", aprobado con Resolución Ministerial 105-2023-TR, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2° y en concordancia con la única disposición complementaria final de la citada Resolución Ministerial.";

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 "Lurawi Perú", aprobado mediante la Resolución Ministerial 105-2023-TR, establece que dicho Programa tiene por finalidad contribuir temporalmente en la mejora de los ingresos de las personas en situación de desempleo, pobreza y pobreza extrema, o afectada por desastres naturales, o por emergencias o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia;

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual, establece como función general del Programa "Lurawi Perú", la de 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 y 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, cofinanciamiento de proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata, intensivas en mano de obra no calificada (MONC) con pertinencia social;

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 la Resolución Directoral 036-2023-LP/DE del 22 de febrero de 2023, 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, con Resolución Directoral 053-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 007-2023-LP/DE, denominada "Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 029-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales", en adelante la Directiva;

Que, 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 029-2023-PCM, en el cual se establecen las actividades y sus plazos máximos de duración a ser realizadas por los organismos proponentes y el Programa para concretar la intervención que permita la generación de empleo temporal en beneficio de la población objetivo;

Que, con Resolución Directoral 086-2023-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-47), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 029-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante

de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan treinta y ocho (38) Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-47), con un aporte total de S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho y 00/100 Soles);

Que, con Informe 120-2023-LP/DE/UFAP, la Unidad Funcional de Articulación y Promoción de Intervenciones indica que, en cumplimiento del Cronograma, las Unidades Territoriales Cajamarca, La Libertad - Áncash Noroeste, Lambayeque - Piura -Tumbes, Lima Norte - Callao y Lima Sur - Este, han remitido treinta y ocho (38) convenios suscritos, con un aporte total del Programa ascendente a S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho y 00/100 Soles), cuya ejecución podría generar 1 870 empleos temporales;

Que, asimismo, la mencionada Unidad Funcional de Línea señala que, ha verificado el cumplimiento del Cronograma, los procedimientos y actividades correspondientes para la aprobación de la transferencia financiera, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente de la materia; por lo que, considera procedente que se inicie el trámite de emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera a los Organismos ejecutores cuyo aporte total del Programa asciende al importe de S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho y 00/100 Soles);

Que, por su parte, mediante el Informe 0447-2023-LP/DE/UFPP, la Unidad Funcional de Planeamiento y Presupuesto informa sobre la aprobación de la Certificación de Crédito Presupuestario - CCP 0824 por el monto ascendente a S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho y 00/100 Soles), para financiar el aporte total del Programa de las treinta y ocho (38) 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, 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 treinta y ocho (38) convenios suscritos con los organismos ejecutores, en la modalidad de intervención 2- Por emergencia, desastres o peligro inminente, en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 029-2023-PCM, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales, cuyo importe total asciende a S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho 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 232-2023-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 0498-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 241-2023-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 0482-2023-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 treinta y ocho (38) convenios suscritos con el fin de ejecutar Actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-47), en distritos comprendidos en el Decreto Supremo 029-2023-PCM, por el importe total de S/ 5 709 098,00 (Cinco Millones Setecientos Nueve Mil Noventa y Ocho 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.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2174876-1

Aprueban el “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 212-2023-TR

Lima, 9 de mayo de 2023

VISTOS

El Acta 003-2023-CPEMTPE de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Memorando 0524-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 0212-2023-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0510-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

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

Que, mediante el artículo 2 del Decreto Legislativo 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, se crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, como conjunto articulado e integrado de órganos, subsistemas y relaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de planeamiento estratégico nacional para promover y orientar el desarrollo armónico y sostenido del país; y crea el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN como organismo de derecho público cuya finalidad es constituirse como órgano rector y orientador del

Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico;

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

Que, a través de la Resolución Ministerial 175-2023-TR, se aprueba la ampliación al año 2027 de las metas del “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, mediante la Resolución Ministerial 182-2023-TR, se aprueba la ampliación al año 2027 de las metas del “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, mediante la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 033-2017/CEPLAN/PCD, se aprueba la Guía para el Planeamiento Institucional, guía que ha sido modificada por las Resoluciones de Presidencia de Consejo Directivo 00016-2019/CEPLAN/PCD; y, 00033-2022/CEPLAN/PCD; asimismo, según el Comunicado 008-2023/CEPLAN se establece el 2 de mayo de 2023 como plazo para el registro y aprobación del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 por parte de los Titulares de las entidades;

Que, mediante Acta 003-2023-CPMTPE, la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, acuerda validar el “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, a través del Memorando 0524-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 0212-2023-MTPE/4/9 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, que contiene la propuesta del “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, emitiendo opinión técnica favorable para su aprobación;

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

De conformidad con la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias; el Decreto Legislativo 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Guía para el Planeamiento Institucional, aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 033-2017-CEPLAN/PCD;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar el “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, conforme a los Reportes del POI obtenidos del Aplicativo CEPLAN V.01, que como anexos forman parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Cumplimiento

Los Órganos, Unidades Orgánicas y Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, comprendidos en el plan que se aprueba en el artículo 1 de la presente resolución ministerial, darán estricto cumplimiento, bajo responsabilidad, al contenido del “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 3.- Seguimiento y evaluación

La Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, efectúa el seguimiento y evaluación de la ejecución del “Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 4.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y sus anexos en el Portal Institucional 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.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2176017-1

Designan representante titular del Ministerio ante el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 215-2023-TR

Lima, 11 de mayo de 2023

VISTOS

El Memorando 0294-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorando 0889-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0517-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 4 de la Ley 26272, Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, prevé que el Consejo Nacional es el más alto órgano de gobierno del SENATI;

Que, los artículos 6 y 7 de la precitada ley, establecen que el Consejo Nacional del SENATI está conformado, entre otros, por un representante designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo efectuada en el primer trimestre del año por un periodo de dos años, pudiendo ser ratificados o reelegidos;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial 069-2023-TR, se designa al señor Juan Francisco Herrera Noblecilla, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Nacional del SENATI;

Que, mediante la Resolución Ministerial 186-2023-TR, se acepta la renuncia formulada por el señor Juan Francisco Herrera Noblecilla al cargo de Secretario General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, conforme a lo expuesto, en atención a los documentos de vistos y por convenir al servicio resulta necesario dar por concluida la designación señalada en el tercer considerando y designar al representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Nacional del SENATI;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 26272, Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de Funcionarios Públicos; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Dar por concluida la designación del señor JUAN FRANCISCO HERRERA NOBLECILLA, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar al señor DAVID CHARLES NAPURI

GUZMAN, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente resolución al Consejo Nacional del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, para conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2177112-1

Designan Asesora II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 191-2023-TR

Lima, 28 de abril de 2023

VISTOS

El Memorando 255-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorando 0759-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0480-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora PETITT YOLANDA MEZA OSTOS en el cargo de Asesora II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2173496-1

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

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 020-2023-MTPE/3

Lima, 26 de mayo de 2023

VISTOS

El Oficio 0338-2023-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad y, el Informe 0569-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora YOLANDA ZUÑIGA FERNANDEZ en el cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo y

Capacitación Laboral

2181792-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 231-2023-TR

Lima, 22 de mayo de 2023

VISTOS

El Oficio 090-2018-DPR/ONP, el Informe 012-2018-OPG-EE/ONP y el Oficio 008994-2023-DPR-ONP de la Oficina de Normalización Previsional; el Informe 0022-2023-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Memorando 0495-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo y, el Informe 0436-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los

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

Que, mediante Ley 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de

Promoción de la Inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se reactiva la Comisión Ejecutiva para la revisión de las reclamaciones interpuestas contra la Resolución Suprema 028-2009-TR, aplicando el criterio de analogía vinculante;

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

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

Que, según lo señalado por el artículo 7 del citado Decreto Supremo, en los casos que no exista en la entidad en que laboró el ex trabajador, la plaza con la cual se pueda determinar el nivel, categoría o régimen laboral necesario, o cuando no exista en la administración pública o en el ámbito de la actividad empresarial del Estado el nivel o categoría o de no existir la empresa o entidad respectiva; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, fija la equivalencia del cargo y la remuneración de referencia que sirve de base para obtener el monto de la pensión

inicial, debiendo para tal efecto contar con opinión favorable de la Oficina de Normalización Previsional - ONP;

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

Que, en esa línea, mediante Resolución Ministerial 261-2018-TR, se estableció los cargos y remuneraciones equivalentes de trescientos ochenta y cuatro (384) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente para la ejecución del beneficio de la jubilación adelantada, según anexo que forma parte de la citada resolución ministerial; asimismo, mediante Resoluciones Ministeriales 123-2019-TR; 201-2019-TR; 040-2020-TR, 052-2021-TR y 251-2022-TR, respectivamente, se fijan las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de ciento un (101), treinta y siete (37), treinta y dos (32), tres (3) y dos (2) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, según Anexos que forman parte de las citadas Resoluciones Ministeriales;

Que, en el numeral 4.3 del Informe 0022-2023-MTPE/2/16, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, concluye que: "Continuando con la ejecución de solicitudes realizadas por la ONP, efectuada la búsqueda de información y elaborados los cálculos

correspondientes con la propuesta establecida por el MTPE, con opinión técnica favorable de la ONP, según Oficio 090-2018-DPR/ONP e Informe 012-2018-OPG-EE/ONP, y mediante el Oficio 008994-2023-DPR-ONP, de los siguientes cuatro (4) ex trabajadores, inmersos en los casos previstos en el artículo 7 del Decreto Supremo 013-2007-TR, que optaron por la pensión de jubilación adelantada, corresponde fijar las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de los mismos por Resolución Ministerial”;

Que, mediante el citado Informe 0022-2023-MTPE/2/16, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo recomienda, “Fijar por Resolución Ministerial (se adjunta proyecto) las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia de cuatro (4) ex trabajadores beneficiarios de la Ley 27803 que optaron por el beneficio de la jubilación adelantada, comprendidos en el artículo 7 del Decreto Supremo 013-2007-TR e inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, para el otorgamiento de sus pensiones de jubilación adelantada requerido por la ONP”;

Que, en ese contexto, corresponde expedir la Resolución Ministerial que disponga el establecimiento de las equivalencias de cargos y las remuneraciones de referencia de cuatro (04) ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente para la ejecución del beneficio de jubilación adelantada;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas

por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; la ley 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creados por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; el Decreto Supremo 013-2007-TR, Reglamentan el Decreto de Urgencia 020-2005 y la Ley 28738; la Resolución Ministerial 009-2017-TR que aprueba el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley 30484; la Resolución Ministerial 251-2018-TR que deroga la Resolución Ministerial 030-2013-TR; 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.- Equivalencia de cargo y de la remuneración de referencia

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

Artículo 2.- Determinación de la pensión de jubilación adelantada

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

Artículo 3.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180064-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 234-2023-TR

Lima, 22 de mayo de 2023

VISTOS

el Memorando 0955-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0548-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Coordinadora I de la Oficina General de Recursos Humanos (CAP 159), Nivel F-2, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 053-2022-PCM; y, la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora DELCY GABI PRETEL PALOMINO, en el cargo de Coordinadora I de la Oficina General de Recursos Humanos (CAP 159), Nivel F-2, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180065-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 235-2023-TR

Lima, 22 de mayo de 2023

VISTOS

El Memorando 0957-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0550-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, se encuentra vacante el cargo de Coordinadora I de la Oficina General de Recursos Humanos (CAP 161), Nivel F-2, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 053-2022-PCM; y, la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora SHEILAH MONICA LOZANO RODRIGUEZ, en el cargo de Coordinadora I de la Oficina General de Recursos Humanos (CAP 161), Nivel F-2, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180070-1

Designan Director de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 236-2023-TR

Lima, 22 de mayo de 2023

VISTOS

El Memorando 0725-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando 0964-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0553-2023-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 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 SERGIO SALGUERO AGUILAR, 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.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180119-1

Autorizan viaje de servidores para participar en evento a realizarse en la Confederación Suiza

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 238-2023-TR

Lima, 23 de mayo de 2023

VISTOS

El OF. RE (DAS) 2-11-B/22 de la Dirección para Asuntos Sociales de la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores; la Nota ILC 111-100 de fecha 17 de febrero de 2023 del Director General de la Organización Internacional del Trabajo - OIT; los Informes 0016-2023-MTPE/4/10 y 0030-2023-MTPE/4/10 de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales; los Memorandos 0409-2023-MTPE/4/11 y 0412-2023-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; y el Informe 0554-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, la 111° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, se llevará a cabo del 5 al 16 de junio de 2023 en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, sede de la Oficina Internacional de Trabajo, máxima instancia de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, donde participarán, entre otros, los miembros integrantes de la Delegación Peruana;

Que, la antes citada reunión, en la que participan todos los países miembros de la OIT, es relevante porque se debatirán y analizarán propuestas vinculadas a algunos puntos de especial importancia, como la inclusión de una discusión normativa sobre aprendizajes, una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) y una discusión general sobre la transición justa hacia

economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos;

Que, en la reunión se examinarán los siguientes puntos de la Orden del día: la derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones; la aprobación de un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y, las medidas que se adoptarían en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a obtener el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta por el Gobierno de Bielorrusia;

Que, en atención a las consideraciones expuestas y dada la importancia de la citada reunión de alto nivel para los objetivos y metas sectoriales, resulta de interés institucional autorizar el viaje en comisión de servicios de la señora Petitt Yolanda Meza Ostos, Asesora II del Despacho Ministerial y del señor Hugo José Aurelio Chávez Cuba, Asesor de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, a la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, para que participen en la 111° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo - OIT, en representación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como integrantes de la delegación peruana;

Que, el literal a) del numeral 2 del artículo 13 de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo establece que: "cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso"; por lo cual, la Oficina General de Administración mediante los documentos de vistos, remite las certificaciones de crédito presupuestario correspondientes;

Que, la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, y el Decreto Supremo 047-2002-PCM, que aprueba normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, precisan que las autorizaciones de viaje deben sustentarse en el interés nacional o institucional; asimismo, para el caso de autorizaciones de viaje de los servidores y funcionarios públicos de los ministerios y de los organismos públicos correspondientes que ocasionen gastos al Estado, se otorgarán por resolución ministerial del respectivo Sector;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, de la Oficina General de Administración, 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; la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos y modificatorias; y el Decreto Supremo 047-2002-PCM, que aprueba normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar el viaje de la señora PETITT YOLANDA MEZA OSTOS, Asesora II del Despacho Ministerial y del señor HUGO JOSE AURELIO CHAVEZ CUBA, Asesor de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, a la ciudad de Ginebra,

Confederación Suiza, del 11 al 16 de junio de 2023, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Los gastos que irroque el cumplimiento de la presente resolución ministerial, son cubiertos con recursos del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al siguiente detalle:

Nombres y apellidos	Pasaje aéreo US\$	de días	Total de viáticos US\$
PETITT YOLANDA MEZA OSTOS	3,108.00	4	2,160.00
HUGO JOSE AURELIO CHAVEZ CUBA	3,108.00	4	2,160.00

Artículo 3.- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, los citados servidores deben presentar al Despacho Ministerial un informe describiendo las acciones realizadas y los resultados obtenidos durante el viaje autorizado.

Artículo 4.- La presente resolución ministerial no otorga derecho a exoneración, ni liberación de impuestos o derechos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180551-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de dos convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 239-2023-TR

Lima, 23 de mayo de 2023

VISTOS

El Oficio 755-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0573-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0552-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Directoral 079-2023-LP/DE, se dispone que: “Al haberse concluido etapa 2 - Adecuación de las Unidades Funcionales y documentos de gestión, se da por implementado el Manual de Operaciones del Programa “Lurawi Perú”, aprobado con Resolución Ministerial 105-2023-TR, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2° y en concordancia con la única disposición complementaria final de la citada Resolución Ministerial.”;

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 “Lurawi Perú”, aprobado mediante Resolución Ministerial 105-2023-TR, establece que dicho Programa tiene por finalidad contribuir temporalmente en la mejora de los ingresos de las personas en situación

de desempleo, pobreza y pobreza extrema, o afectada por desastres naturales, o por emergencias o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia;

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual, establece como función general del Programa “Lurawi Perú”, la de 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 y 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, cofinanciamiento de proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata, intensivas en mano de obra no calificada (MONC) con pertinencia social;

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, a través de la Resolución Directoral 039-2023-LP/DE, se aprueba el documento denominado “Priorización Distrital 2023, en el marco del artículo 5 del Decreto Supremo 002-2022-TR”;

Que, con Resolución Directoral 044-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 006-2023-LP/DE, denominada “Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata en el ámbito priorizado por el Programa”, en adelante la Directiva, modificada por Resolución Directoral 069-2023-LP/DE;

Que, 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, en el cual se establecen las actividades a realizar por parte de los gobiernos locales y el Programa y sus respectivos plazos;

Que, mediante Resolución Directoral 063-2023-LP/DE, se aprueba la modificación de los plazos de las actividades 02 al 23, del Anexo 01: Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos comprendidos en el ámbito priorizado por el Programa, que forma parte de la Directiva 006-2023-LP/DE, denominada “Directiva para el financiamiento de actividades de intervención

inmediata en el ámbito priorizado por el Programa”, aprobada mediante Resolución Directoral 044-2023-LP/DE;

Que, con Resolución Directoral 076-2023-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-45), en el ámbito priorizado por el Programa, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan cuatrocientos doce (412) Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-45), entre ellas, la actividad con 3700001652 de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y la actividad con 4300000215 de la Municipalidad Provincial del Santa; con un aporte total de S/ 62 078 063,00 (Sesenta y Dos Millones Setenta y Ocho Mil Sesenta y Tres y 00/100 Soles);

Que, mediante Resolución Directoral 104-2023-LP/DE, se aprueba el “Cronograma de la convocatoria, excepcional, para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en distritos comprendidos en el ámbito priorizado por el Programa, respecto a la actividad con 3700001652 de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, ubicada en el ámbito de la Unidad Territorial Lima Norte-Callao, y la actividad con 4300000215 de la Municipalidad Provincial del Santa, en el ámbito de la Unidad Territorial La Libertad-Ancash Nor Oeste”, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral; en adelante, el Cronograma;

Que, con Informe 0051-2023-LP/DE/UFGI, la Unidad Funcional de Gestión de Intervenciones indica que, en cumplimiento del Cronograma, las Unidades Territoriales La Libertad - Áncash Nor Oeste y Lima Norte - Callao han remitido el convenio suscrito con los organismos ejecutores antes mencionados, con un aporte total del Programa ascendente a S/ 311 989,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Ochenta y Nueve y 00/100 Soles), cuya ejecución de actividades de intervención inmediata podrían generar 111 empleos temporales;

Que, asimismo, la mencionada Unidad Funcional de Línea señala que ha verificado el cumplimiento del Cronograma, los procedimientos y actividades correspondientes para la aprobación de la transferencia financiera, de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente de la materia; por lo que, considera procedente que se inicie el trámite de emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera a los Organismos ejecutores cuyo aporte total del Programa asciende al importe de S/ 311 989,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Ochenta y Nueve y 00/100 Soles);

