



ACTUALIDAD LABORAL

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

¿Existe un diseño ideal y único del sistema de pensiones en América Latina y el Caribe?

Artículo de Javier Paitán Martínez

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

Artículo de Dr. Ferre Cabezas

Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga

Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe

Normas Legales

Jurisprudencia

**Negociación
colectiva**



Edición
542
Agosto 2023

INDICE

- 5 ¿Existe un diseño ideal y único del sistema de pensiones en América Latina y el Caribe?
Artículo de Javier Paitán Martínez
- 31 La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga
Artículo de Dr. Ferre Cabezas
- 39 Efectos del ejercicio irregular del derecho de huelga
Artículo de Celia Eliana Jiménez Quispe
- 57 Normas legales
- 93 Jurisprudencia
- 158 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

¿EXISTE UN DISEÑO IDEAL Y ÚNICO DEL SISTEMA DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE?

Javier Paitán Martínez



Javier Paitán Martínez

Docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la PUCP. Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas (SPJJ) de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTySS).

I. Cuestiones preliminares

La seguridad social es un sistema de protección social que permite prestar asistencia médica y garantizar ingresos básicos a todo ciudadano que lo necesite, cuando enfrenta ciertas contingencias o riesgos sociales (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo y muerte), a fin de elevar o mantener su calidad de vida (su dignidad). Así, toda persona tiene derecho a la seguridad social, puesto que este es un *derecho humano fundamental* (inherente a todo ser humano y que permite el ejercicio de otros derechos), *irrenunciable* (no se puede ni se debe renunciar por ningún motivo), *inalienable* (no se puede ceder o vender), *imprescriptible* (nos acompaña desde el nacimiento hasta la muerte) e *indispensable para el respeto de la dignidad humana* (es el fin supremo del Estado y la sociedad)¹.

Por su parte, la Constitución de 1993² en el Capítulo II “De los Derechos Sociales y Económicos”, ha diseñado un marco dentro del cual se conciben los cimientos de la seguridad social en nuestro país. Así, de la conjunción de los artículos 10³, 11⁴ y 12⁵, origina que tengamos un concepto de seguridad social susceptible de ser ejercido por todos, los mismos que están referidos a su cobertura, prestaciones y gestión⁶, así como a la finalidad y objetivos de los fondos. No obstante, debe precisarse que la aplicación de dicho derecho fundamental del ser humano es progresiva con un criterio de universalidad⁷.

En efecto, la seguridad social es una herramienta importante para la prevención y alivio de la pobreza

1 GONZALES, César y PAITÁN, Javier. El derecho a la seguridad social. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017, pp. 51-67.

2 La Constitución de 1979 constituye el antecedente inmediato de la Constitución Política vigente. En el capítulo III “De la seguridad social, salud y bienestar”, ubicado en el Título I de la misma, referida a los “Derechos Fundamentales de la persona” (Artículos 12, 13 y 14), se dio por primera vez la constitucionalización de la seguridad social en el Perú.

3 “Artículo 10.- Derecho a la Seguridad Social

El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley para la elevación de la calidad de vida.”

4 “Artículo 11.- Libre acceso a las pensiones de salud y pensiones

El Estado garantiza el libre acceso a las prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento.

La Ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado.”

5 “Artículo 12.- Fondos de la Seguridad Social

Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.”

6 GONZALES, César y ANTOLA, Mariella. “La derogación de la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes a los sistemas de seguridad social en pensiones”. En Laborem, Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 15, SPDTSS, Lima, 2015, pp.127-128.

7 ABANTO, César. “El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social”. En: GUTIERREZ, Walter (Dir.). La Constitución Comentada, tomo I. Gaceta Jurídica, Lima, 2005, pp. 419-422.

que se gesta a través de las prestaciones de salud (atenciones médicas) y económicas (pensiones), siendo estas últimas una de sus principales preocupaciones. De modo que ha sido imprescindible su tratamiento especial y diferenciado frente a las demás prestaciones, adquiriendo una autonomía e independencia particular dentro de la estructura misma de la especialidad – tanto a nivel normativo como en el teórico e, inclusive, jurisprudencial –, a través del denominado derecho previsional o pensionario, que se encarga del estudio de las pensiones tomando en cuenta las características demográficas, sociales, económicas y políticas de cada país⁸.

Con las pensiones, cuyo estudio teórico y normativo está a cargo del derecho previsional, se permite: i) otorgar protección – de manera prolongada – a la persona humana frente a diferentes estados de necesidad o contingencias sociales, sea por la vejez, invalidez, muerte, entre otros; y, ii) buscar que dichas prestaciones económicas sean suficientes, adecuada e íntegras para cubrir los determinados estados de necesidad, sobre todo las consecuencias de la vejez. Estas finalidades están bajo la responsabilidad del Estado, ya sea a través de su intervención directa, a cargo del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o de manera indirecta, a cargo del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

En esa misma consonancia, Ruiz⁹ sostiene que, “el servicio público de la seguridad social [en pensiones] es sin duda una de las estrategias políticas, económicas y sociales más importantes para cualquier país del orbe, más allá del tipo de gobierno o del perfil ideológico de sus gobernantes”. Sin embargo, enfatiza que, “no es extraño que hoy día a muchos les suene el concepto a

mero postulado de corte político, una simple entelequia al no entenderse la trascendencia de lo que significa e implica dicha seguridad social: *un derecho humano y social de todos, inalienable e irrenunciable, establecido como un servicio público que debe brindar el Estado como responsable primario y final del sistema, atento a lo previsto en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*”.

II. Taxonomía de reforma de pensiones en América Latina y el Caribe

No se debe olvidar que desde 1981, año en el que Chile implementó el esquema previsional basado en la contribución definida con base en cuentas individuales administradas por el sector privado, totalmente contrario al esquema de reparto que siempre está a cargo del Estado, se ha venido produciendo reformas pensionales estructurales durante la década de los 90, sobre todo en América Latina y el Caribe, con panoramas positivos y otras veces muy desalentadores.

Así, según lo señala Mesa-Lago¹⁰, durante los años 1981 y 2008, “once países latinoamericanos la mayoría con patrocinio del BM [Banco Mundial], implementaron reformas estructurales de pensiones, las cuales cerraron o redujeron substancialmente el sistema público”. Ello provocó en los sistemas de organización del gasto, la implementación de tres modelos¹¹ de sistemas de pensiones, en los que se efectuaron el reemplazo total o parcial de los sistemas públicos por los sistemas privados y, en otros casos, se permitió la convivencia en competencia de dichos sistemas; tal como se aprecia en el Cuadro 1.

8 ABANTO, César. “Manual del Sistema Nacional de Pensiones”. Gaceta Jurídica, Lima, 2014, pp. 36-37.

9 RUIZ, Ángel Guillermo. “Retos y desafíos de la seguridad social contemporánea: entre la realidad y la utopía”. En: Revista Jurídica Jalisciense, Número 1 / 2010, pp. 126-127.

10 CARMELO MESA-LAGO. Evaluación de cuatro décadas de privatización de pensiones en América Latina (1980-2020): Promesas y realidades, pp. 15-16. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert, 2020. <https://n9.cl/lvbxm>

11 La aparición de estos modelos o perspectivas más o menos definidas, se dan en el contexto de la reforma de la seguridad social en América Latina, en el que se incorpora el sistema de capitalización individual en reemplazo total o parcial de los de reparto. Véase: GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. “Hacia una Seguridad Social para todos: El sistema de pensiones en el Perú”. En: Crisis financiera mundial y sus efectos en el Sistema Privado de Pensiones: Problemas y medidas de protección de los fondos de los afiliados. Fondo Editorial del Congreso de la República, Lima, 2009, pp. 120-124.

Cuadro 1

Taxonomía de Reformas de Pensiones y Sistemas Privados y Públicos en América Latina, 2020

Modelo, país y año inicio reforma	Sistema	Contribución	Prestación	Financiamiento	Administración
Privados (Reforma estructural)					
Modelo Substitutivo Chile (1981) México (1997) El Salvador (1998) Rep. Dominicana (2003-) ^a	Privado	Definida	No definida	Pleno (cuentas individuales)	Privada ^h
Modelo Paralelo Perú (1993) Colombia (1994)	Público o Privado	No definida Definida	Definida No definida	Reparto ^f Pleno	Pública Privada ^h
Modelo Mixto Uruguay (1996) Costa Rica (2001) ^b Panamá (2008)	Público o Privado	No definida Definida	Definida No definida	Reparto ^f Pleno	Pública Múltiple ^h
Ex privados con Re-reforma					
Chile (2008)	Privado y Solidario	Definida No definida	No definida Definida	Pleno Reparto	Privada Pública
Argentina (2008) ^c	Público	No definido	Definido	Reparto	Pública
Bolivia (2010) ^d	Público y Privado	No definida Definida	Definida No definida	Reparto Pleno	Pública Pública
Públicos^e					
Brasil Cuba Ecuador ^f Guatemala Haití Honduras Nicaragua ^f Paraguay Venezuela	Público	No definido	Definido	Reparto ^f	Pública