Que, por su parte, mediante Informe 0594-2023-LP/DE/UFPP, la Unidad Funcional de Planeamiento y Presupuesto, informa que el financiamiento de las dos (02) actividades de intervención inmediata antes mencionadas contribuye al objetivo del Programa, toda vez que permitiría generar 111 empleos temporales, requiriéndose el monto ascendente a S/ 311 989,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Ochenta y Nueve y 00/100 Soles), el mismo que cuenta con el crédito presupuestario suficiente definido en la Certificación de Crédito Presupuestario CCP 0759, 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 dos (02) convenios suscritos con los organismos ejecutores, en la modalidad de intervención 3- Ámbito de atención especial o interés público, en el ámbito priorizado por el Programa, cuyo importe total asciende a S/ 311 989,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Ochenta y Nueve 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 276-2023-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 0573-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 0287-2023-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 0552-2023-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 dos (02) convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-45), en distritos comprendidos en el ámbito priorizado por el Programa, por el importe total de S/ 311 989,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Ochenta y Nueve 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.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2180555-1

Decreto Supremo que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD

DECRETO SUPREMO 005-2023-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1.2 del artículo 1 de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud -ESSALUD, establece que EsSalud tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos;

Que, el artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS (TUO de la Ley 27444), establece la obligación de todas las entidades públicas de elaborar, aprobar o gestionar el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA;

Que, asimismo, la citada norma establece que el TUPA comprende, entre otros, a todos los procedimientos de iniciativa de parte que cuenten con respaldo legal y sean requeridos por los administrados para satisfacer sus intereses o derechos; la descripción clara y taxativa de todos los requisitos exigidos para su realización, entre otras condiciones que otorgan predictibilidad a los administrados para su adecuada tramitación; y, la relación de los servicios prestados en exclusividad, entendidos como las prestaciones que las entidades se encuentran facultadas a brindar en forma exclusiva en el marco de su competencia cuando estos no puedan ser realizados por otra entidad o terceros;

Que, a través del Decreto Legislativo 1203, Decreto Legislativo que crea el Sistema Único de Trámites (SUT) para la simplificación de procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad, se crea el Sistema Único de Trámites (SUT) como herramienta informática para la elaboración, simplificación y estandarización del TUPA, así como el repositorio oficial de los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad, con su correspondiente información sustentatoria, formulados por las entidades de la Administración Pública, el mismo que es administrado por la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante la Secretaría de Gestión Pública, como ente rector del Sistema de Modernización de la Gestión Pública;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, modificado por el Decreto Legislativo 1448, regula la aplicación del Análisis de Calidad Regulatoria de procedimientos administrativos, a fin de identificar, eliminar y/o simplificar aquellos que resulten innecesarios, ineficaces, injustificados, desproporcionados, redundantes o no se encuentren adecuados a la Ley del Procedimiento Administrativo General o a las normas con rango de ley que les sirven de sustento;

Que, en virtud de ello, se publicó el Decreto Supremo 046-2019-PCM, Decreto Supremo que ratifica procedimientos administrativos de las entidades del Poder Ejecutivo como resultado del Análisis de

Calidad Regulatoria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Legislativo 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, cuyo artículo 4 dispone que las entidades tienen la obligación de actualizar su Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS. Asimismo, deben incorporar sus procedimientos administrativos al Sistema Único de Trámites (SUT) de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 031-2018-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1203, Decreto Legislativo que crea el Sistema Único de Trámites (SUT) y normas complementarias;

Que, con Decreto Supremo 014-2016-TR se aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud – ESSALUD, el mismo que fue simplificado por las Resoluciones Ministeriales 109-2019-TR y 061-2021-TR;

Que, por el Decreto Supremo 164-2020-PCM, se aprueba el “Procedimiento Administrativo Estandarizado de Acceso a la Información Pública creada u obtenida por la entidad, que se encuentre en su posesión o bajo su control”, el mismo que en su artículo 7 prevé la adecuación de los TUPA de las entidades para incorporar el mencionado procedimiento administrativo estandarizado;

Que, con la Resolución de Secretaría de Gestión Pública 004-2018-PCM/SGP, se aprueba el Nuevo Formato del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), que compendia y sistematiza los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad, conforme a lo dispuesto por el artículo 43 del TUO de la Ley 27444, debiendo incluirse la descripción clara y taxativa de todos los requisitos, supuestos en que procede el pago de derechos de tramitación, con indicación de su monto y forma de pago, los formularios, entre otros aspectos; además, contiene información complementaria para los ciudadanos como, notas al ciudadano, descripción

de los procedimientos administrativos y/o servicios prestados en exclusividad, canales de atención y consulta del procedimiento administrativo y/o servicio prestado en exclusividad, y otros;

Que, de acuerdo a lo establecido en los numerales 5.2, 5.3 y 5.4 del artículo 5 y el artículo 18 de los Lineamientos para la elaboración y aprobación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), aprobados por la Resolución de Secretaría de Gestión Pública 005-2018-PCM-SGP, las entidades de la administración pública deben aprobar o modificar su TUPA cuando se requiera incorporar procedimientos administrativos y/o servicios prestados en exclusividad debido a la aprobación de una ley, decreto legislativo u otra norma de alcance general; cuando se produzca uno o más de los siguientes supuestos: el incremento de requisitos, aumento del plazo máximo de atención, incremento del monto de derecho de tramitación; como resultado de un proceso de simplificación administrativa o modernización institucional, debiendo ser aprobado por decreto supremo refrendado por el titular del sector;

Que, en los numerales 44.1 a 44.3 del artículo 44 del TUO de la Ley 27444, se establece que el TUPA es aprobado por Decreto Supremo del sector; el cual se publica en el diario oficial El Peruano; asimismo, el TUPA y la disposición legal de aprobación o modificación se publica obligatoriamente en el portal del diario oficial El Peruano; adicionalmente, se difunde a través de la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano del Estado Peruano y en el respectivo Portal Institucional de la entidad, siendo que la publicación en estos medios se realiza en forma gratuita;

Que, la Norma IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo 133-2013-EF, establece entre otros aspectos, que por Decreto Supremo refrendado por el Ministro del Sector competente y el Ministro de Economía y Finanzas, se fija la cuantía de las tasas; lo cual es concordante con lo dispuesto por el numeral 53.2 del artículo 53 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que

establece que para la procedencia del cobro de los derechos de tramitación en el caso de las entidades del Poder Ejecutivo se debe contar, además, con el refrendo del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, estando a lo dispuesto por los fundamentos legales citados en los considerandos precedentes, resulta necesario aprobar el nuevo Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Seguro Social de Salud – ESSALUD, como documento de gestión institucional que contiene compendiados y sistematizados los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad que se tramitan ante la entidad;

Con la opinión favorable de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, de conformidad con el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS; el Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo 133-2013-EF; el numeral 3 del artículo 11 de 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 mediante Resolución Ministerial 308-2019-TR; y la Resolución de Secretaría de Gestión Pública 005-2018-PCM-SGP, que aprueba los Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA);

DECRETA

Artículo 1.- Aprobación del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Seguro Social de Salud

Apruébase el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD, que contiene los procedimientos

administrativos y servicios prestados en exclusividad comprendidos en el Anexo Único, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Aprobación del derecho de tramitación

Apruébanse los derechos de tramitación correspondientes a los servicios prestados en exclusividad, que se detallan en el Texto Único de Procedimientos Administrativos -TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD, según el Anexo Único que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 3.- Aprobación de Formulario

Apruébanse los Formularios correspondientes a los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad que se detallan en el Texto Único de Procedimientos Administrativo –TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD, los cuales se encuentran comprendidos en el Anexo Único, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 4.- Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo en el diario oficial El Peruano, así como la publicación de dicho Decreto Supremo y su Anexo Único en la Sede Digital del Seguro Social de Salud (www.essalud.gob.pe), en el Portal del diario oficial El Peruano (www.elperuano.pe), en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano del Estado Peruano; y en la Plataforma del Sistema Único de Trámites (SUT) de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Artículo 5.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Deróganse el Decreto Supremo 014-2016-TR que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud – ESSALUD, así como las Resoluciones Ministeriales 109-

2019-TR y 061-2021-TR que disponen su simplificación.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA

Ministro de Economía y Finanzas

* El TUPA se publica en la página WEB del Diario Oficial El Peruano, sección Normas Legales.

2181491-1

Autorizan viaje del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo a la Confederación Suiza y encargan su despacho al Ministro de Defensa

RESOLUCIÓN SUPREMA 082-2023-PCM

Lima, 27 de mayo de 2023

CONSIDERANDO

Que, la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, se llevará a cabo del 5 al 16 de junio de 2023 en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, sede de la Oficina Internacional de Trabajo, máxima instancia de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, donde participarán, entre otros, los miembros integrantes de la Delegación Peruana;

Que, la antes citada reunión, en la que participan todos los países miembros de la OIT, es relevante porque se debatirán y analizarán las propuestas vinculadas a algunos puntos de especial importancia, como la inclusión de una discusión normativa sobre aprendizajes, una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) y una discusión general sobre la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos;

Que, la participación del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo en la citada reunión de alto nivel, se sustenta en el interés nacional, considerando que su intervención en la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo, se realizará en la sesión plenaria de la OIT junto con representantes de trabajadores, empleadores y sector Gobierno de 186 países, que conforman dicha organización, en representación del país, lo cual coadyuvará al posicionamiento internacional del Perú en materia laboral; siendo de igual forma, de interés institucional, debido a que contribuye al

cumplimiento de objetivos y metas sectoriales; toda vez que, se examinarán los siguientes puntos del Orden del día: la derogación de un convenio internacional del trabajo y retiro de cuatro convenios, un protocolo y 18 recomendaciones; la aprobación de un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre la revisión parcial de 15 instrumentos internacionales del trabajo derivada de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y, las medidas que se adoptarían en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a obtener el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta por el Gobierno de Bielorrusia;

Que, los gastos que genere el viaje por concepto de pasajes aéreos y viáticos son cubiertos con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en consecuencia, resulta necesario autorizar el viaje en misión oficial, del señor Antonio Fernando Varela Bohórquez, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, para que participe en la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, como jefe de la Delegación Peruana;

Que, en tanto dure la ausencia del Titular, es necesario encargar la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1 del Decreto Supremo 047-2002-PCM, que aprueba normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior

de servidores y funcionarios públicos, la autorización de viajes al exterior de Ministros y de los funcionarios con rango de Ministros, se efectuará por Resolución Suprema, refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución Política del Perú; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos; y, el Decreto Supremo 047-2002-PCM, que aprueban normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar el viaje en misión oficial del señor ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, del 11 al 16 de junio de 2023, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Los gastos que irroge el cumplimiento de la presente resolución, son cubiertos con recursos del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al siguiente detalle:

Nombres y Apellidos	Pasajes Aéreos	de días	Total viáticos US\$
ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ	3,108.00	4	2,160.00

Artículo 3.- Encargar la cartera de Trabajo y Promoción del Empleo al señor JORGE LUIS CHAVEZ CRESTA, Ministro de Defensa, a partir del 11 de junio de 2023 y mientras dure la ausencia del Titular.

Artículo 4.- La presente Resolución Suprema no otorga derecho a exoneración o liberación de impuestos y derechos de cualquier clase o denominación.

Artículo 5.- La presente Resolución Suprema es refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y

el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

LUIS ALBERTO OTÁROLA PEÑARANDA

Presidente del Consejo de Ministros

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2182356-7

Designan Asesora II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 246-2023-TR

Lima, 29 de mayo de 2023

VISTO

La Hoja de Elevación 0006-2023-MTPE/1.1 del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial; el Memorando 1002-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0576-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora BEATTY EGUSQUIZA PALACIN en el cargo de Asesora II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2182322-1

Designan Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 024-2023-MTPE/3

Lima, 30 de mayo de 2023

VISTOS

El Oficio 0333-2023-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Empleabilidad y, el Informe 0578-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora SHIRLY VERONICA MONTERO PURIZACA en el cargo de Gerente de la Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministra de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2182543-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 1298-2019 MOQUEGUA

Materia: Incumplimiento de disposiciones convencionales. PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: La convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Lima, veinte de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número mil doscientos noventa y ocho, guion dos mil diecinueve, MOQUEGUA; en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación conforme a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima (ENAPU), mediante escrito de fecha veintiocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos siete, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y siete, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y tres, que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada en parte, y ordena el pago de ciento veintiún mil diecinueve con 63/100 soles (S/.121,019.63 soles); en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, William Hugo Arteta Velásquez, sobre incumplimiento de disposiciones convencionales.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiocho de abril de dos mil veinte, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por la causal de Infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Demanda. Presentado con escrito¹ de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, el accionante pretende que se reconozca y pague a favor del demandante el concepto de bonificación por especialización ascendente al 50% sobre el haber básico; acordado para sus trabajadores obreros en el acta de solución punto cuarto, condiciones de trabajo del Convenio Colectivo 1981; haciéndose extensivo a los trabajadores que se desempeñan como operadores de equipo portacontenedores en el punto 21 del Convenio Colectivo 1987, la misma aprobada mediante Resolución de Gerencia General 001-88-TC/ENAPU S.A./GG., que rige a partir de enero de 1988, ratificado en su percepción en forma permanente en el "Convenio Colectivo de 1999 y denominada a partir de

¹ Fojas 69 a 80.

este mismo "convenio colectivo de trabajo" como "bonificación consolidada" y mediante Convenio Colectivo de trabajo del año 2011 ha quedado definido este beneficio y en su caso asciende a la suma de S/ 549.10 soles mensuales a la fecha de su cese y se reconozca su derecho de la percepción de la bonificación consolidada por especialización, se proceda al pago de los reintegros de ese concepto sobre la percepción de sus haberes básicos S/. 105,630.12 soles, gratificaciones de julio y diciembre S/ 22,053.25 soles, bonificación por vacaciones S/ 11,026.63 soles; incentivo a la productividad S/ 11,026.63; compensación por Tiempo de Servicio S/ 12,726.60 soles, que percibió en el periodo entre el 01 enero del año 1991 al 30 de abril del 2013, haciendo un total de S/ 162,463.23 soles o la suma mayor que resulte del cálculo, con el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Refiere que ingresó a laborar para la Empresa demandada el 04 de mayo de 1970, en el cargo de Auxiliar operativo – operaciones nivel 4.1, en la categoría de obrero. Sostiene que ENAPU S.A., es una empresa del Estado cuyo giro principal es la administración de los terminales portuarios y muelles del Estado, denominados como dependencias o unidades operativas, como lo indica el Reglamento Interno de Enapu Sociedad Anónima. Los trabajadores son del régimen de la actividad privada y regulan anualmente sus remuneraciones y condiciones de trabajo, mediante normas autónomas, cuya fuente es el "Convenio Colectivo de Trabajo" e incluso los "Laudos Arbitrales". Arguye que en el año 1981, vía celebración del Acta de Solución punto 4to condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de trabajo, se estableció la compensación de una Bonificación por Especialización equivalente al 50% del haber básico de alcance a los trabajadores obreros de la empresa que integran las dotaciones de los buques dragas. Ese beneficio se hizo extensivo a los trabajadores obreros que se desempeñan como operadores de equipos portacontenedores (equipos motorizados) en el punto 21 del convenio colectivo de 1987, aprobado mediante Resolución de

Gerencia General 001-88-TC/ENAPU S.A./GG, suscrito por la demandada en su segundo párrafo. Dicha bonificación fue ratificada en el convenio colectivo de 1999 y de acuerdo a la política laboral- salarial de la empresa acordó con sus trabajadores una simplificación del sistema remunerativo, reestructurando unos conceptos y dándole nuevo nombre a otros conceptos laborales, de acuerdo a las modificaciones y denominaciones de estos conceptos. Señala también que la empresa continúa abonando a sus trabajadores la bonificación por especialización ascendente al 50% pero, ahora y desde el año 1999, bajo la denominación de "bonificación consolidada", pero solo a los trabajadores del terminal portuario del Callao y no de Ilo, por lo que se demuestra el trato desigual de la demandada. Señala que cumple con los requisitos para la percepción de la "Bonificación por Especialización", como es ser trabajador de grupo ocupacional obrero del área Auxiliar operativo – operaciones con nivel 4.1, por tener licencia de conducir – Brevete solo para manejo de esos equipos motorizados de alto riesgo. Finalmente indica que le corresponde el beneficio que reclama por el derecho de igualdad ante la Ley y no discriminación en la relación laboral. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua mediante Sentencia de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veintiocho a cuarenta y tres, declaró infundada la excepción de prescripción extintiva formulada por la demandada e infundada la demanda, al considerar que los beneficios convencionales no le resulta aplicable al actor quien laboró en el Terminal de Ilo, y sólo corresponden por voluntad convencional a determinados trabajadores del Callao. c) Sentencia de Segunda Instancia²: El Colegiado Superior de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la misma Corte Superior de Justicia, en virtud de la apelación planteada por la parte demandada, revocó la sentencia apelada, en el extremo que declara infundada la demanda y reformándola la declaró fundada en parte y ordena que

2 Fojas 266 a 287.

la demandada pague a favor del demandante la suma de ciento veintiún mil diecinueve con 63/100 soles (S/ 121,019.63) por los conceptos demandados por el periodo de enero del 1999 al 29 de abril del 2013. Con intereses legales. Con costos y costas. Sustentaron como fundamento de su decisión, que aun cuando el demandante nunca ha laborado como integrante de las dotaciones de buques dragas, el derecho reclamado surge de la Resolución de Gerencia General 001-88-TC/ENAPU S.A./GG de fecha cuatro de enero de mil novecientos ochenta y ocho, el cual establece en su artículo primero que a partir del uno de enero de mil novecientos ochenta y ocho, el personal de trabajadores que se desempeñan como operadores de equipo portacontenedor y buceo, tendrán derecho a la percepción de la bonificación por especialización en el porcentaje establecido en la normatividad interna de la empresa. 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. La causal declarada precedente, se encuentran referida a la infracción del Decreto Supremo 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, norma que establece lo siguiente: "Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la

misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza". Cuarto. La negociación colectiva El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales. De acuerdo a Rojas Lugo, "La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción"³ El Tribunal Constitucional, en su Sentencia recaída en el Expediente 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva, lo siguiente: "El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el

3 Rojas Lugo, Osvaldino. "El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político". Puerto Rico: 1997, p.57.

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 propios⁴. Ahora bien, debe tenerse en cuenta, de manera ilustrativa, que los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 98⁵ y 151⁶, forman parte del bloque de constitucionalidad previsto en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, los cuales prevén que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. A partir de ello, podemos concebir a la negociación colectiva como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral⁶.

Quinto. Alcances del Convenio Colectivo El convenio colectivo se define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales; asimismo, el referido acuerdo emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores⁷. Asimismo, Luis Campos y otros, señalan que los convenios colectivos son: "básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y

trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)⁸. Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: "Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquella que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley⁹". La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Sexto. Precisiones sobre la clasificación de cláusulas contenidas en el convenio colectivo La clasificación de las cláusulas, se encuentran previstas en el artículo 29° del Decreto Supremo 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las cuales son: i) normativa, ii) obligacional y delimitadora. Sobre la cláusula normativa, corresponde manifestar que se constituye como una norma jurídica, por sus efectos, que rigen para todos los integrantes hayan o no participado en el proceso de negociación colectiva sobre el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Asimismo, según la norma tiene por finalidad asegurar o proteger su cumplimiento. Sobre el particular, Jorge Toyama Miyagusuku, señala que: "Se entiende que el contenido normativo CCT (normative teil) está

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

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

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

7 Sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de agosto de 2005, recaída en el expediente 008-2005-P I/TC

8 Campos, Luis y otros. Citado por Díaz Aroco, Teófilo T. "Derecho Colectivo del Trabajo". 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p. 449.