a Sólo el programa contributivo ha sido implementado, los otros dos programas (contributivo-subsidiado y subsidiado) no estaban en vigor a mediados de 2020.

b Todos los asegurados están tanto en el pilar público como el privado.

c Argentina tenía un pilar privado en el sistema mixto de 1993 a diciembre de 2008 con 54% de los asegurados contribuyentes; la re-reforma nacionalizó el pilar privado y lo integró con lo que quedaba del sistema público.

d Bolivia tenía un sistema privado hasta 2010 con 100% de los asegurados contribuyentes, la re-reforma lo retornó al sistema público, pero retuvo las cuentas individuales, que aún siguen administradas por una aseguradora pública.

e Todos los sistemas públicos hicieron reformas paramétricas entre 2008 y 2020; incluyendo Brasil que también intentó sin éxito pasar una reforma estructural; Costa Rica y Uruguay hicieron reformas paramétricas en los pilares públicos; Colombia y Perú en los sistemas públicos, México en el sistema privado.

f Ecuador y Nicaragua promulgaron leyes privatizadoras que no se implementaron.

g Capitalización parcial colectiva en pilares públicos de Costa Rica y Panamá, los sistemas públicos paralelos de Colombia y Perú, y los sistemas públicos de Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Paraguay.

h Administradoras múltiples (privadas, públicas o mixtas) en Colombia, México y República Dominicana, así como en el pilar público en los modelos mixtos.

Fuente: Mesa-Lago (2020, p. 16).

Entonces, desde ya se puede advertir que no existe un diseño único del sistema de pensiones en América Latina y el Caribe, porque podemos encontrar hasta tres tipos de modelos, a saber:

a) *El modelo substitutivo*: Por el cual se reemplaza totalmente el sistema público de reparto, cerrándolo y sustituyéndolo con el sistema de capitalización individual (o régimen de capitalización individual), administrado por empresas privadas. Así, tenemos los casos de los siguientes sistemas de pensiones, en los que se cerró el público para ser reemplazado por completo

por el privado: Chile, Bolivia, México, El Salvador y R. Dominicana.

b) *El modelo mixto*: Por el cual se combina el sistema público de reparto con el sistema de capitalización individual. Es así que, se mantiene el sistema público como un pilar, para que se le agregue y complemente un segundo pilar, como fue implementado en los siguientes países: Argentina, Costa Rica, Uruguay y Panamá.

c) *El modelo paralelo o dual*: Por el cual se reemplaza parcialmente el sistema público de

reparto, en el que coexiste como una opción alterna del régimen de capitalización individual. Aquí, se conserva el sistema público y se agrega – sin complementarse – el sistema privado, para luego competir entre sí. Así tenemos los siguientes casos: Colombia y Perú.

En el Perú, desde 1993 se mantiene un modelo paralelo en su sistema de pensiones, en el que el público está fundamentalmente representado por el Decreto Ley 19990, además de los regímenes previsionales especiales (con prestaciones definidas), y el privado por el Decreto Ley 25897 (con contribuciones definidas). Tanto el sistema público como el sistema privado de pensiones compiten para tener mayores afiliados y, por ende, mayores cotizaciones para la administración – e inversión – de los fondos de pensiones.

En Chile, recientemente, se ha presentado una propuesta de reforma de su modelo de pensiones, proponiendo un sistema mixto, manteniendo el pilar de ahorro individual, a fin de aumentar las pensiones actuales y futuras, priorizando a las mujeres. Desde el gobierno actual, se señala que esta reforma busca¹²: mejorar las pensiones; valorar el trabajo personal, manteniendo el ahorro individual y protegiendo su propiedad; fortalecer la libertad para elegir; crear un sistema mixto, con un agente público y actores privados, que generará mejores pensiones; establecer una cotización financiada por los empleadores, para mejorar las cuentas personales de todos y enfrentar la discriminación hacia las mujeres; y, deja atrás un sistema extremo, que no ha cumplido con las expectativas que se pusieron en él y que exhibe reconocidas deficiencias.