9 NEVES MUJICA, Javier. "La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993". En: Revista Asesoría laboral. Lima, 1994, p. 28.

formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...) ¹⁰. (Negrita es nuestro) De otro lado, Palomeque, manifiesta esta entre las cláusulas normativas se encuentran los temas referidos a los “económicos y laborales”, las cuales se refieren a las cláusulas salariales, bonificaciones y otros ¹¹. En el mismo sentido, Héctor Genoud, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter de tales que presentan aquellas, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el indubio pro operario (duda favorece al trabajador) ¹². En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de negociación colectiva, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo. Respecto a la cláusula delimitadora es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Bajo esa premisa, las cláusulas se interpretan, de acuerdo a las reglas previstas en el convenio. Séptimo. Sobre los convenios colectivos pretendidos por el demandante Sobre el particular, es necesario precisar que el accionante pretende el reconocimiento del concepto de bonificación consolidada por especialización ascendente al cincuenta por ciento (50%) sobre el haber básico acordado para los trabajadores administrativos en el punto 4 del convenio colectivo de 1981, que rige a partir del uno de enero de 1981, y para ello debemos realizar un análisis sobre los

antecedentes del mismo. El convenio colectivo del veintisiete de enero de mil novecientos ochenta y uno en el punto 4, establece que: “La Empresa otorgará a partir del 1.1.81 un porcentaje adicional a la Bonificación correspondiente al 2do y 3er. Turno que se abona en el Terminal Marítimo del Callao por trabajo real y efectivo, en la forma siguiente: Segundo Turno: una suma adicional equivalente al 5% del básico. Tercer Turno: una suma adicional equivalente al 10% del básico. La Empresa reglamentará el otorgamiento de los porcentajes adicionales”. El veinticinco de setiembre de mil novecientos ochenta y uno, se reunieron en la División de Administración de Personal, los representantes de la empresa y el representante del Sindicato de Trabajadores de la Empresa (SITENAPU), con la finalidad de celebrar el Acta de Solución punto 4to. Condiciones de Trabajo del Convenio Colectivo de 1981, estableciendo que para el grupo ocupacional Funcionarios, que comprende de la categoría 01 que representa el más alto nivel hasta la categoría 13 que es el último nivel, se considera entre otras compensaciones, la bonificación por especialización, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del haber básico de alcance a los Funcionarios Unidades operativas que realizan funciones como Práctico o integran de las dotaciones de las Dragas; al grupo ocupacional Empleados, que comprende de la categoría 07, que es el más alto nivel hasta la categoría 01 que es el menor nivel, se considera entre otras compensaciones, la bonificación por especialización, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del haber básico de alcance para los empleados que integran las dotaciones de los buques dragas, grupo ocupacional Obreros, que comprende de la categoría 09 que representa el más alto nivel hasta la categoría 01 que es el último nivel, se considera entre otras compensaciones, la bonificación por especialización, equivalente al 50% del haber básico de alcance a los obreros que integran las dotaciones de los Buques Dragas. Con fecha tres de junio de mil novecientos

10 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista *Ius et Veritas*. Lima, p.172.

11 PALOMEQUE, citado por *Ibid*, p. 172.

12 GENOUD, Héctor. “Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

ochenta y siete, se reunieron los representantes de la Empresa Nacional de Puertos S. A., los representantes del SINETAPU, en cuyo punto 21 establece: "La Empresa analizará los casos específicos de algunos trabajadores que pudieran tener derecho al otorgamiento de un determinado beneficio adicional, dejándose expresa constancia que su efectivización estará plenamente sujeta a las normas y autorización que sobre el particular sean dictadas por la Corporación Nacional de Desarrollo (CONADE).", dejándose constancia que los beneficios enumerados en dicho convenio, corresponden a los trabajadores de la empresa con plaza permanente, en calidad de nombrados o contratados a plazo indeterminado y que se encuentren laborando a la fecha de suscripción del presente convenio. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el cuatro de enero de mil novecientos ochenta y ocho se emitió la Resolución de Gerencia General 001-88- TC/ ENAPU S.A./GG, la cual da cuenta que en el marco de lo dispuesto en el punto 21 del convenio colectivo de mil novecientos ochenta y siete, con la opinión de la Gerencia del Terminal Marítimo del Callao dispuso extender los alcances de la bonificación por especialización, precisando en el artículo Primero: "A partir del 1ro. de enero de 1988, el personal de trabajadores que se desempeñan como Operadores de Equipo Porta – Contenedor y Buceo, tendrán derecho a la percepción de "Bonificación por Especialización" en el porcentaje establecido en la normatividad interna de la Empresa". De lo expuesto, es necesario precisar que para poder dar contenido al punto 17 del Convenio Colectivo de mil novecientos ochenta y uno, es imprescindible analizar conjuntamente el convenio colectivo de mil novecientos ochenta y tres, así como, la Resolución de Gerencia General 001- 88-TC/ENAPU S.A./GG. A partir de lo anotado se infiere que el ámbito subjetivo o los beneficiarios de lo acordado, si bien se vio modificado, ello se dio en el marco que estos beneficios serían extensivos a los funcionarios, empleados y obreros de la Oficina Principal y Terminal Marítimo del Callao; no obstante, no se varió el ámbito geográfico, que permanecía para los trabajadores del Terminal del Callao. Octavo. Solución al caso concreto

En ese contexto, si se tiene en cuenta que el objeto de la pretensión, es que se reconozca y pague la bonificación por especialización ascendente al cincuenta por ciento (50%) conforme lo establecido en el Acta de Solución punto 4to. Condiciones de Trabajo del Convenio Colectivo de 1981, la convención colectiva del tres de junio de mil novecientos ochenta y siete, así como, los alcances de la Resolución de Gerencia General 001-88-TC/ ENAPU S.A./GG de fecha cuatro de enero de mil novecientos ochenta y ocho. Al respecto, debe tenerse en cuenta que aun cuando la instancia judicial de mérito ha establecido que los alcances de la bonificación alcanzan al demandante en el marco de una presunta vulneración al principio de igualdad; sin embargo, debe tenerse en consideración que el ámbito subjetivo del convenio colectivo de mil novecientos ochenta y uno se encuentra claramente delimitado para aquellos trabajadores del Terminal Marítimo del Callao y que aun cuando en el Acta de Solución punto cuarto. Condiciones de Trabajo del Convenio Colectivo de 1981, se ha ampliado sus alcances para los grupos ocupacionales de funcionarios, empleados y obreros, no se modificó los alcances y que estos correspondan al personal del Terminal Marítimo del Callao, ni que se encuentre en exclusividad para las dotaciones de buques y dragas, siendo que ello recién se vio modificado con el convenio colectivo del tres de junio de mil novecientos ochenta y siete, donde se dejó establecido que la demandada analizaría casos específicos de algunos trabajadores que pudieran acceder a la percepción de la bonificación por especialización, lo que se vio resuelto con la Resolución de Gerencia General 001-88-TC/ ENAPU S.A./GG, la cual da cuenta que el mismo sería ampliado a los operadores de equipo porta contenedor y buceo, debiendo considerarse que ello además, se encuentra delimitado al Terminal Marítimo del Callao. A partir de lo anotado, se infiere que el beneficio de la bonificación por especialización no alcanza a aquellos trabajadores que no formaron parte del ámbito subjetivo del acuerdo, ni geográfico; por tanto, si el demandante es un trabajador del Terminal Portuario de Ilo, no estaría comprendido como trabajador con derecho a percibir la bonificación

por especialización. De otro lado, si lo pretendido se sustenta en el principio de igualdad y trato discriminatorio debe citarse para los efectos de mejor entender, el artículo 2º de la Constitución Política del Perú, el cual prevé que: “[...] toda persona tiene derecho [...] a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación. En el ámbito constitucional, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable, por igual, a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (Hernández Martínez, María). «El principio de igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español (como valor y como principio en la aplicación jurisdiccional de la ley)». En Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 81, Año XXVII, Nueva Serie, setiembre-diciembre, 1994. pp. 700-701¹³. No obstante, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal supone que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada

cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable¹⁴. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable. Ahora bien, a efectos de determinar si en el caso concreto se está frente a una quiebra del derecho principio a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir es al test de razonabilidad. a) De la existencia de un fin constitucional en la diferenciación: Ello queda plenamente acreditado con las diferentes actas de negociaciones colectivas entre el sindicato y la empresa emplazada, de conformidad con lo señalado en el artículo 41 del Decreto Supremo 010-20-03-TR que señala: “Que la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”. En ese sentido, es a través del convenio colectivo que se determinará el pago de la bonificación que se pretende con la demanda. b) De la adecuación

13 STC 02974-2010-PA/TC.

14 Álvarez Conde, Enrique. Curso de derecho constitucional. Vol I. Madrid, Tecnos, 4ª edición, 2003. pp. 324-325.

del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido: Tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el Expediente 0011-2002- AI/TC, la justicia constitucional no puede sino concebir un Estado constitucional y en esa medida reconocerle (que es distinto de adjudicarle) todas las facultades que en su seno encuentren el terreno para el más eficiente desarrollo de los principios y derechos que la Norma Fundamental contempla. En ese sentido, la negociación colectiva se constituye como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo relativas a las relaciones entre trabajadores y empleadores, por medio de las organizaciones sindicales que son las encargadas de representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, y a través del cual se adoptarán las medidas idóneas para determinar el otorgamiento a los trabajadores sindicalizados del o de los derechos allí reconocidos y exigir su cumplimiento. En el caso de autos de fojas treinta y seis a cuarenta el convenio colectivo suscrito entre el Sindicato y la emplazada, en cuyo punto 4 especifica que los alcances de las bonificaciones serán para los trabajadores del Terminal Marítimo del Callao, beneficio que fue ampliado con posterioridad con el acta de solución de fecha veinticinco de setiembre de mil novecientos ochenta y uno, de fojas cuarenta y uno a cuarenta y cuatro, oportunidad en que se deja constancia que dicho beneficio alcanza a los trabajadores que integren las dotaciones de los buques dragas, evidenciándose que no existe un trato discriminatorio que sea favorable sólo a aquellos trabajadores del referido terminal portuario, sino que se extiende sus efectos a lo acordado por las partes. c) De la necesidad del medio empleado: De lo expuesto en este caso ha quedado acreditado que no se ha vulnerado derecho alguno del demandante y que el pago diferenciado responde a la facultad que tienen las partes del Convenio Colectivo de determinar el contenido y alcances de sus acuerdos. En ese sentido, no se advierte de autos que la emplazada haya efectuado alguna medida arbitraria, irrazonable o desproporcionada, limitándose a dar cumplimiento al Convenio Colectivo, más aún si el acto no acreditó

haber sido operario de vehículos de dragas o cargadores de container. d) En ese sentido, se advierte que al extender la instancia de mérito los alcances de dicho beneficio a los trabajadores que no laboraban en el Terminal Marítimo del Callao, ni encontrarse en el supuesto de dotaciones de buques y dragas, se ha incurrido en una infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010- 2003-TR, debido a que dicha norma establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes, razón por la que no podría, sobre la base de dicho convenio vinculante, comprender a otras personas que no se encuentren consideradas dentro del mismo, por tanto esta causal deviene en fundada. Noveno. Por tanto, de lo expuesto precedentemente, se determina que las instancias de mérito han incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 42° Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por del Decreto Supremo 010-200 3-TR y del inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, razón por la que deviene en fundado el recurso de casación. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima (ENAPU), mediante escrito de fecha veintiocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y siete; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y tres, que declaró infundada la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, William Hugo Arteta Velásquez, sobre incumplimiento

de disposiciones convencionales; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 1299-2018 LIMA

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

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

Lima, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número un mil doscientos noventa y nueve, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Javier Artemio Ordinola Rueda, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas un mil a un mil siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos noventa y tres a novecientos noventa y siete, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido contra la demandada, Petróleos del Perú - Petroperú S.A. y otros, sobre el reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cinco a noventa y ocho, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta

Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos cuarenta y nueve, subsanada en fojas cuatrocientos cincuenta y nueve a cuatrocientos sesenta y cuatro, que la parte demandante solicita el reconocimiento de vínculo laboral e inscripción en planillas, el pago por nivelación de remuneración, el reintegro por la incidencia en la nivelación de remuneración, compensación por tiempo de servicio y vacaciones, el pago de bonificación por escolaridad, utilidades, pago de descansos remunerados y feriados laborados. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha seis de noviembre de dos mil quince, declaró infundada la demanda, argumentando que, las empresas denunciadas civilmente, están inscritas en el registro de empresas intermediadoras, que se dedican a las actividades de seguridad y vigilancia, las cuales son complementarias y no principales de la demandada Petroperú, determinando así que los servicios prestados por el actor no tiene vinculación alguna con la actividad principal de la demandada, concluyendo en que el destaque de actor a las instalaciones de la demandada fueron para realizar servicios complementarios. c) Sentencia de segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, bajo los mismos argumentos. 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 de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo Tercero: La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: “[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal 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 al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte

recurrente, la causal y el recurso devendrán en infundados. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, el Tribunal Constitucional nacional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-PHC/TC, 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

1 Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

*Artículo 39° Consecuencias del recurso de casación declarado fundado.

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en este 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”.

acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Respecto a la congruencia procesal Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes². Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la petitionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados" (subrayado es nuestro). Octavo: Pronunciamiento sobre el caso concreto. La parte recurrente, en su recurso de casación concluye que se ha vulnerado el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, motivación y al debido proceso, dado que no ha tenido en consideración que los servicios prestados

por el actor, fueron a favor de la empresa Petroperú, por lo que, le correspondería que se le reconozca el vínculo laboral con ésta, más aún si lleva más de diez años laborando en las instalaciones de la misma. Al respecto, es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada. De la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué no corresponde el reconocimiento del vínculo laboral del demandante con la empresa Petroperú S.A.; máxime si se tiene en cuenta que las funciones prestadas por éste, guardan relación directa con el rubro de las empresas intermediadoras VIPROSEG S.A., SERVICIOS GENERALES S.R.L. Y TOTAL SECURITY S.A. que destaca personal a favor de PETROPERÚ S.A., las cuales se encuentran registradas como tal; cumpliendo de ésta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos facticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o incongruencia, más aún si conforme al tercer párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta. Noveno: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones que consecuentemente infringiría el principio del debido proceso por encontrarse subsumida a dicho principio; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo

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

139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal declarada procedente. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Javier Artemio Ordinola Rueda, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas un mil a un mil siete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos noventa y tres a novecientos noventa y siete vuelta; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido contra la demandada, Petróleos del Perú - Petroperú S.A. y otros, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, AMPUDIA HERRERA, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL

1619-2020 LIMA

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

Sumilla: De acuerdo al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada. En el caso de autos, la naturaleza de las labores del actor como responsable del Sub Sector en la Sub Gerencia de Serenazgo, no requerían un preponderante esfuerzo físico, por lo tanto, no se encuentra dentro de la categoría de obrero municipal.

Lima, veintiocho de abril de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número mil seiscientos diecinueve, guion dos mil veinte, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos dieciocho a quinientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a quinientos quince, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y nueve, en el extremo que declaró fundado el pago de beneficios de Convenios Colectivos como vales de consumo por alimentación y uniforme y reformándola declararon infundada; confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido por la parte demandante Rogelio Díaz Alarcón, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil veinte, que corre de fojas ciento sesenta y uno a

ciento sesenta y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de: Infracción normativa del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero.- De la Pretensión demandada Mediante escrito de demanda, que corre de fojas trece a quince, el actor solicita se disponga el reconocimiento retroactivo como obrero municipal del régimen laboral privado desde el veintisiete de mayo de dos mil tres, se disponga el pago de la remuneración en el régimen laboral privado, siendo la misma base de cálculo de asignación familiar y la Compensación de Tiempo de Servicios, asimismo, el pago de devengados que se hubiesen generado desde el veintisiete de mayo de dos mil tres como consecuencia del no reconocimiento oportuno de los derechos laborales, bajo el régimen laboral privado, más los intereses legales y los costos del proceso. Segundo.- Pronunciamiento de las instancias de mérito La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante resolución de fecha veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, resolvió declarar fundada en parte la demanda al considerar que el actor viene desempeñando labores como sereno, esto es labores de trabajador obrero de la Municipalidad demandada, las

cuales fueron prestadas de forma diaria, continúa y llevadas cabo para cumplir funciones exclusivas de la demandada. De tal manera, determina que el actor debe ser incorporado a la Municipalidad en calidad de obrero, reconociendo su vínculo laboral a plazo indeterminado, así como su inscripción en el libro de planillas. Asimismo, ordena el pago beneficios sociales (CTS, vacaciones y gratificaciones) por la suma de S/25,716.95 soles; así como, el pago de beneficios de origen colectivo (bonificación por escolaridad, cierre de pliego, vales de consumo, uniforme de verano e invierno, movilidad, racionamiento y bonificación extraordinaria por retorno vacacional) por la suma de S/206,404.35 soles, al sostener que al ser contratado bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios, se logró impedir que el actor se incorpore a la organización sindical representativa que ha venido negociando con la entidad demandada; por lo que, conforme al artículo 42° del Decreto Ley 25593, le es atendible los beneficios de origen convencional solicitados, en tal medida la suma total ordenada a pagar es la de S/251,021.72 soles. Por su parte, la Octava Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante resolución de fecha seis de septiembre de dos mil diecinueve, confirmó en parte la sentencia apelada y revocó el extremo que declaró fundado el pago de beneficios de Convenios Colectivos (como vales de consumo por alimentación y uniforme) y reformándola declararon infundada. Al respecto, precisa que si bien, la demandada en sus informes indica que una de las labores del actor es tener personal a su cargo, este hecho no ha sido acreditado en autos, toda vez que los partes de servicio – serenazgo que obran en autos, se evidencia que el actor realiza patrullaje; en tanto, la función de Responsable de Sector desempeñado por el demandante, era una labor de campo, en donde el demandante salía a realizar patrullaje en la cual verificaba los distintos sectores que le encargaban, posteriormente realizaba el respectivo informe mediante un formato proporcionado por la misma entidad quien exigía la presentación del mismo, por lo que no se desprende que haya sido una labor intelectual. En cuanto a los convenios colectivos del periodo 2009 – 2014; sostiene que la demandada no

ha precisado el número de trabajadores sindicalizados durante el 2009 al 2014 (periodo reclamado por el demandante), no pudiendo advertir quien tiene la calidad de sindicato mayoritario en el periodo reclamado. Sin perjuicio de ello, a haberse reconocido al actor la condición de trabajador obrero indeterminado desde el doce de noviembre de dos mil nueve, si le corresponden los beneficios colectivos obtenidos por el SOMSI, sindicato que habría tenido la condición de mayoritario dentro de su ámbito por ser el único que puede negociar en favor de los trabajadores obreros. Tercero: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo. Cuarto.- Del régimen laboral de los obreros públicos En relación a este punto, la recurrente ha denunciado como Infracción normativa el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, cuyo tenor es el siguiente: “Artículo 37.- Régimen Laboral Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. [Lo subrayado es agregado]. Quinto.- Sobre el particular, es pertinente precisar de forma ilustrativa que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tanto es así, que la Ley 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció

de forma expresa en el texto original de su artículo 52°, que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral de los referidos servidores sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley 23853; no obstante, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades y según el artículo 37° de la precitada Ley 27972, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. A mayor abundamiento, debemos tener en cuenta que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el catorce de julio de dos mil catorce, los Jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial" [lo subrayado es agregado]. Sexto: Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales. Esta Sala Suprema mediante Casación 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, dispuso como criterio jurisprudencial, el numeral cuarto del considerando cuarto, que señala la interpretación del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, siendo el siguiente: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del

Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003- 97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". En atención a lo expuesto, no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues, desde la modificación del artículo 52° de la Ley 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratos bajo un régimen distinto, de conformidad con el precedente citado, en el párrafo precedente. Séptimo.- Solución del caso en concreto Conforme se advierte de la demanda y luego de la revisión de los actuados podemos apreciar que el actor laboró como chofer operativo y/o conductor, supervisor y responsable de sub sector, desde el doce de noviembre de dos mil doce, bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios, situación jurídica laboral que ha sido plenamente determinada por las instancias de mérito. La parte recurrente ha argumentado su recurso de casación, que resulta erróneo que a un servidor como el demandante se le reconozca los derechos del régimen laboral de la actividad privada, más aún si su ingreso a la administración pública no cumple con los requisitos que las normas exigen al respecto, para tener la condición de servidor a plazo indeterminado. Octavo: Al respecto, el colegiado superior para confirmar la sentencia apelada, consideró que las funciones desempeñadas por el actor como responsable de sector, son labores de campo, el cual luego de realizado emitía el respectivo informe con un formato proporcionado por la misma entidad, no obstante, precisa que no se desprende que haya una labor intelectual. Noveno: Sobre el particular, mediante la infracción normativa denunciada (régimen laboral de los obreros municipales) la recurrente pretende cuestionar la desnaturalización de la contratación del actor, señalando que las funciones desempeñadas como responsable de sub sector, no califican como las de un obrero. Décimo: Sobre lo expuesto, corresponde precisar que las labores de un obrero municipal

demandan un preponderante esfuerzo físico, contrario sensu a las labores que desempeña un empleado público, el cual se encuentra revestido de un carácter netamente intelectual y que importan un especial grado de conocimiento. En el caso sub materia, verificada las labores realizadas por el demandante podemos apreciar que, si bien es cierto, estas estuvieron sujetas a subordinación, no obstante, se encontraban investidas de un predominio intelectual, toda vez que requerían de la elaboración de un informe mediante el cual ponía en conocimiento las distintas incidencias que ocurrían diariamente, en tanto, era el responsable de una determinada área y/o sub sector. Situación fáctica, que nos lleva a concluir que las labores del actor no requerían necesariamente un preponderante esfuerzo físico; máxime, si es un hecho cierto que el propio actor ha señalado que elaboraba informes con la finalidad de dar cuenta de sus labores. Décimo Primero: En tal sentido, apreciándose que la naturaleza de las labores del actor como Responsable de Sub Sector en la Sub Gerencia de Serenazgo, no requerían un preponderante esfuerzo físico, se puede concluir que no se encuentra dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Décimo Segundo: Así las cosas, habiéndose determinado que las labores del actor no califican como las de un obrero municipal de la entidad demandada, la causal propuesta que se encuentra referida al régimen laboral de los obreros municipales, deviene en fundada. Décimo Tercero: De lo expuesto precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en Infracción normativa del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, razón por la cual el recurso de casación deviene en fundado. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos dieciocho a quinientos veintisiete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de septiembre de dos mil diecinueve, que

corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a quinientos quince; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la Sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda, reformándola la declararon infundada; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante Rogelio Díaz Alarcón, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; 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

1673-2018 LIMA

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

Sumilla: El plazo prescriptorio que prevé el artículo 1993° del Código Civil, inicia a partir del momento en que se puede ejercitar el derecho de acción.

Lima, veintitrés de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número mil seiscientos setenta y tres, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Félix Armando Calderón Rosario, de fecha siete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de vista, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco; que revocó la Sentencia apelada de fecha diez de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y cinco, en el extremo que declaró infundada la excepción de prescripción extintiva, por el hecho dañoso de la negativa de reincorporar al accionante a su centro de trabajo (segundo periodo), reformándola se declaró FUNDADO, confirmando lo demás que contiene, en consecuencia, sin objeto pronunciarse respecto a los agravios de fondo esgrimidos por las partes; en el proceso ordinario laboral seguido contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sobre pago de indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del dieciocho de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cinco a noventa y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente

el recurso interpuesto por el demandante, por la causal Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1993° del Código Civil, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso 1.1. Demanda. Mediante escrito de demanda de fecha dieciocho de marzo de dos mil quince, que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro, se advierte que el demandante pretende que se ordene a la demandada que reconozca que ha obrado de modo contrario a la Ley, produciéndole daño CONTRACTUAL, el cual produjo dos actos dañosos: a) porque fue despedido ilegalmente el treinta de diciembre de mil novecientos noventa y uno, el cual se mantuvo hasta el veintisiete de marzo de dos mil tres; b) negativa de reincorporarlo a su centro de trabajo el cual se mantuvo desde el doce de mayo de dos mil cinco hasta el veintiséis de enero de dos mil diez, fecha en que fue reincorporado; e indemnización por daños y perjuicios: lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida, más el pago de intereses legales, costos y costas procesales. 1.2. Sentencia de Primera Instancia. El Juez del Décimo Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha diez de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y cinco, declaró FUNDADA la excepción de prescripción extintiva, deducida por la entidad demandada, respecto a la indemnización por el hecho dañoso del cese colectivo ilegal al cual fue sometido el accionante, en consecuencia, improcedente la demanda respecto a este extremo. INFUNDADA la

excepción de prescripción extintiva, deducida por la entidad demandada, respecto a la indemnización por el hecho dañoso de la negativa de reincorporar al accionante a su centro de trabajo. FUNDADA EN PARTE la demanda de indemnización por daños y perjuicios por daño moral, por lo que se ordena que la entidad demandada le abone la suma de cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00). El Juez de la causa consideró que, con relación a la excepción de prescripción extintiva de la acción por el primer acto dañoso, teniendo en cuenta que si bien el vínculo laboral del actor se extinguió el treinta de diciembre de mil novecientos noventa uno, por cese colectivo, y por tal razón fue incorporado en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, mediante Resolución Ministerial número 059-2003-TR publicado el veintisiete de marzo del dos mil tres, y la demanda fue interpuesta el dieciocho de marzo del dos mil quince, a la fecha de interposición de la demanda, habrían transcurrido en exceso el plazo de los diez (10) años, por tanto, la prescripción en dicho supuesto habría operado válidamente. Respecto al hecho dañoso de la negativa de reincorporar al accionante a su centro de trabajo: Estando a ello y siendo que el accionante fue incorporado en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, mediante Resolución Ministerial N número 059-2003-TR publicado el veintisiete de marzo de dos mil tres, habiéndose acogido al beneficio de la reincorporación laboral, de acuerdo a la Ley número 27803, y siendo interrumpida la prescripción con la interposición de la demanda el doce de mayo de dos mil cinco (conforme a lo alegado por el accionante en su demanda, lo cual no fue negado por la parte demandada), habiendo pasado más de dos años, culminando el treinta de mayo del dos mil trece su proceso iniciado conforme obra a fojas quince a veintitrés. En ese entender se reanuda el plazo de prescripción tomando en cuenta el tiempo que paso desde que el actor se acogió al beneficio de la reincorporación laboral, por lo que realizando el cómputo del plazo de prescripción se tiene que, a la fecha de interposición de la demanda, el dieciocho de marzo del dos mil quince (fojas ciento cuarenta y

cuatro), conforme se advierte del sello de recepción del Centro de Distribución General de esta Corte Superior de Lima, no se ha vencido en exceso el plazo de diez (10) años. Con relación al daño moral, es indudable que las consecuencias derivadas de la no reincorporación del demandante a su centro de trabajo, después de haberse reconocido su cese irregular y haberse acogido formalmente al beneficio de la reincorporación laboral, y tener que pasar por un proceso judicial para lograr su reincorporación, le ha ocasionado un sufrimiento llevadero, lo cual se encuentra acreditado con el certificado psicológico. 1.3. Sentencia de Segunda Instancia. La Tercera Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la excepción de prescripción extintiva, por el hecho dañoso de la negativa de reincorporar al accionante a su centro de trabajo (segundo periodo), reformándola se declaró fundado, confirmando lo demás que contiene, en consecuencia, sin objeto pronunciarse respecto a los agravios de fondo esgrimidos por las partes. El Colegiado Superior consideró que, el artículo 1993° del Código Civil, estipula que el plazo de prescripción comienza a computarse desde el día en que puede ejercitarse la acción, como es de verse de autos el demandante cesó el treinta de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, siendo dicho hecho jurídico laboral el cual marca el inicio del supuesto daño, antijurídico de responsabilidad contractual laboral, por ende el actor tenía la oportunidad y estuvo habilitado de incoar y recurrir al Tribunal Judicial desde aquel momento y no desde la publicación de la Resolución Suprema número 059-2003-TR del veintisiete de marzo del dos mil tres – que habilita al actor para ser incluido en un Programa extraordinario de beneficios establecidos en la Ley Especial número 27803 tantas veces aludido. Por tanto, el primer acto dañoso ha vencido largamente, habiendo indefectiblemente prescrito el treinta de diciembre del dos mil uno, fecha anterior a la presentación de la demanda el dieciocho de marzo del dos mil quince.

Respecto al segundo periodo, a través de la Resolución Ministerial número 024-2005-TR, también se establecieron los lineamientos del proceso de reincorporación o reubicación laboral, en cuyo numeral 4) se dispuso que: “La ejecución del beneficio de reincorporación o reubicación laboral será llevada a cabo a través de dos etapas”; y se estableció que el inicio de la ejecución fue programado para el mes de febrero de 2005, tal como consta en el numeral 4.1 de la Resolución Ministerial acotada, por ende el posible hecho dañoso para el segundo periodo se inicia desde aquella fecha y no de la publicación de la Resolución Ministerial número 059-2003-TR- de fecha veintisiete de marzo del dos mil tres. En tal sentido en este caso concreto, es desde el uno de marzo de dos mil cinco que se produjo el incumplimiento de la demandada y a partir de este momento es que se generó el hecho dañoso invocado por el actor, por lo que debe tomarse como inicio del plazo prescriptivo y no hubo interrupción de este plazo, el mismo que es de diez (10) años, y se computa desde el uno de marzo del dos mil cinco, y atendiendo a que la demanda fue presentada el dieciocho de marzo del dos mil quince conforme se observa a fojas ciento cuarenta y cuatro, el plazo ha vencido en exceso, por lo que corresponde estimar los agravios en este extremo. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Sobre infracción normativa del artículo 1993° del Código Civil

Tercero. La disposición en mención regula lo siguiente: “La prescripción comienza a correr desde el día siguiente en que puede ejercitarse la acción y continua contra los sucesores del titular del derecho”. Antes de entrar al análisis de la causal denunciada, esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la prescripción extintiva en materia laboral: Definición de la prescripción extintiva Cuarto. La Prescripción Extintiva puede definirse como el efecto que produce el transcurso del tiempo sobre los hechos o actos jurídicos, extinguiendo la acción para exigir el cumplimiento de los mismos por no haber sido ejercida por su titular en el plazo de ley. En el Derecho del Trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptivo de las acciones derivadas de derechos generados a consecuencia de una relación laboral. Según Zelayaran Durand¹ “En el campo del Derecho del Trabajo, la verdadera significación de la figura de la prescripción es de carácter extintivo, consistiendo en la pérdida de los derechos nacidos de un contrato de trabajo o relación de trabajo. De lo expuesto se colige que los requisitos para que opere la prescripción extintiva, en el ordenamiento laboral, son los siguientes: a. Existencia de un derecho que puede ejercitarse, por quien ostenta la titularidad del mismo; b. No ejercicio de eses derecho por su titular; y, c. Transcurso del tiempo fijado en la ley, en relación con el derecho que se trata. Quinto. Con relación al fundamento de la prescripción extintiva, en el Derecho Laboral, al igual que en el Derecho Civil, la prescripción tiene su fundamento en la seguridad jurídica, pues, como bien lo dice el autor paraguayo Frescura y Candia² “La prescripción liberatoria responde a exigencias de orden público y seguridad social. Las relaciones jurídicas de base económica, lejos de ser perpetuas, tienen límites predeterminados por la ley, con sujeción

1 ZELAYARAN DURAND, Mauro. Derecho del Trabajo. Peruvian Pictures Editorial, Lima, 1989, p. 159.

2 FRESCURA Y CANDIA, Luis. Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, Tercera Edición, Editorial El Foro, Asunción – Paraguay, 1986, p. 805.

al principio de que el acreedor debe mostrarse diligente en el ejercicio de su derecho y el deudor no puede quedar supeditado al mismo *per vitam*. La prescripción como institución de orden público ha sido creada para dar estabilidad y firmeza a las relaciones jurídico económicas, disipar las incertidumbres del pasado y poner fin a la permanente posibilidad de litigio que apareja la indecisión de los derechos. Es también la utilidad social, por cuanto sirve para consolidar situaciones de hecho. En efecto, ante la negligencia demostrada por el acreedor al no actuar cuando su derecho estaba abierto, la ley declara abandonada y extinguida la acción que pudo haber sido instaurado y, consecuentemente, libera al deudor". Interrupción de la prescripción Sexto. Sobre la interrupción de la prescripción el autor Rubio Correa³ escribe lo siguiente: "La interrupción de la prescripción consiste en la cancelación del lapso del plazo transcurrido hasta que aparece la causal y en el inicio de una nueva cuenta. En otras palabras, la aparición de una causal de interrupción del plazo de prescripción, fija un nuevo término inicial para dicho plazo y, el conteo anterior, es como si no hubiera existido. La interrupción es exclusiva de la prescripción: nunca ocurre en la caducidad (...) Las causales de interrupción pueden ser organizadas en dos grupos reconocidos por la doctrina: - Aquellos casos en los que la causal es reconocitiva, es decir, que opera porque el deudor efectúa un reconocimiento de su obligación (...). - Aquellos casos en los que la causal es interpelativa, es decir, que opera porque el acreedor realiza algún acto que implica la cautela de sus derechos (...)". Conforme a la doctrina la interrupción de la prescripción se diferencia de la suspensión, pues, en esta última mientras exista una causa de suspensión el plazo no corre jurídicamente hablando y concluida la existencia de dicha causa, la prescripción se reanuda adicionándose al tiempo transcurrido anteriormente. Análisis del caso concreto Séptimo. Sobre el particular, el recurrente -como sustento de la infracción

denunciada en su recurso de casación- señala los siguientes argumentos: a) La sentencia impugnada establece que la inscripción en el registro de trabajadores cesados irregularmente no puede considerarse como habilitante para el ejercicio de la acción de daños y perjuicios, ya que dicha habilitación solo se refiere al acceso a los beneficios alternativos de reincorporación o reubicación laboral etc, sin tomar en cuenta que la acción indemnizatoria ejercida por su persona no es la búsqueda de los referidos beneficios, sino la reparación frente al daño causado por el despido ilegal, razón por la cual, su inclusión como trabajador cesado irregularmente le otorga certeza del daño y con ello queda habilitada la acción indemnizatoria. b) Respecto al segundo acto dañoso, señala que este se configura desde el momento en que emplaza a la parte demandada para que proceda a reponerla, lo cual sucede con la carta de fecha doce de mayo de dos mil cinco, ya que, con anterioridad a dicha fecha, no puede considerar que la parte demandada haya actuado *contra legem*. En mérito a lo expuesto, este Tribunal Supremo procederá a emitir pronunciamiento el cual se circunscribirá únicamente a los argumentos desarrollados por el recurrente en su recurso de casación, de tal manera que el razonamiento que se efectuará en la presente ejecutoria se enmarcará dentro de los parámetros argumentativos desarrollados por el casante. Octavo. De la revisión del escrito postulatorio, se aprecia que el señor Félix Armando Calderon Rosario, solicita, entre otras cosas, que se ordene a la demandante que reconozca que ha obrado de modo contrario a la Ley, el cual produjo dos actos dañosos: a) por el despido ilegal ocurrido el treinta de diciembre de mil novecientos noventa y uno, el cual se mantuvo hasta el veintisiete de marzo de dos mil tres, y, b) negativa de reincorporarlo a su centro de trabajo el cual se mantuvo desde el doce de mayo de dos mil cinco hasta el veintiséis de enero de dos mil diez, fecha en que fue reincorporado, como consecuencia de ello, se ordene que la demandada

3 RUBIO CORREA, Marcial. Prescripción y Caducidad. La extinción de Acciones y Derechos en el Código Civil. Cuarta Edición, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1997, pp. 57-58.

cumpla con indemnizarlo por los conceptos de lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida. Noveno. Dicho lo anterior, con relación al primer argumento, de la revisión de la Sentencia de Vista, se aprecia que el Colegiado Superior determinó que el plazo para interponer la demanda sobre daños y perjuicios derivados del cese colectivo, se computa desde la fecha del cese del actor independientemente que se encuentre inscrito en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. Así, del fundamento 5.7., se indica lo siguiente: “Estando a lo precedentemente enunciado y luego de un análisis concienzudo, se llegó a la conclusión que el plazo de prescripción en estos casos concretos de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual laboral comienzan a correr desde la fecha del cese de cada trabajador estén o no en el RNTCI, pues es el momento o hecho jurídico que genera el quiebre de un estatus jurídico o ruptura de la relación laboral, además no existe prueba alguna de que el actor estuviera impedido para ejercitarlo y recurrir ante un tribunal judicial; tampoco en caso de autos se da los supuestos de las causales de suspensión de la prescripción establecida en el artículo 1994° del Código Civil, ni causales de interrupción de la prescripción señalados en el artículo 1996 del Código Civil respectivamente como se tiene indicado”. Décimo. Como puede advertirse mientras para la Sala Superior el cómputo del plazo prescriptorio debe realizarse desde la fecha en que ocurrió el cese colectivo, para el recurrente dicho plazo debe correr desde la fecha en que se le incluyó en el registro como trabajador cesado irregularmente dado que éste hecho le otorga certeza del daño y con ello queda habilitada la acción indemnizatoria. Décimo Primero. Sobre el particular debemos considerar que desde una interpretación literal de la norma denunciada, se podría concluir, prima facie, que el plazo de prescripción extintiva de la acción se computa a partir de que el actor puede ejercitar el derecho de acción, es decir, a

partir del momento en que la existencia del daño pueda probarse, en este caso, desde el cese (treinta de diciembre de mil novecientos noventa y uno), sin embargo, Marcial Rubio Correa⁴, señala que “El día en que pueda ejercitarse la acción, no es una expresión que supone un referente fáctico, sino jurídico conceptual. Es decir, la norma no exige que de hecho pueda ejercitarse la acción, sino que, de derecho, la acción pueda ser interpuesta (...) Si se trata de una acción personal, la acción puede ejercitarse desde el día en que se cumplen los requisitos y modalidades a los que estaba sometida la exigibilidad del derecho (...)”. Es decir, el plazo prescriptorio que prevé el artículo 1993° del Código Civil, corre a partir del momento en que se puede ejercitar el derecho de acción, es decir, desde el momento en que el daño puede ser probado, y no desde que se toma conocimiento del hecho generador del daño. En ese sentido, la Casación Laboral número número 2665-2013, en su fundamento noveno, estableció que “(...) resulta factible la aplicación del plazo de prescripción de diez años establecido en el inciso 1) del artículo 2001° del Código Civil, conforme lo han determinado las instancia de mérito; el mismo que debe computarse desde el día en que puede ejercitarse la acción, conforme lo establece el artículo 1993° del mismo cuerpo normativo, esto es, a partir de la publicación del listado aprobado por Resolución Suprema 059-2003-TR que reconoce al trabajador como beneficiario de la Ley 27803(..)”. En mérito a lo expuesto, queda meridianamente claro que el plazo de prescripción, para el caso de autos, comienza a computarse desde la fecha de publicación del listado que reconoce al accionante como beneficiario de la Ley número 27803, pues es a partir de la inclusión del demandante al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente -mediante Resolución Ministerial número 059-2003- TR publicado el veintisiete de marzo del dos mil tres-, el despido del cual fue objeto, se calificó como irregular, de tal manera que, desde la emisión de

4 RUBIO CORREA, Marcial. Prescripción y caducidad. La extinción de acciones y derechos en el Código Civil. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuarta Edición, Lima, 1997, p. 43.

dicha resolución ministerial, se habilita al accionante a reclamar toda acreencia laboral o civil en contra de quien fuera su empleador, ya que con anterioridad a dicha fecha se presume que la extinción del vínculo laboral era válido. En ese contexto, si bien la interpretación efectuada del Colegiado Superior de la norma denunciada no es acorde con lo establecido por esta Sala Suprema en los considerados precedentes, sin embargo, la Resolución Ministerial número 059-2003-TR, fue publicada el veintisiete de marzo del dos mil tres, por lo tanto, al haber interpuesto el señor Félix Armando Calderón Rosario su demanda el dieciocho de marzo del dos mil quince, el plazo de prescripción (diez años), ya habría transcurrido en exceso, por lo tanto, se debe desestimar este extremo del recurso de casación. A lo que cabe agregar que en el caso concreto, sea que el plazo de prescripción se compute desde la fecha en que ocurrió el cese colectivo, o desde la fecha de publicación de la lista de cesados irregularmente, la prescripción habría operado en cualquiera de los supuestos, si se tiene en cuenta que la demanda fue interpuesta el dieciocho de marzo del dos mil quince. Décimo Segundo. Con relación al argumento referido al segundo acto dañoso – indemnización por el daño ocasionado por el retardo injustificado por parte de la demandada de reponer al demandante–. De acuerdo a la argumentación del recurrente, el plazo prescriptivo empezaría a computarse desde el diez de mayo de dos mil cinco, fecha en la cual solicitó a la emplazada, mediante carta notarial, su reincorporación. Al respecto, se debe indicar que el demandante no ha señalado cual es la fuente legal que sustente su afirmación, es decir, la norma que disponga que el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley número 27803, esté supeditado al emplazamiento del empleador para que proceda a su reincorporación. Todo lo contrario, la Resolución Ministerial número 024-2005-TR, que aprueba el Plan Operativo de Ejecución de los Beneficios Establecidos en la Ley número 27803 vigente desde el once de febrero

de dos mil cinco, estableció en el ítem 4.1 del apartado “reincorporación o reubicación laboral” que el inicio de la primera etapa: reincorporación, se encuentra programada para el mes de febrero. Entonces, la obligación de la SUNAT de cumplir con la reincorporación del demandante a su centro de labores por haber sido calificado como trabajador cesado irregularmente, surge con la emisión de la Resolución Ministerial número 024-2005-TR y no con la carta notarial de fecha diez de mayo de dos mil cinco, como lo alega erróneamente el casante, tal es así, que esta parte procesal en sus cartas notariales de fecha dos y diez de mayo de dos mil cinco remitidas a la entidad demandada⁵, solicita la aplicación de lo establecido en la mencionada resolución ministerial⁶ y cuestiona el Plan Operativo de Ejecución de Beneficios de la Ley número 27803 (POE), el cual se origina como consecuencia de la citada resolución⁷. Décimo Tercero. Por otro lado, la tesis expuesta por el recurrente implica que lo dispuesto por el artículo 1993° del Código Civil, se encontraría supeditado al requerimiento que efectúe el trabajador a la entidad sobre el cumplimiento de lo establecido en la Ley número 27803, lo cual, no solo carece de sustento legal, sino que, además, el inicio del plazo de prescripción quedaría sujeto a su arbitrariedad, esto es, a su entera voluntad y discreción, contraviniendo el principio de legalidad y seguridad jurídica, pues, la prescripción como institución de orden público ha sido creada para dar estabilidad y firmeza a las relaciones jurídico económicas y poner fin a la permanente posibilidad de litigio que apareja la indecisión de los derechos. Además, esta parte procesal no ha justificado que se encontraba impedido de ejercitar la acción indemnizatoria con anterioridad a la interposición de la demanda, esto es, que se hayan configurado algunos de los supuestos de suspensión o interrupción en los términos que establece los artículos 1994° y 1996° del Código Civil. Décimo Cuarto. Lo expuesto precedentemente, conlleva a concluir que los

5 De fojas cuarenta y nueve a cincuenta y tres, y, desde cincuenta y seis a cincuenta y ocho.

6 Foja cincuenta y siete, parte pertinente.

7 Véase el Informe Final del Proceso de Implementación y Ejecución de los Beneficios de la Ley número 27803, fojas doscientos veintiocho, parte pertinente.

argumentos desarrollados por el recurrente, no solo carecen de sustento legal, sino que, de aceptarlos, conllevaría a transgredir los principios de seguridad jurídica y legalidad como fundamentos constitucionales de la institución de la prescripción extintiva de la acción, razón por la cual, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 1993° del Código Civil, por consiguiente, el recurso de casación deviene en infundado. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Félix Armando Calderón Rosario, de fecha siete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y tres, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos treinta y cinco, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo, Arias Lazarte; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 1692-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: El otorgamiento de un determinado cargo y a su vez, establecer una determinada remuneración, se encuentra condicionada al acceso por concurso público, en aplicación de los principios de mérito y capacidad.

Lima, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social- MIDIS, mediante escrito de fecha dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintinueve a trescientos treinta y siete, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a doscientos noventa y tres, corregida mediante resolución de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos uno a trescientos tres, que confirmó en parte la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante Hilda Pastor Polo, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno

de casación, por la causal de: Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Contexto del caso A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es oportuno tener en cuenta como antecedentes del proceso los siguientes: a) Demanda: La actora solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada desde el dieciséis de marzo de dos mil nueve hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil doce, y en consecuencia, se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado por aplicación del principio de primacía de la realidad con el reconocimiento de todos los derechos laborales inherentes al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo 728; además, solicita la nivelación y categorización de su cargo; que se ordene el pago de sus beneficios laborales, como asignación familiar, escolaridad, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones no gozadas, compensación por tiempo de servicios, horas extras, todo ello ascendente a la suma de ciento dieciocho mil quinientos setenta y dos con 82/100 soles (S/118,572.82) y también requiere el pago de honorarios profesionales para su abogado por un monto no menor al treinta por ciento de la totalidad del adeudo que se ordene cancelar. Señala que ingresó a laborar el dieciséis de marzo de

dos mil nueve y fue cesada el treinta y uno de diciembre de dos mil doce, en el cargo de fraccionador de alimentos (envasador), siendo su última remuneración ascendente a seiscientos veinticuatro con 15/100 soles (S/624.15). b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Tercer Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, a través de la Sentencia expedida el veintidós de julio de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda sobre desnaturalización de contratos y otros; declaró la desnaturalización de contratos de locación de servicios, en virtud a la configuración de los elementos de contrato de trabajo, primacía de la realidad y porque la demandada no desvirtuó la presunción de laboralidad, en cuanto a la nivelación y categorización; refirió que es plenamente posible otorgar un determinado nivel o plaza vía un proceso judicial, sin haber participado en algún concurso público de méritos, máxime aun si se reconoció la vinculación laboral de carácter indeterminada de la actora. En ese sentido, ordenó a la demandada, cumpla con reconocer a la demandante en la Categoría de Técnico C, con una remuneración de mil cuatrocientos ochenta con 00/100 soles (S/1,480.00) monto que comprende el concepto de asignación familiar, por el periodo de dieciséis de marzo de dos mil nueve al veinticuatro de diciembre de dos mil diez. De igual forma, para el segundo periodo del veinticinco de diciembre de dos mil diez al treinta y uno de diciembre de dos mil doce considera que la demandante le correspondía el nivel de Auxiliar B con una remuneración de mil ochocientos con 00/100 soles (S/1,800.00). Al amparar la nivelación y categorización, otorga el reintegro de remuneraciones, así como el pago de beneficios sociales por la suma de ciento diez mil ciento setenta y nueve con 11/100 soles (S/110,179.11). c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de vista de fecha trece de octubre de dos mil diecisiete confirmó parcialmente la sentencia apelada, modificando el monto ordenado a pagar por horas extras, la Sala Superior considera que debe confirmarse la nivelación y categorización, en razón de que, la exigencia del

acceso al empleo público a través de un concurso público de méritos, está dirigida por el propio Estado como empleador y no puede ser utilizada como fundamento para desconocer los efectos de un contrato de trabajo válidamente configurado conforme a las reglas de régimen laboral de la actividad privada. Confirmando lo demás y ordenando a pagar a favor de la demandante la suma de S/92,427.15 soles. Segundo: Sobre la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, tal norma establece lo siguiente: "Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades". Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento Cabe precisar que la materia controvertida en el presente caso se circunscribe a determinar si a la actora le corresponde o tiene derecho a la nivelación y categorización, puesto que la calidad de trabajadora a tiempo indeterminada de la demandante no es objeto de discusión. Cuarto: 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, tiene como directrices 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. Igualmente, debe considerarse que 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. Quinto: Solución al caso concreto Se desprende del escrito de demanda que la demandante solicita se le categorice y nivele como Técnico C, con una remuneración básica de mil cuatrocientos ochenta con 00/100 soles (S/1,480.00) por el periodo del dieciséis de marzo de dos mil nueve al veinticuatro de diciembre de dos mil diez, y del veinticinco de diciembre de dos mil diez al treinta y uno de diciembre de dos mil doce, pide se le categorice y nivele como Auxiliar B, con una remuneración básica de mil ochocientos con 00/100 soles (S/1,800.00). Sexto: La recurrente sostiene que la Sala Superior incurre en interpretación errónea de la normativa denunciada, al considerar que el reconocimiento de la relación laboral supone automáticamente un derecho accesorio de reconocimiento de la categoría de Técnico C y Auxiliar B, cuando la correcta interpretación es que el reconocimiento de las categorías y niveles remunerativos para cargos debidamente estructurados en el Estado también requieren de concurso público, plaza presupuestada y vacante. Séptimo: Conforme se advierte de la Sentencia de Vista, la Sala Superior interpreta que la exigencia contemplada en el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, está dirigida al propio estado como empleador y no puede ser utilizado como argumento para desconocer los efectos de un contrato de trabajo válidamente configurado conforme a las reglas del régimen laboral de la actividad privada, y que por ello es atribuible a la demandada el no convocar a concurso público la plaza asignada a la demandante. Octavo: Al respecto, la normativa denunciada debe ser analizada de acuerdo a lo establecido en el numeral 7) del artículo IV de la Ley

28175, que señala: “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.” (Énfasis agregado). A su vez el artículo 13° de la norma en análisis señala que el desempeño del empleo público se retribuye de acuerdo a un sistema de evaluación con equidad y justicia teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios: a) Universalidad, b) Base técnica y c) Competencia laboral. Noveno: En esa línea de ideas, para el otorgamiento de un cargo se exigen necesariamente un previo concurso público de méritos, con una plaza presupuestada y vacante, disposición legal que se encuentra estrechamente ligada con lo establecido en la Sentencia expedida con fecha dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente 05057-2013-PA/TC, (Proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) y, su aclaratoria de fecha siete de julio del año en curso, que si bien resolvió un caso de reposición, sentó los criterios y las razones que deben considerarse para el acceso a la carrera administrativa de los servidores públicos, independientemente de su régimen laboral, señalándose la prohibición de deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos (literal d) del numeral 4); así, el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 13: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto. Esto significa contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva, eficiente y con calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad, toda vez que la persona que resulte ganadora (...) debe ser idónea para realizar las funciones para las cuales será contratada, lo que a su vez repercutirá en beneficio de la población”; sentencia que fue invocada en la contestación de demanda por la recurrente. Por lo que el otorgamiento de un determinado cargo y a su vez establecer una determinada

remuneración, se encuentra condicionada al acceso por concurso público, en aplicación de los principios de mérito y capacidad, dependiendo así de la convocatoria que realice la demandada, en donde se verificará en primer término el cumplimiento del perfil requerido y luego que se supere las pruebas correspondientes. En el caso de autos, se desprende de los recibos por honorarios de la actora obrantes de fojas cuatro a cuarenta y cinco, que realiza servicios de pesado, embolsado y preparado de alimentos, no evidenciándose o especificándose el cargo, categoría, nivel o escala remunerativa; debiendo mantenerse en las funciones para las que fue contratada, en tanto sólo se ha reconocido la desnaturalización de su contrato. Décimo: En consecuencia, esta Sala Suprema considera que el hecho de reconocer al trabajador dentro de un nivel en la escala remunerativa de la institución sin previo concurso público de méritos colisiona con lo previsto en el artículo 5° de la Ley 28175, por tanto, consideramos que la interpretación del Colegiado de mérito debe considerarse como una interpretación errónea, pues otorgarle tal derecho, supondría atentar el régimen de igualdad de oportunidades de los trabajadores en cuanto al acceso del nivel y categoría otorgados judicialmente a la actora; en mérito a ello, la causal alegada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social- MIDIS, mediante escrito de fecha dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintinueve a trescientos treinta y siete, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a doscientos noventa y tres, corregida mediante resolución de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos uno a trescientos tres, y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la Sentencia apelada, de fecha veintidós de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos treinta y ocho en el extremo que declara fundada

la nivelación y categorización, **REFORMÁNDOLA** declararon infundada, debiéndose realizar el recalcular de la liquidación en ejecución de sentencia; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante Hilda Pastor Polo, sobre Desnaturalización de contratos y otros; 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 1766-2020 LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros

Sumilla: Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda.

Lima, veintidós de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número un mil setecientos sesenta y seis, guion dos mil veinte, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Carlos Alberto Yauyo Puellas, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento diecisiete a ciento cincuenta y siete, y, del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuatro a ciento dieciséis, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y cinco a ciento dos, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y siete a ochenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Los recursos de casación interpuestos por ambas partes, se declararon procedentes en forma individual mediante resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil veinte, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a

ciento setenta y siete y en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y uno del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. ii) Infracción normativa del artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento sesenta y seis a doscientos seis, el actor solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y trabajador obrero permanente de la Municipalidad Distrital de San Isidro, desde la fecha de ingreso, en consecuencia, se incorpore a la planilla como trabajador del régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, con todos los beneficios y derechos que tiene un trabajador obrero permanente de la demandada; asimismo, solicita la reposición por despido incausado a su mismo puesto de trabajo en similar puesto, en el mismo nivel o categoría y con la remuneración actual a la fecha de su efectiva reposición; y, solicita también el pago de los beneficios sociales y convencionales consistentes en compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, indemnización vacacional, gratificaciones,

pago por Decreto Supremo 007-2009-TR, pago por bonificación por escolaridad, pago por bonificación excepcional por cierre de pliego, pago de vale de consumos por alimentos, pago por uniforme, pago por movilidad, pago por racionamiento, pago por bonificación extraordinaria por retorno vacacional, pago por concepto de examen médico preventivo, pago por día del trabajador municipal, pago por asignación familiar, más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que si bien a partir de julio de dos mil once, permitía a los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, afiliarse, empero, en el caso en particular, el accionante se vio limitado hacerlo dado que la entidad edil en dicho año hasta el quince de febrero de dos mil dieciséis, fecha en que se creó el Sindicato de Trabajadores Obreros de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de San Isidro (SITROSCMI), en el que se permitía la afiliación de obreros contratados mediante el régimen antes señalado, conforme se infiere del documento obrante a fojas seiscientos sesenta y nueve; y como lo ha manifestado el propio demandante, al indicar que se afilió a este sindicato en el dos mil dieciocho, no habiéndosele permitido afiliarse al Sindicato SOMSI; en consecuencia, estando que este sindicato comprendía a todos los obreros permanentes y contratos, y estando acreditado que el accionante tenía la condición de obrero permanente, le corresponde los beneficios pactados por este sindicato. c) Sentencia de segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda; revocando los extremos referidos al pago de vale de consumo por alimentación y uniforme derivados de convenios colectivos, reformándola las declaraciones infundadas; al argumentar que el demandante desde el veintiocho de julio de dos mil once, podía afiliarse porque tenía expedito su derecho conforme a la norma acotada, en ese sentido no sería justo que se le otorgue este beneficio cuando podía afi-

liarse al Sindicato y por decisión propia no lo había hecho. 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 de una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas a la Infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y, del artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR. Las normas en mención, prescriben: "Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados." "Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de

confianza.” “Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.” 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 caso concreto corresponde al demandante percibir los beneficios que provienen de los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de San Isidro (SOMSI). Quinto: En relación a la fuerza vinculante del convenio colectivo El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, además de reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En relación al convenio colectivo, el Tribunal Constitucional¹ ha precisado que: Fundamento 29: “Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad,

emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.” [lo subrayado es agregado]. Fundamento 33: “(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)”. Sexto: Dentro del contexto del dispositivo legal en comento (artículo 42° del Decreto Supremo 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), podemos inferir que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes en el ámbito de lo concertado (como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia referida en el considerando precedente) y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas, salvo quienes ocupan cargo de dirección y confianza. Séptimo: Sobre la mayor representatividad sindical En relación a la mayor

1 Expediente 008-2005-PI/TC, fojas 29 y 33.

representatividad sindical, el artículo 9° del Decreto Supremo 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prevé que para iniciar la negociación colectiva previsto en la norma antes aludida, implica que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, representa a la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados del ámbito; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores. De tal manera, la “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales². Octavo: No obstante, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del producto negocial de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo. Noveno: Solución al caso concreto El demandante sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior infraccionó las normas denunciadas, toda vez que como trabajador bajo el régimen administrativo de servicios no podía afiliarse, en tanto los estatutos de los dos únicos sindicatos dentro de la entidad no permitían y no permiten hasta la actualidad la afiliación de personal contratado bajo el régimen aludido. Asimismo, precisa que el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de San Isidro - SOMSI es el sindicato de obreros del régimen de la actividad privada, por tanto, le es extensible los beneficios a los

trabajadores no afiliados. Mientras la parte demandada en su recurso de casación señala que no le corresponde beneficio convencional alguno, puesto que el demandante no ha formado parte de la organización sindical antes mencionada, más aún si ésta es considerada como minoritaria, ya que no cuenta con la mayoría absoluta de trabajadores, además que el demandante no se encontraba sindicalizado. Sin embargo, el colegiado superior al emitir su fallo sostuvo que al actor no le corresponde suma alguna por beneficios sindicales otorgados a partir del veintiocho de julio de dos mil once, toda vez que no acreditó que hubiera ejercido su derecho de libertad sindical. En tanto consideró, reconocer los beneficios colectivos correspondientes al periodo anterior de la fecha indicada. Al respecto, es menester precisar que, si bien es cierto desde que ingresó a laborar en la entidad demandada (veintiséis de octubre de dos mil diez) el actor estuvo prestando servicios bajo la modalidad de la contratación administrativa de servicios; no obstante, dicho régimen laboral en modo alguno pudo discriminar su capacidad a ejercer su derecho a la libertad sindical, menos aún pudo impedir su afiliación, toda vez que mediante el artículo 2° del Decreto Supremo 065-2011-PCM, se adicionó al Decreto Supremo 075-2008-PCM (Reglamento del Decreto Legislativo 1057) el artículo 11-A (publicado el 27 de julio de 2011), norma legal que dispone que “Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”. Décimo: De lo expuesto, podemos apreciar que los trabajadores del régimen de la contratación administrativa de servicios a partir de la fecha de publicación de la norma referida, quedaron habilitados para afiliarse al sindicato de su preferencia dentro de una entidad pública. En tal medida, en el caso que nos ocupa, resulta evidente que el actor tuvo la

² Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente 03655-2011-PA/TC.

posibilidad de ejercer su derecho de libertad sindical y afiliarse al sindicato de su elección para así percibir los beneficios convencionales correspondientes, sin embargo, no ejerció dicha prerrogativa y se mantuvo como un trabajador común. Tal escenario nos lleva a determinar que, al no pertenecer el demandante a ninguna organización sindical, no tiene derecho a percibir los beneficios que ahora reclama, máxime si omitió su afiliación pese a que tuvo oportunidad de hacerlo. Décimo Primero: Es menester precisar, que la única posibilidad de que el trabajador demandante hubiera podido percibir los beneficios de origen sindical, es que la organización sindical a la cual refiere tenga la condición de mayoritaria o que haya extendido sus beneficios a todos los trabajadores (afiliados y no afiliados), lo que no se ha presentado en el presente caso, toda vez que en el caso en concreto no se logró acreditar si el sindicato sobre el cuál el actor reclama los beneficios económicos, sea aquel que cuente con la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito. En tanto que, si bien es cierto, el actor señala que no pudo afiliarse porque el estatuto del sindicato no lo permitía; no obstante, como bien ha señalado la instancia de mérito, el actor no adjuntó documento irrefutable que pruebe la denegación alegada; por lo que, la teoría del caso señalada por el recurrente no tiene asidero en el caso de autos, en tanto no basta con argumentar un hecho alegado sin probarlo de manera fehaciente. Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que los beneficios solicitados por el actor, solo corresponderían a los trabajadores obreros afiliados; puesto que, dichos beneficios se aplicarían únicamente para aquellos trabajadores que pertenezcan a una determinada agrupación sindical. Condición que, de acuerdo a lo verificado en los de la materia el actor no cumplió con acreditar. En tal sentido, al haberse determinado que para efectos de la percepción de los derechos y/o beneficios de origen colectivo, la afiliación resulta ser un requisito indispensable, en el caso de autos no resulta extensible al actor, pues no logró acreditar encontrarse afiliado a sindicato alguno, en tanto no estuvo imposibilitado de hacerlo, de tal manera no corresponde el pago de los mismos. Décimo Segundo:

En tal medida, no se advierte infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, ni del artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR; en consecuencia, corresponde declarar infundadas las causales citadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Carlos Alberto Yauyo Puellas, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento diecisiete a ciento cincuenta y siete, y, del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, mediante escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuatro a ciento dieciséis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y cinco a ciento dos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

1807-2020 LIMA

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

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen la razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso; aspectos que han sido respetados por las instancias de mérito en el presente proceso.

Lima, veintidós de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número mil ochocientos siete, guion dos mil veinte, 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, Gladys Silvia Torrejo Seguin, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuatrocientos a cuatrocientos dieciocho, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos setenta y dos a trescientos noventa y cinco, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha nueve de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda; en los seguidos contra la parte demandada, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil veinte, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento veintiuno, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal:

infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1.- Demanda: Se advierte del escrito de demanda presentado el tres de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro a cuarenta y cinco, que la actora solicita se declare la desnaturalización de contratos de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS), en consecuencia se reconozca su vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada y se ordene su inclusión en el libro de planillas de trabajadores permanentes, asimismo, el pago de beneficios sociales y de beneficios sindicales; más intereses legales, con costas y costos del proceso. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Trigésimo Noveno Juzgado Laboral Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa y nueve a trescientos diecisiete, declaró fundada la demanda, señalando que, la parte demandante de conformidad con el artículo 23° de la Ley número 29497, ha cumplido con acreditar la prestación de servicios, en ese contexto, la demandada dentro de sus capacidades probatorias no ha presentado medios probatorios que permitan enervar que durante

el periodo bajo análisis los servicios prestados por la actora no hayan sido subordinados o que hayan sido de naturaleza civil. En consecuencia, se determina que la accionante se encuentra sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, por tanto, su reconocimiento debe efectuarse desde el uno de marzo de dos mil trece hasta la actualidad. Con relación a los beneficios convencionales, si bien es cierto se está reconociendo en la presente sentencia vínculo laboral a la accionante desde el uno de marzo de dos mil trece, sin embargo, no es posible reconocer la aplicación de los convenios colectivos suscritos por el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Santiago de Surco - SOMUSS, en tanto que en el periodo reclamado, este no tenía la condición de Sindicato mayoritario, tal como se corrobora con el Informe número 1009-2017-SGGTH-GAF-MSS, de fecha uno de setiembre de dos mil diecisiete, cursado por el Subgerente de Gestión de Talento Humano de la Municipalidad de Santiago de Surco a su Procuraduría Pública Municipal. Además, no está prohibida la afiliación sindical de los trabajadores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (Decreto Supremo número 065-2011-PCM), en consecuencia, no encontrándose acreditado con medio probatorio alguno que la actora se encontrara impedida de ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato -libertad sindical individual positiva-, corresponde desestimar la pretensión del pago de los beneficios convencionales.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos setenta y dos a trescientos noventa y cinco, que confirmó en parte la sentencia apelada, señalando que, la actora desde el uno de marzo de dos mil trece, se encontraba impedida de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva (afiliarse a un sindicato), por causa imputable a la propia demandada, quien quebrantando las normas laborales, la contrató mediante contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, encubriendo con ello la vinculación de naturaleza laboral que existió

en la realidad entre ellas, por lo que mal puede alegar la inexistencia de tal derecho sustentado en su propio comportamiento indebido. No obstante, el Reglamento del Decreto Legislativo número 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo número 075-2008-PCM, publicado el veintisiete julio dos mil once, establece que “Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”. En ese sentido, los trabajadores que se encuentren bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) desde el veintiocho de julio de dos mil once, podían afiliarse a la organización sindical de su preferencia de la entidad a la que presta sus servicios, por cuanto tenía expedido ese derecho conforme a la norma antes acotada, siendo así, la actora tenía expedido este derecho desde el uno de abril del dos mil trece, toda vez, que no era necesario que previamente se le reconociera una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada para acceder a su derecho de sindicalización. En el caso materia de revisión, es de apreciarse que la actora no se encuentra afiliada a ningún sindicato, conforme es de verse de las Boletas de Pago desde abril de dos mil trece a febrero de dos mil diecisiete y en el documento denominado “Historial del Personal” en que se detalla sus remuneraciones desde abril de dos mil trece a diciembre de dos mil dieciocho, por lo que, en principio, no le correspondería ningún beneficio sindical, por cuanto no sería justo su otorgamiento, ya que, a pesar que tenía la posibilidad de afiliarse al Sindicato, por decisión propia no lo hizo, salvo que el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco - SOMUSS, cuyos beneficios obtenidos pretende, tenga la condición de sindicato mayoritario, situación que no ha sido acreditado en el presente proceso. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el

Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Cuarto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Quinto: En relación al 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 en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en

sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, 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. Sexto: En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observe los requisitos ya indicados y por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Análisis del caso Séptimo: Sobre el particular, la recurrente señala que la Sala Superior a pesar de reconocer que estuvo sometida a una contratación fraudulenta lo que limitó el ejercicio de su derecho a la afiliación al Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Surco (SOMUSS), le deniega el pago de los beneficios convencionales reclamados. Además, resalta que el artículo 11-A.2, del Decreto Supremo número 075-2008-PCM, está reservado para los trabajadores que sus contratos administrativos de

servicios sean perfectamente válidos, situación que no sucede en el caso de la actora, ya que, su contratación desde un inicio fue fraudulenta. En ese sentido, la controversia se circunscribe en determinar si la Sala Superior incurre en contradicción al aplicar lo dispuesto por el artículo 11-A del Decreto Supremo número 0065-2011-PCM, durante el periodo de marzo de dos mil trece al dos mil diecisiete, a pesar de haber declarado inválidos los contratos administrativos de servicios. Octavo: Al respecto, de la lectura de la sentencia de vista se aprecia que el argumento para desestimar los beneficios económicos derivados de los pactos colectivos de los años dos mil trece (2013), dos mil catorce (2014), dos mil quince (2015), dos mil dieciséis (2016) y dos mil diecisiete (2017), radica en la dación del Decreto Supremo número 0065-2011-PCM, mediante el cual se les reconoce el derecho a los trabajadores bajo el especial de contratación administrativa de servicios (CAS) de afiliarse a cualquier organización sindical, además, la recurrente no habría acreditado que el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Surco - SOMUSS sea de representación mayoritaria. Así, del fundamento 2.46 y 2.48, de la Sentencia de Vista se señala lo siguiente: "2.46.- En ese sentido, los trabajadores que se encuentren bajo el régimen especial (CAS) desde el 28 de julio de 2011, podían afiliarse a la organización sindical de su preferencia, de la entidad a la que presta sus servicios, por cuanto tenía expedido ese derecho conforme a la norma antes acotada; siendo así, la actora tenía expedido este derecho desde el 1 de abril del 2013, toda vez, que no era necesario que previamente se le reconozca una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada para acceder a su derecho de sindicalización (...). 2.48.- En el caso materia de revisión, es de apreciarse que la actora no se encuentra afiliada a ningún sindicato, conforme es de verse de las Boletas de Pago desde abril de 2013 a febrero 2017 (fs. 71 a 99) y en el documento denominado "Historial del Personal" en que se detalla sus remuneraciones desde abril de 2013 al diciembre 2018 (fs. 282 a 284), por lo que, en principio, no le correspondería ningún beneficio sindical, por cuanto no sería justo su otorgamiento si pese a que podía afi-

liarse al Sindicato, por decisión propia no lo hizo; salvo que el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Santiago de Surco SOMUSS, cuyos beneficios obtenidos pretende, tenga la condición de sindicato mayoritario". Noveno: De la revisión de autos, se advierte que la demandante se vinculó con la entidad demandada, inicialmente, mediante contratos de locación de servicios, y, posteriormente, a través de la suscripción de contratos administrativos de servicios. En ese sentido, se debe precisar que, el texto original del Decreto Supremo número 075-2008-PCM (Reglamento del Decreto Legislativo número 1057) no regulaba el derecho de sindicalización bajo esta figura de contratación, limitando el derecho de sindicalización positiva del trabajador, sin embargo, como consecuencia de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 00002-2010-PI/TC, en donde se estableció que el citado Decreto Legislativo regula un régimen laboral especial, se emitió el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el veintisiete de julio de dos mil once, reconociendo el ejercicio del derecho de sindicalización y huelga a los trabajadores inmersos en el referido régimen laboral, estableciéndose en su artículo 11-A, lo siguiente: "Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización 11.A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. 11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. 11.A.3. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley 27556 - Ley que crea el registro de

organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora. Para que estas organizaciones sindicales se constituyan y subsistan deben afiliarse, al menos, a 20 trabajadores de la respectiva entidad".

Décimo: En ese sentido, a partir de la vigencia de dicha norma, los trabajadores bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo número 1057, se les reconoce el derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, por lo tanto, no existe ningún impedimento legal desde el veintisiete de julio del año dos mil once, para que los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) puedan ejercer su derecho a la sindicalización.

Décimo Primero: En esa línea de razonamiento, este Tribunal Supremo comparte la conclusión arribada por las instancias de mérito, pues, a pesar que los contratos administrativos de servicios celebrados con la entidad demandada hayan sido declarados inválidos, ello no enerva la posibilidad de la demandante de haberse podido afiliarse al sindicato de su elección, ya que, conforme se ha indicado precedentemente, el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, reconoce el derecho a los trabajadores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), de poder ejercer su derecho sindicalización positiva, sin que sea necesario para ejercer dicho derecho, que se reconozca entre las partes procesales la existencia de una relación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Décimo Segundo: En ese contexto, lo resuelto por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista cuestionada resulta acorde con lo señalado por el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, esto es, que durante el periodo que la demandante prestó servicio bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) podía ejercer su derecho de sindicalización, por lo tanto, no se advierte contradicción en sus fundamentos conforme

lo alega la parte recurrente. Décimo Tercero: Adicionalmente, este Supremo Tribunal advierte que el Colegiado Superior se ha pronunciado en merito a las pretensiones materia de juicio que se señalan en la audiencia de conciliación y a los agravios señalados en el escrito de apelación, hechos que han sido analizados de manera conjunta con todos los medios probatorios presentados por las partes en la etapa correspondiente del proceso, evidenciándose que la sentencia cuestionada fue debidamente motivada por los Jueces Superiores, a efectos de no acarrear la nulidad de la misma, razón por la cual, los argumentos desarrollados por la parte recurrente deben ser desestimados.

Décimo Cuarto: En tal contexto, los argumentos brindados por el Colegiado Superior no se encuentran incursos en supuestos de motivación aparente e insuficiente, lo que importa desestimar la infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal denunciada en infundada. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Gladys Silvia Torrejo Seguin, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos a cuatrocientos ocho del expediente electrónico, **NO CASARON** la Sentencia de Vista fecha veintisiete de julio de dos mil diecinueve, que de fojas trescientos setenta y dos a trescientos noventa y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en los seguidos contra la parte demandada, Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo, Arias Lazarte; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

2160-2018 LIMA

Materia: Reposición laboral y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: Se produce la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad cuando la causa objetiva plasmada en el contrato de trabajo no se cumple en el plano de la realidad, puesto que las labores del trabajador son para atender actividades de naturaleza permanente, por lo que, de modo alguno puede ser enmarcado en un contrato para inicio o incremento de actividad.

Lima, treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, BBVA Banco Continental, mediante escrito presentado el quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintisiete, contra la Sentencia de Vista del cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y nueve a trescientos cuatro-vuelta, que revocó la Sentencia apelada de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y seis, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada; en el proceso laboral seguido por la parte demandante Gerdy Alexia Pinares Loayza, sobre Reposición laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y uno a ochenta y ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa

por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas sesenta y seis a setenta y ocho, la actora pretende la desnaturalización de los Contratos Modales suscritos con el demandado a efecto que se considere como un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo número 728; en consecuencia, se ordene la reposición en su puesto de Asesora de Servicios afirmando haber sido objeto de un despido incausado. Asimismo, como pretensión subordinada, solicita que se declare nulo su despido por la causal prevista en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, a efecto que se ordene su reposición laboral; además, como pretensión accesoria, pretende el pago de costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda; al considerar, que en los contratos de trabajo sujetos a modalidad de naturaleza temporal y sus prórrogas (mediante los cuales se contrató a la actora

temporalmente para que se desempeñe como Asesora de Servicios) se ha cumplido con señalar la causa objetiva determinante de la contratación que justifica la temporalidad, toda vez que se ha indicado en forma expresa en qué consiste y en virtud a que hechos objetivos se da el incremento de actividades (incremento de deudores – clientes, extensión de la actividad en depósitos en números de personas naturales y el de personas jurídicas aumentado), lo que justificó el contrato de la actora. En cuanto al despido incausado, declara infundado el mismo por cuanto la relación laboral culminó por vencimiento de contrato. Asimismo, en relación al despido nulo, la demandante alega que con fecha treinta de noviembre de dos mil quince decide pertenecer al sindicato, y que fue puesta en conocimiento de su empleador el veinte de noviembre de dos mil quince; sin embargo, de autos obra el contrato celebrado por el periodo del uno de abril de dos mil quince al treinta de noviembre de dos mil quince, el cual se dio por concluido por vencimiento, de tal manera que el hecho de haber suscrito dicho contrato y saber con anticipación a su afiliación que su relación iba a concluir en la fecha indicada, no puede llevar a pensar que el motivo de su cese fue motivada por su afiliación sindical. 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 cinco de octubre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, reformándola la declaró fundada, al considerar que contrastados los contratos de trabajo celebrados, con la información de la SBS, no se aprecia el aumento o disminución, a la que alude la demandada y que justificaría la contravención o prescindencia de los servicios de la demandante o las justificaciones que permitan al Colegiado considerar que la demandante realizaba labores transitorias, máxime si de los contratos de trabajo celebrados entre las partes procesales se indica que han puesto en funcionamiento nuevas oficinas a nivel de lima metropolitana. De tal manera, ordena la reposición de la actora toda vez que solo podría ser despedida por una causa prevista en la ley, relacionado a su conducta o capacidad; careciendo de objeto pronunciarse respecto

al 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 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, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”. Cuarto: En referencia 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, al resolver el Expediente 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de

motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones calificadas. Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 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. Sexto: Solución al caso concreto La parte recurrente, señala que la decisión contenida en la Sentencia de Vista impugnada, ha vulnerado flagrantemente el derecho a la debida motivación de las resoluciones, toda vez que se sostiene sobre diversas premisas que no se sostienen en los medios probatorios, en los agravios deducidos por la demandante al apelar la sentencia del A quo, ni en las normas legales vigentes; en tanto manifiesta, que contiene también una motivación insuficiente. De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes, por lo que, al haberse motivado de manera suficiente y pertinente, no resulta viable cuestionar la sentencia emitida por la Sala Superior. Siendo oportuno señalar,

que el Tribunal Constitucional en el séptimo considerando (literal d) de la sentencia 00728-2008-PHC/TC, ha precisado que “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. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.”; en tal sentido, conforme a lo precisado por el Tribunal, no resulta necesario dar una respuesta pormenorizada a todos los puntos pretendidos (apelados), si no sobre aquello que es relevante. Aunado a ello, la demandada (hoy recurrente) no formuló recurso de apelación contra de la sentencia de instancia, toda vez que la misma no le fue adversa, de ahí que los agravios fueron formulados por la parte demandante. Tanto es así, que no resultaría pertinente indicar que no se dieron respuesta a sus agravios, puesto que no interpuso recurso alguno contra el pronunciamiento emitido por el A quo, elementos que abonan al rechazo de la presente causal. Concluyéndose así, que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, corresponde declarar infundada la causal citada. Séptimo: La causal material declarada procedente en el acápite ii), está referida a la Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. La norma en mención, prescribe: “Contrato por Inicio o Incremento de Actividad Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o

apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”

Octavo: Delimitación de la controversia Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a la desnaturalización de los contratos de naturaleza temporal.

Noveno: Preferencia de la contratación a plazo indeterminado El artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, establece, entre otros, que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, pudiendo celebrarse en forma verbal o escrita el de tiempo indeterminado y el segundo, en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece, siendo este último eminentemente formal, tanto en la forma como en el contenido, conforme lo dispone el artículo 72° de la norma antes señalada, ello significa que, desde el inicio de la relación laboral, deben determinarse y optarse por la formalidad; y analizar si estos han correspondido en la realidad para cubrir actividades de carácter temporal tal y como se ha señalado en el artículo 53° del mismo cuerpo legal, en el que se indica, que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa; así como, cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Décimo: Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de

concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

Décimo Primero: Sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, es importante considerar que mediante Sentencia de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dos mil tres, emitido en el Expediente 1874-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional indicó: “(...) en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú”.

Décimo Segundo: La regla general es que los contratos se efectúen a plazo indeterminado, es decir, de forma estable siempre que el puesto de trabajo tenga la naturaleza permanente en la empresa. La falta de sustento, en cuanto a la causa objetiva, ha conllevado a que se dé inicio a una diversidad de procesos judiciales

en los que puede solicitarse la desnaturalización de dichas contrataciones bajo el argumento de que no exista una causa justa. Frente a ello, es preciso indicar que el empleador tiene el deber de consignar en el contrato de trabajo la causa objetiva de la contratación modal, lo cual obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, ello en tanto, no se trata de que se suscriban contratos sujetos a modalidad cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino, cuando en realidad las circunstancias así lo requieran, considerando el principio de buena fe en la contratación inicial. Décimo Tercero: Solución al caso concreto En el caso en concreto, la accionante alega la modalidad contractual celebrada con el actor, resulta válida cuando existe real y objetivamente un incremento de actividades del empleador (en este caso el BBVA), por lo que carece de sustento legal que se pretenda exigir una condición o requisito adicional para su celebración; sin embargo, de la revisión del contrato (de naturaleza temporal) y sus prórrogas, que corre en autos en fojas ciento tres a ciento catorce, se aprecia lo siguiente: "PRIMERA: Las actividades del BBVA se han incrementado en este periodo debido a que durante el semestre (...) el volumen de créditos que nos han solicitado nuestros deudores se ha incrementado en 3,106 (llámese clientes). Asimismo, la actividad en depósitos se ha extendido en número de personas naturales con depósito aumentado (...) con relación a periodos anteriores en los que ya se venía manteniendo este incremento constante. Cabe señalar, que nuestra actividad de intermediación financiera si bien requiere de la captación de recursos en forma de depósitos y préstamos, los incrementos de sus volúmenes obedecen a diversos factores de carácter ajeno a la propia acción de la empresa, que tienen origen estacional, publicitario, por campañas, público objetivo específico, geográficos y por lo tanto, es necesario contratar personal temporal mientras se observa la evolución, comportamiento económico y atención de necesidades de éstos nuevos colectivos." "TERCERA: Por el presente, BBVA contrata a EL (LA) TRABAJADOR (A) bajo un contrato a plazo fijo sujeto a modalidad de naturaleza temporal por incremento de

actividades para que realice las labores descritas en la cláusula anterior, enmarcándose éstas dentro de lo dispuesto en el artículo 57° del Decreto Supremo 003-97-TR. La causa objetiva de la presente contratación está constituida por el incremento de nuestra actividad financiera tal y como se ha sustentado en la cláusula primera del presente contrato." Décimo Cuarto: De ello se desprende que los servicios que presta el empleador, son de origen financiera (créditos, préstamos, depósitos, entre otros) estableciéndose en los contratos modales suscritos con la actora, que la causa objetiva determinante de la contratación es el incremento de su actividad financiera (créditos de sus clientes), en tanto las labores a desarrollar como Asesora de Servicios eran de naturaleza temporal. En efecto, como se desprende de la Cláusula Segunda de los referidos contratos, el empleador trata de justificar la celebración de los mismos (remitiéndose a la causa objetiva) precisando que: "Estando a la cláusula anterior BBVA requiere contar bajo la modalidad de incremento de actividades de EL (LA) TRABAJADOR (A), para que se desempeñe temporalmente como ASESOR DE SERVICIOS, en el área de DISTRIBUCIÓN RED, respetando las normas internas del BBVA (...)"; sin embargo, se puede señalar que dicha afirmación en modo alguno cumple con los presupuestos fácticos y jurídicos para su celebración; considerando que, en el plano de la realidad dichos contratos fueron celebrados para atender actividades de naturaleza permanente, puesto que si bien es cierto era posible contratar a la actora a fin de desempeñar labores sobre una actividad ya existente de la empresa, la cual sería temporal por su incremento (según lo alegado por la demandada); no obstante dicha actividad continuó desarrollándose en el tiempo, lo cual incluso dio origen a que la entidad recurrente abriera seis (06) nuevas agencias producto del incremento en sus operaciones financieras y/o crediticias, lo cual demuestra que dicha actividad si bien podría haber sido vista como una actividad temporal de la entidad recurrente, no obstante se ha podido demostrar que aquella ha sido permanente en el tiempo, situación que nos lleva a concluir que la contratación de la actora a todas luces se encuentra desnaturalizada. En efecto, se produce la

desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad cuando la causa objetiva plasmada en el contrato de trabajo no se cumple en el plano de la realidad, puesto que las labores del trabajador son para atender actividades de naturaleza permanente, en tal medida no puede ser enmarcado en un contrato para inicio o incremento de actividad. Décimo Quinto: Asimismo, es menester señalar que en lo referente a la exigencia de consignar las causas objetivas y concretas que motiva la contratación, se debe tener en cuenta que estas se justifican en razón al principio de causalidad que rige estos contratos, tanto es así, que se requiere anotar en estos contratos las circunstancias, en atención a las cuales se justificó su celebración. Elementos que no fueron cumplidos por la demandada, puesto que las labores desarrolladas por la actora eran de carácter continuo y permanente, por lo que queda desvirtuado su teoría del caso, en cuanto señala que se procedió con la contratación a fin de realizar labores de naturaleza temporal. Décimo Sexto: En tal medida, no podría haberse contratado a la actora por la modalidad de contratos de naturaleza temporal, puesto que la labor desarrollada es una actividad permanente de la demandada, en tanto se ha venido prolongando en el tiempo y ha sido continuo, logra evidenciar que la actividad desempeñada no era de naturaleza temporal, sino todo lo contrario eran labores que en el plano de la realidad reunía todas las condiciones para ser considerado como permanente; en consecuencia, podemos indicar que el contrato de naturaleza temporal fue elaborado con el fin de encubrir una relación laboral de carácter indeterminado; en tal medida, en aplicación del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97- TR, al haberse probado la simulación existente en la contratación modal de la demandante, se concluye que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada. Décimo Séptimo: En tal medida, advirtiéndose que la demandante tenía la condición de trabajadora con contrato a plazo indeterminado, no podría habersele despedido sino por una causa contemplada en la Ley, situación fáctica legal que no fue cumplida por la demandada (hoy

recurrente), toda vez que de acuerdo lo ha señalado por la instancia de mérito, el cese de la demandante fue a consecuencia de un despido incausado, máxime si el mismo únicamente se ha sustentado en un supuesto vencimiento de contrato, elemento que abona a su rechazo; pues como se indicó líneas precedentes, la actora con anterioridad al despido ya había adquirido la condición de trabajadora con contrato de trabajo a plazo indeterminado a consecuencia de la desnaturalización de su contratación, en tal razón la reposición al puesto de trabajo que venía desempeñando debe ser amparada, por efecto del fraude en su contratación. Décimo Octavo: En mérito a lo expuesto, se 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:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, BBVA Banco Continental, mediante escrito presentado el quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos once a trescientos veintisiete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y nueve a trescientos cuatro-vuelta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la parte demandante Gerdy Alexia Pinares Loayza, sobre Reposición laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y devuélvase.

S.S. ARIAS LAZARTE, AMPUDIA HERRERA, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL 2399-2019 SULLANA

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

Sumilla: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, como en el caso del demandante, se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, conforme al artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Lima, veinticuatro de junio de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número dos mil trescientos noventa y nueve, guion dos mil diecinueve, guion SULLANA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial de Sullana, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y dos, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha ocho de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ocho a ciento veintiocho, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por Segundo Saldarriaga Saavedra, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha treinta y uno de julio del dos mil veinte, a folios setenta y siete a ochenta del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación por las siguientes causales: - Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. - Infracción

normativa por inaplicación de los artículos 2), 3) y 5) del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del curso del proceso: a) Pretensión de la demanda. Con escrito de demanda de fecha cuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta a sesenta, subsanada a folios sesenta y ocho a sesenta y nueve, que la demandante solicitó se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, la inclusión en planillas y el pago de beneficios sociales consistentes en la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales y asignación por escolaridad. b) Sentencia de primera instancia. El Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Sullana, a través de la Sentencia emitida el ocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ocho a ciento veintiocho, declaró fundada la demanda y la existencia de una relación jurídica laboral a tiempo indeterminado

bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 desde el seis de mayo del dos mil quince hasta la actualidad, y ordenó que la demandada cumpla con cancelar la suma ascendente a quince mil veintiséis con 68/100 soles (S/15,026.68), sobre pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, vacaciones no gozadas) y bonificación por escolaridad. Fundamenta su decisión en que, el demandante se desempeña en el cargo de chofer de vehículo mayor, en la Subgerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos de la entidad edil, estando sus labores per se vinculadas a labores en las que prima el esfuerzo físico sobre el intelectual, además que la empleada no ha efectuado contradicción alguna al respecto, concluyendo que la naturaleza de las labores que desempeña el demandante es como personal obrero. c) Sentencia de Vista. La Sala Transitoria Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de ocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre a folios ciento cincuenta y seis a ciento setenta y dos, confirmó la Sentencia apelada, considerando similares fundamentos a los del juez de primera instancia. Segundo. La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en 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, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación

declarada procedente en el auto calificado del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política o infracción normativa por inaplicación de los artículos 2), 3) y 5) del Decreto Legislativo 1057. Cabe precisar que se han denunciado causales de orden procesal y material, por lo que se resolverá en primer lugar la causal procesal (por su eventual efecto nulificante) de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y solo en caso de desestimarse aquella se procederá a resolver la causal material. Cuarto. Sobre la causal declarada procedente La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la norma constitucional en mención prescribe: "(...) Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)". Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Quinto. Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En relación con el derecho a una

¹ Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un debido proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008- PHC/TC, 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'". Asimismo, 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 calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al caso concreto Séptimo. De la revisión de la Sentencia de Vista, se obtiene que el Colegiado de mérito ha emitido una decisión motivada con relación a lo planteado y discutido por las partes, toda vez que el Ad quem ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas que lo llevaron a determinar su decisión, conforme puede observarse de los considerandos

tercero al décimo tercero de la sentencia recurrida. Por otra parte, teniendo en cuenta que al final la Sala Superior se decantó por confirmar la sentencia apelada a partir del análisis de la existencia de una relación jurídica laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 entre la demandada y el demandante, que es justamente el aspecto central objeto de discusión en el presente proceso, en este aspecto no se evidencia algún vicio en la motivación, o infracción al debido proceso, toda vez que el Órgano Jurisdiccional estaba en la potestad de valorar los medios probatorios ofrecidos por las partes y a partir de ello generarse convicción respecto a sus afirmaciones, que si bien la valoraciones alegadas puedan o no ser las correctas, son las que precisó el Colegiado Superior para tomar su decisión. Asimismo, se verifica que existió una debida motivación en los demás considerandos de la recurrida, no evidenciándose algún supuesto de motivación aparente o inexistente, ello no quiere decir que se comparta el sentido, pero tampoco la parte impugnante puede alegar que por ostentar un criterio distinto al del órgano jurisdiccional ello pueda ser causal para cuestionar la motivación o el alegar que se ha incurrido en algún vicio procesal que afecte el derecho al debido proceso. Por lo cual, no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal analizada. Respecto a la causal material relacionada al Decreto Legislativo 1057 Octavo. II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral A mayor abundamiento, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder

Judicial" (subrayado es agregado). Noveno. Criterio de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales Esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral 7945-2014-Cusco del veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, respecto al régimen laboral que corresponde a los trabajadores obreros de las municipalidades, el siguiente criterio: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Décimo. El Tribunal Constitucional en el precedente vinculante contenido en el Expediente 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, ha establecido lo siguiente: [...]§8. Reglas procedimentales aplicables en materia de reposición como trabajadores de duración indeterminada en la Administración Pública 21. En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario Oficial El Peruano, incluso a los procesos de amparo que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Dicha vía

proseguirá el trámite conforme a la ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecue su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación procederá el archivo del proceso. [...] Décimo Primero. Este Supremo Tribunal en la Casación 4336-2015-ICA de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, fijó principios jurisprudenciales referidos a los alcances del precedente vinculante constitucional emitido por el Tribunal Constitucional contenido en el Expediente 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, estableciendo lo siguiente: [...] En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al

servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta [...]. (El sombreado es nuestro) Décimo Segundo. Por otra parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 6681-2013-PA/TC, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis ha realizado algunas precisiones respecto a la aplicación del precedente Huatuco estableciendo lo siguiente: [...] 15. Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa. 16. En consecuencia, y al no ser aplicable el "precedente Huatuco", este Tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario [...]. Tal como se puede apreciar de los considerandos precedentes el Tribunal Constitucional comparte el mismo criterio que esta Sala Suprema en el sentido que no resulta aplicable el precedente Huatuco al obrero municipal. Solución al caso en concreto Décimo Tercero. En el presente caso, estando acreditado que el cargo que ocupó el demandante, es decir - Chofer de la Subgerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos - correspondiente al de un obrero municipal; no le es aplicable el anotado precedente vinculante ni podía ser contratado por contratos administrativos de servicios (CAS). Asimismo, el demandante acreditó la prestación personal de servicios, presumiendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, a partir del cuatro de abril de dos mil dieciocho, que en concordancia con el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, acredita los elementos de la relación laboral referidos a la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Del mismo modo, al quedar demostrada la condición laboral del demandante y haberse

declarado desnaturalizados los contratos de locación de servicios e inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos, en tanto los mismos encubrían una auténtica relación laboral, al demandante le corresponde el pago de beneficios sociales, como así lo han determinado correctamente las instancias de mérito correspondientes. En mérito a lo expuesto, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del Decreto Legislativo 1057, en consecuencia, corresponde declarar infundada la causal denunciada. Décimo Cuarto. Finalmente, queda acreditado que no se han infraccionado el derecho del debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú y los artículos 2º, 3º y 5º del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. En consecuencia, este Supremo Colegiado determina, que acorde a lo actuado en el proceso y al derecho, corresponde desestimar las causales evaluadas e infundado el recurso casatorio interpuesto. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada Municipalidad Provincial de Sullana, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha ocho de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y dos; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el parte demandante, Segundo Saldarriaga Saavedra, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; 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 3220-2018 CALLAO

Materia: Indemnización por despido arbitrario y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: El incumplimiento de las obligaciones laborales en que incurre el trabajador reviste el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que es considerado como falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

Lima, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.

VISTA

La causa número tres mil doscientos veinte, guion dos mil dieciocho, guion CALLAO, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta y nueve a trescientos noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y tres, que revocó la sentencia emitida en primera instancia de fecha tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos trece a trescientos veintitrés, que declaró infundada la demanda revocándolo declararon fundada; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, Manuel Humberto Hermoza Garrido, sobre Indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y tres a noventa y siete del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i)

Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa de los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedente judicial a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre de fojas ciento once a ciento treinta, subsanada en fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y cinco, el actor pretende una indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de la Sentencia emitida el tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos trece a trescientos veintitrés, declaró infundada la demanda, al considerar que en el presente caso el actor incurrió en la comisión de faltas que revisten gravedad, ello debido a la concurrencia de diversos incumplimientos tanto de obligaciones propias al cargo como de obligaciones del reglamento interno de trabajo, las cuales se encuentran tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no siendo objeto de un despido

arbitrario. c) Sentencia de Vista: La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos sesenta y tres, revocó la Sentencia apelada, declarando fundada la demanda al sostener que el despido del actor fue arbitrario, por cuanto la demandada no indicó de manera contundente cual es el perjuicio que le fuera causado por el actor. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 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, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal de orden procesal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma en mención, prescribe: "(...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...) Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139°

de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna). Séptimo: Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, en tanto la parte recurrente tuvo todos los medios procesales para ejercer su derecho de defensa, por lo

¹ Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

que no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en infundada la causal procesal denunciada por la parte recurrente. Octavo: La causal material declarada procedente, está referida a la infracción normativa de los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; norma en mención, que prescribe lo siguiente: "Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral... (...) d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal". Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral y proporcionar información falsa al empleador; o si por el contrario se ha configurado un despido arbitrario. Décimo: Antes de pasar a analizar la norma mencionada en el considerando que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la demandante. Alcances respecto al despido En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción

del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos. Décimo Primero: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho. Décimo Segundo: Sobre el particular, el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo, significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del

principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio²; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva. Décimo Tercero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, entre otros, las siguientes: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral....; y d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal". Sobre estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el animus nocendi del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí. Décimo Cuarto: La falta grave La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas³. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Para que se configure la falta grave, 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. Décimo Quinto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, es de precisar que se encuentra referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente⁴. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones. Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. Décimo Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso

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

3 Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

4 PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, esta se encuentra referida a la información falsa brindada al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja. Dice la jurisprudencia así que cuando se alude al hecho de proporcionar información falsa al empleador, debe interpretarse que el elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador; pero que es necesario además que concurra un elemento subjetivo, el animus nocendi del trabajador para obtener una ventaja para sí⁵ Siendo esto así, en la interpretación de esta causal, no basta solamente verificar los hechos ocurridos sino también, la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador. Décimo Séptimo: Análisis del caso concreto El actor ha solicitado mediante este proceso el pago de una indemnización por despido arbitrario, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador. Décimo Octavo: Ahora bien, en el caso de autos, la sanción impuesta al actor, es a consecuencia de una falta cometida, es por ello que no podemos dejar de pronunciarnos primero por la causa que originó dicha sanción. Es así, que de acuerdo a los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de preaviso de fecha veinticuatro de febrero de dos mil dieciséis que corre en fojas dos a cuatro. Al efecto, señala la emplazada que el actor conjuntamente con otro trabajador realizaron movimientos virtuales dentro del sistema de inventario SAP, simulando traslados físicos de los insumos gluten (código MMM141) y gluten de trigo vital (código MP73600089) por un valor de diecisiete mil novecientos

setenta y cinco con 03/100 soles (S/17,975.03), ello con la finalidad que al momento que se tome inventario físico por parte del jefe o algún auditor, no saltara que dichos ítems físicamente no estaban. Lo que constituye a su entender, una falta grave laboral que hace insostenible la subsistencia de una relación laboral. Décimo Noveno: Respecto a lo antes señalado, se advierte en fojas ciento tres a ciento siete, el Informe de la Jefa de Almacenes de fecha diecisiete de febrero de dos mil dieciséis, en el que se precisa que "luego de revisar todos los movimientos realizados cada fin de mes, pudo verificar que efectivamente desde fines del mes de octubre de dos mil quince, el demandante conjuntamente con otro trabajador habían realizado traslados virtuales en el sistema SAP de stock respecto de insumos (gluten y gluten de trigo vital) físicamente inexistentes y simulando sus traslados físicos del Molino Callao al Molino Santa Rosa y viceversa, añade además que dichos movimiento no contaban con la guía de remisión respectiva, ellos con la finalidad de ocultar el faltante físico de los productos mencionados". De tal manera la conducta del demandante ha sido considerada por su empleador como una infracción de quebrantamiento de la buena fe laboral y la subsistencia de continuar con el vínculo al haber realizó acciones alejadas de sus funciones, en tanto incumplió con los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo. Vigésimo: De lo antes expuesto, nos permite concluir, que se encuentra acreditado que el actor, en su condición de operario de almacén, manipuló los sistemas internos de la empresa con la intención de no reportar la inexistencia de productos, además de haber omitido consignar el número de guía de remisión en los movimientos realizados por almacén, pues la columna "referencia" aparece en blanco, situación que ha podido ser corroborada por el propio demandante quien no ha negado los hechos, y por el contrario ha tratado de minimizar tales incumplimientos laborales señalando que la demandada también tenía la obligación de consignar el número de guía y no lo hizo.

5 QUISPE Chávez, Gustavo y otro. "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, p. 38.

Por ello, al haber quedado desvirtuados los argumentos del demandante, resulta evidente que su proceder constituye un hecho grave tipificado en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR que justifica la extinción del contrato de trabajo, pues cataloga como incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral, conforme se ha precisado en parte de la sentencia expedida por el juez de primera instancia. Vigésimo Primero: En lo que corresponde a la infracción referida al inciso d) de la norma en comento, corresponde indicar que la falta imputada no se subsume dentro de dicho supuesto, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada en autos, de ahí que no corresponde amparar la casación por dicho supuesto. Vigésimo Segundo: En virtud de lo desarrollado precedentemente; esto es, al haber quedado acreditada la falta grave cometida por el actor, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado tanto el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, deviniendo en fundada dicha causal. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Alicorp Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta y nueve a trescientos noventa y uno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y tres; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia de primera instancia emitida el tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos trece a trescientos veintitrés, que declaró infundada la demanda y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial

“El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Manuel Humberto Hermoza Garrido, sobre Indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

S.S. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, ATO ALVARADO, ÁLVAREZ OLAZÁBAL

A dark blue background featuring a faint, semi-transparent image of a person in a business suit. The person is shown from the chest up, looking down at a laptop screen. Their right hand is resting on the laptop, and a wristwatch is visible on their left wrist. The overall tone is professional and serious.

Negociación colectiva

ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO EN LA MODALIDAD VIRTUAL CONVENIO COLECTIVO 2021-2022



En la ciudad de Huancayo, siendo las 11:00 a.m. del día 03 de diciembre de 2021, estando presentes de manera virtual en la plataforma **GOOGLE MEET** con el enlace meet.google.com/yzt-siuc-jto en 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" se procede a llevar a cabo la reunión virtual, donde se hacen presentes ante el Director de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, Abog. **SERAPIO ROBERTO ROMERO ARROYO** identificado con DNI 19802354; con la asistencia técnica en la reunión virtual de la Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, **DRA. MANUELA GARCÍA COCHAGNE** identificada con **DNI 08798981** y de los conciliadores **JONATHAN CHRISTIAN LOPEZ NORIEGA** identificado con **DNI 43703590**, **IVAN LUCIANO ANAYA RAMIREZ** identificado con **DNI 07211435** y **ALEJANDRO LIZAR PEREZ DAVILA** identificado con **DNI 40997669** de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE; estando presentes en el acto por parte de la empresa **COMPAÑIA MINERA ARGENTUM S.A** con de **RUC 20507845500**, **HUGO PERLACIOS SUELDO** identificado con **DNI 07759034**, en calidad de Superintendente de Recursos Humanos y Administración, **NORLY CHAVEZ DE LA CRUZ** identificada con **DNI 43193258**, en calidad de Abogado Senior; **JAMBILICO PACORA AGUILAR** identificado con **DNI 07222360**, en calidad de Gerente de Relaciones Laborales y Planificación Recursos Humanos, **VERÓNICA MILAGROS RAMÍREZ DÍAZ** identificada con **DNI 15764349**, en calidad de Trabajadora Social; y de la otra parte el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA CIA. MINERA ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PANAMERICAN SILVER PERÚ S.A.C.- MOROCOCHA**, representado por los señores: **JOSE LUIS PARIONA ANCIETA** identificado con **DNI 42528510**, en

calidad de Secretario General, **ROLY CIPRIANO PRIETO HUAMAN** identificado con **DNI 20105577**, en calidad de Secretario General Adjunto, **ROLANDO VICTOR JERÓNIMO OCHOA** identificado con **DNI 22892377**, en calidad de Secretario de Defensa, **LENIN HUAROC LLACTA** identificado con **DNI 41830810**, en calidad de Secretario de Economía,

NOEMÍ AMANDA GASPAS AYRE identificada con DNI 40654606, en calidad 19960884, en calidad de Secretario de Seguridad Salud y Medio Ambiente, **HERNÁN TOMAS LAURA CCENTE** identificado con **DNI 43831182**, en calidad de Secretario de Actas y Archivos, **JUAN CARLOS LOPEZ TORRES** identificado con **DNI 41831350**, en calidad de Secretario de Organización, **NILTON ALEJANDRO VALVERDE VALVERDE** identificado con DNI 42458100, en calidad de Delegado de Base, **WILLIAMS RICHARD MENDOZA RAMOS** identificado con DNI 43697367, en calidad de Delegado de Base; siendo asesorados por los señores: **ALEJANDRO BERAMENDI SOTO** identificado con **DNI 23703160**, en calidad de Secretario General de la **FENTECAMP** y **FIDEL REGINALDO ENRRIQUEZ** identificado con **DNI 21283205**, en calidad de Secretario de Organización de la **FENTECAMP**, quiénes han sido convocados el día de hoy a Reunión Extraproceso Virtual sobre Pliego Petitorio 2021-2022.

Iniciada la diligencia y después de las deliberaciones, para resolver el presente pliego petitorio, las partes estando conformes y premunidas de las facultades legales suficientes, deciden suscribir la solución total y definitiva del Pliego 2021- 2022, y llegan a los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1.-ÁMBITO DEL CONVENIO:

Los beneficios del presente convenio colectivo son de aplicación para todos los trabajadores representados por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA COMPAÑIA MINERA ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PAN AMERICAN**

SILVER PERÚ S.A.C, el convenio no se aplica a trabajadores de dirección.

El presente convenio no se extenderá a trabajadores afiliados de otro Sindicato, hasta que se cuente con la decisión final que emita la autoridad administrativa de trabajo-SUNAFIL, sobre la determinación de la organización sindical más representativa.

Si el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A. SUBSIDIARIA DE PAN AMERICAN SILVER PERÚ S.A.C. fuera determinado por SUNAFIL, como minoritario, no impide a la Empresa hacer extensivos parcial o totalmente sus beneficios a trabajadores no afiliados al Sindicato, respetando a la equidad interna de las remuneraciones.

CAPÍTULO II

PRESTACIONES GENERALES DE TRABAJO SINDICALES Y SEGURIDAD

2.1.- GASTOS DE SEPELIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:

La empresa conviene en incrementar de S/ 4,850.00 soles (CUATRO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES) a S/ 4,905.00 soles (CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCO Y 00/100 SOLES) por concepto de gastos de sepelio, al trabajador, por fallecimiento de padres, esposa, hijos e hijastros debidamente

censados. En el caso de 02 trabajadores o más que sean familiares directos beneficiarios, este beneficio se otorgará al trabajador que presente los documentos referentes al fallecimiento de los padres censados (partida de defunción), a las oficinas de Bienestar Laboral, siendo el único beneficiario por los familiares fallecidos.

CAPÍTULO III

BENEFICIOS COLECTIVOS

3.1.- ASIGNACIÓN POR EL 1RO. DE MAYO:

La empresa se reserva el derecho de solicitar al trabajador si desea o no trabajar el día 1º de mayo,

respetando su decisión. Así mismo, la empresa otorgará un apoyo económico al Sindicato por la suma de S/ 35,500 soles (TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES), previa presentación de la solicitud de dicha organización sindical.

3.2.- ASIGNACIÓN POR EL 5 DE DICIEMBRE:

La empresa otorgará un apoyo económico al Sindicato por la suma de S/ 35,500 soles (TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES), previa presentación de la solicitud de dicha organización sindical.

3.3.- ASIGNACIÓN POR ANIVERSARIO SINDICAL:

La empresa otorgará al Sindicato previa solicitud, por el aniversario del Sindicato la suma de S/ 28,800 soles (VEINTIOCHO MIL OCHOCIENTOS Y 00/100 SOLES). Dicho monto será depositado antes del 15 de abril de cada año.

3.4.- PRESENTE NAVIDEÑO:

La empresa ha convenido dar un presente navideño consistente en: 01 Kilo de azúcar, 1 Kilo de arroz, 02 latas de atún, adicionalmente a: 01 Panetón de buena calidad, 02 Tarros de Leche tamaño grande, 02 Tabletas de Chocolate, 01 Bolsa de Caramelos, 02 Latas de Conservas y 01 Litro de Aceite de Buena Calidad.

CAPÍTULO IV

SALARIOS, ASIGNACIONES U OTROS

4.1.- AUMENTO GENERAL:

La empresa conviene en otorgar por concepto de Aumento General un incremento de S/ 4.20 soles (CUATRO Y 20/100 SOLES) diarios a partir del periodo comprendido del 23 de Julio de 2021 al 22 de Julio de 2022, a todos los trabajadores sindicalizados, y que cuenten con una antigüedad no menor de tres meses al inicio de la vigencia del presente convenio, y con contrato vigente a la fecha.

4.2.- REINTEGRO REMUNERACIONES:

La empresa procederá abonar el reintegrar de las remuneraciones correspondientes a los incrementos

pactados en el presente convenio colectivo, en el cancelo correspondiente al mes de diciembre de 2021.

4.3.- ASIGNACIÓN POR SUBSUELO:

La empresa acuerda el incremento sobre la Asignación por Trabajo en Subsuelo, de S/ 1.50 soles (UNO y 50/100 SOLES) diarios a S/ 1.65 (UNO y 65/100 SOLES) diarios, para aquellos trabajadores que les corresponde por jornada real y efectivamente trabajada de la Cía. Minera Argentum-S.A.

4.4.- ASIGNACIÓN POR JORNADA NOCTURNA:

La empresa acuerda el incremento sobre la Asignación por Jornada Nocturna de S/. 0.95 soles (CERO Y 95/100 SOLES) diarios a S/ 1.10 soles (UNO Y 10/100 SOLES) diarios, por Jornada Nocturna Atípica real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de la Cía. Minera Argentum-S.A.

4.5.- BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN ALTURA:

La empresa conviene en otorgar el incremento sobre Bonificación por Trabajo en Altura de S/ 0.65 soles (CERO Y 65/100 SOLES) diarios a S/ 0.80 soles (CERO Y 80/100 SOLES) diarios por jornada efectiva de trabajo a todo su personal que realiza trabajos en altura (No se considera como altitud geográfica).

4.6.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:

La empresa otorgará por única vez a cada trabajador que continúe laborando y tenga más de tres meses de servicio al 23 de Julio de 2021, UNA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE S/ 900.00 soles (NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES). Dicha bonificación se cancelará en el cancelo del mes de diciembre de 2021.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD

5.1.- PRODUCTIVIDAD LABORAL:

Las partes declaran su propósito y voluntad en desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, la Empresa respetará los derechos laborales y la libertad sindical

de los trabajadores.

5.2.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS:

Las partes se comprometen a solucionar mediante el diálogo los conflictos y controversias que puedan surgir, reconociendo que el trato directo constituye el medio más eficaz de mantener y acrecentar las buenas relaciones laborales y solucionar los conflictos laborales que se susciten.

5.3.- RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS OTORGADOS:

Quedan establecidos que todos los beneficios otorgados o reconocidos al trabajador a la fecha, que no son incluidos en el presente convenio colectivo se mantendrán vigente y en las mismas condiciones.

5.4.- VIGENCIA DEL CONVENIO:

El presente convenio tendrá una vigencia de un año contado a partir del 23 de julio de 2021 hasta el 22 de julio de 2022.

5.5.- FOLLETIZACIÓN:

La Empresa se encargará de imprimir y folletizar el presente convenio para su distribución a todos los trabajadores sindicalizados, teniendo en consideración que el Folleto esté impreso con letra legible y nítida, en un plazo de 30 días calendarios, luego de haber sido aprobado por la autoridad administrativa de trabajo correspondiente.

Siendo la 10:00 p.m. se da por concluida la reunión emitiéndose el acta de acuerdo correspondiente para fines pertinentes.

ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN EXTRAPROCESO EN LA MODALIDAD VIRTUAL CONVENIO COLECTIVO 2021-2022



De conformidad con la Directiva General Nro.001-2020-MTPE/2/14 aprobada con Resolución Ministerial Nro.092-2020-TR de 23.5.2020. El día de hoy 30 de noviembre de 2021 siendo las 11:00 a.m., en presencia de la Abogada – Conciliadora **REBECA GRACIELA CAMAC NUÑEZ**, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, que despacha su Director **RICARDO CLEMENTE VÁSQUEZ SUYO**, la con la asistencia Técnica en la reunión virtual de: la Directora de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, Dra. Manuela García Cochagne-Directora, y Alejandro Lizar Pérez Dávila Conciliador, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se deja constancia de la presencia en la reunión virtual de: la Empresa **COMPAÑÍA MINERA AGREGADOS CALCAREOS S.A.**, representada por: **INFANTES POMAR, ANGEL FEDERICO**, identificado con **DNI 25535997**, en calidad de Gerente de Administración y Finanzas, **CACERES ZEVALLOS, DIEGO ALONSO**, identificado con **DNI 41380640**, en calidad de Gerente Central, **CARLIN VILLARREAL, VICTOR MARTIN**, identificado con **DNI 29729062**, en calidad de Gerente de Producción; y la otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA AGREGADOS CALCAREOS S.A** representada por: **NOLORBE FLORES, LUIS HILARIO**, identificado con **DNI 44558305**, en calidad de Secretario General, **MIRANDA ESTRADA, RONALD CARLOS**, identificado con **DNI 42325252**, en calidad de Secretario de Defensa, **SANTA CRUZ SANCHEZ, JESUS FILEMON**, identificado con **DNI 09948635**, en calidad de Secretario de Organización, **MENDOZA SILVA, JOAQUIN ENRIQUE**, identificado con **DNI 09157556**, en calidad de miembro de la comisión negociadora; **IBAÑEZ MELENDREZ, GILMER**, identificado con **DNI 40715642**, en calidad de Asesor quiénes han sido convocados el día de hoy a Reunión Extraproceso Virtual sobre Pliego Petitorio 2021-2022.

Iniciada la diligencia y después de las deliberaciones, para resolver el presente pliego petitorio, las partes

estando conformes y premunidas de las facultades legales suficientes, deciden suscribir la solución total y definitiva del Pliego 2021-2022, y llegan a los siguientes acuerdos:

PRIMERO. – SOBRE EL AUMENTO DE SALARIOS:

COMACSA y el SINDICATO DE TRABAJADORES, acuerdan resolver el punto 1 del Pliego de Reclamos 2021-2022 (aumento de salarios), de la siguiente forma:

COMACSA, otorgará un incremento total de S/ 3.20 (Tres con 20/100 soles) sobre el jornal básico diario de todos los trabajadores, el mismo que se hará efectivo desde el 01 de abril de 2021.

Sobre los devengados acumulados desde el 01.04.2021 hasta el 30.11.2021, respecto de los salarios y demás beneficios laborales pagados, las partes acuerdan, que se pagará en una (1) sola oportunidad, dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la firma de la presente Convención colectiva.

SEGUNDO.–SOBRE LA ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS (ESCOLARIDAD):

Ambas partes acuerdan aumentar la Asignación por Estudios (Escolaridad) anual, de S/ 450.00 (Cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles) a S/ 475.00 (Cuatrocientos setenta y cinco con 00/100 soles), por cada hijo en edad escolar, la cual se seguirá otorgando en la forma y oportunidad que ha venido aplicando COMACSA hasta la fecha.

TERCERO. – SOBRE LA ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:

COMACSA y el SINDICATO DE TRABAJADORES, acuerdan que los montos por este concepto se mantendrán tal como se han venido otorgando anteriormente; es decir, la cantidad de S/ 4,300.00 (Cuatro mil trescientos con 00/100 soles) por fallecimiento de titular (trabajador) y S/ 2,000.00 (Dos mil con 00/100 soles) por fallecimiento de familiar directo (cónyuge, hijos o padres).

CUARTO. – SOBRE EL PERMISO POR FALLECIMIENTO:

El permiso por fallecimiento se continuará otorgando, conforme hasta la fecha, de acuerdo a la Política de COMACSA; es decir, en caso ocurra el fallecimiento de un familiar directo del trabajador (cónyuge, hijos o padres) en la ciudad de Lima o la Provincia Constitucional del Callao, el permiso remunerado seguirá siendo de tres (3) días calendario, y cuando el fallecimiento del familiar directo ocurra en provincia, el permiso remunerado será de seis (6) días calendario.

QUINTO. – SOBRE LA LICENCIA SINDICAL REMUNERADA:

COMACSA y el SINDICATO DE TRABAJADORES, acuerdan que, a partir del año 2022, COMACSA otorgará por el concepto de Licencia sindical remunerada, la cantidad total de ciento veintidós (122) días naturales por año calendario, la cual podrá ser solicitada cumpliendo los requisitos establecidos por ley, a favor de cualquiera de los dirigentes sindicales que conforman la Junta Directiva vigente del SINDICATO DE TRABAJADORES.

SEXTO. – CANASTA POR NAVIDAD:

El aguinaldo que se otorga con ocasión de la celebración de Navidad (Canasta por navidad), se continuará otorgando, conforme hasta la fecha, de acuerdo a la Política de COMACSA, la cual aplica desde hace varias décadas, habiendo cumplido esta última con su entrega de manera ininterrumpida.

SÉPTIMO.– En cuanto a todos los demás puntos y petitorios que contiene el Pliego de Reclamos 2021-2022, el SINDICATO DE TRABAJADORES cierra y retira dichos conceptos, desistiéndose sobre la totalidad de los mismos.

OCTAVO.–VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO:

La vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo será de doce (12) meses, computados desde el 01 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022; y el ámbito del convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores con vínculo laboral vigente a la suscripción del presente convenio colectivo.

Asimismo, los derechos y beneficios que se hayan obtenido en Convenciones Colectivas anteriores, suscritos por ambas partes, mantienen su vigencia, en tanto no hayan sido modificadas por Convenciones Colectivas posteriores.

Habiendo acordado y aceptado los términos de la presente Convención Colectiva, ambas partes la firman en señal de conformidad y dando cumplimiento a lo previsto en el Decreto Supremo 010-2003-TR–Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a los 30 días del mes de noviembre del año 2021, a horas 05:00 p.m.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