III. Hacia el diseño de un sistema de pensiones: ¿ideal y único?

El derecho del trabajo, así como el derecho de la seguridad social, no son realidades eternas que existen

fuera del tiempo y el espacio. Son fenómenos sociales que deben considerarse en su contexto histórico concreto, y es dentro de tal contexto donde deben analizarse su nacimiento, desarrollo y transformación. Sin lugar a duda, estos derechos constituyen, al igual que el resto de la regulación social en su conjunto, una de las grandes conquistas sociales del siglo veintiuno. Sin embargo, no es sorprendente que hoy se hallen en una encrucijada¹³.

Al respecto, el grupo que tiene mayor representación en el mercado laboral – como es el caso peruano – mantiene una constante inadecuación laboral (incompatibilidad existente entre la educación y ocupación que ejercen. Esto es, el desajuste entre la formación de la PEA con la demanda de trabajo¹⁴), además de mantener condiciones laborales que no reflejan los efectos del crecimiento macroeconómico, debido a la falta de políticas de empleo y de protección social, y la conciliación de estas.

Del mismo modo, “con la globalización y la irrupción de las nuevas tecnología”, en el mercado laboral se muestra un constante “incremento del trabajo por cuenta propia o freelance”¹⁵, como es el caso de los trabajadores del mercado de Apps de taxis, que ya no están sujetos a los tres elementos esenciales de toda relación de trabajo (subordinación, remuneración y lugar de trabajo).

A la luz de estos cambios sociales en los albores del siglo veintiuno (Industrias 4.0 y 5.0), el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, deben enfrentar dichos fenómenos y ser instrumentos para seguir garantizando empleos decentes y protección social para toda la clase trabajadora (dependiente e independiente), que labora bajo las formas tradicional de empleo o sujeto a las nuevas modalidades de trabajo. “Los países [como el Perú] deberían de aprovechar las ventajas de la globalización [y la Cuarta Revolución

12 Vid.: Sistema MIXTO. Mejores pensiones para Chile. Gob.cl. (s/f). <https://www.gob.cl/sistemamixto/>

13 BRONSTEIN, Arturo. Derecho Internacional y Comparado del Trabajo: Desafíos actuales. OIT, Ginebra, 2010, pp. 1-36.

14 GAMERO, Julio. Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. Propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Serie Macroeconomía del Desarrollo 163. CEPAL, Santiago de Chile, 2015, p. 18.

15 CHACALTANA, Juan y SULMONT, Denis. Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la Capacitación y los Servicios de Empleo. CIES, Lima, 2003, p. 17.

Industrial], pero tratando de adaptarla a sus propias exigencias.¹⁶

Para hacer frente a los problemas estructurales que presentan los diferentes ordenamientos jurídicos laborales y previsionales, sumado al fenómeno del envejecimiento de la población¹⁷ y el tránsito por la Cuarta Revolución Industrial, que también se ve afectado por las crisis económicas y financieras globales, el desempleo, el subempleo y la informalidad laboral (y previsional), se requiere de políticas sociales de empleo y de protección social – integrados y coordinados – de mediano y largo plazo, sobre todo estas últimas.

Si bien no existe modelo ideal y único de sistema de pensiones, tal como se puede apreciar de la taxonomía de reformas de pensiones en América Latina y el Caribe (ver Cuadro 1), cualquier diseño previsional tiene que tener como finalidad el fomentar y garantizar la inversión del capital físico (de los trabajadores, tanto de los que están a punto de jubilarse como de los que ingresan por primera vez al mercado laboral o de los que son trabajadores freelance), incentivando el ingreso de trabajadores dependientes e independientes y de las empresas familiares; así como las otras formas de trabajo que están excluidos de muchos ordenamientos jurídicos laborales.

Por una parte, la prolongación de la vida laboral de las personas en edad avanzada conciliable con el ingreso por primera vez de los jóvenes traería como efecto inmediato el incremento de los fondos de los sistemas de pensiones. Sobre el particular, se debe tener en cuenta, que la población mayor necesita de un mayor gasto social, en salud, farmacia y dependencia.

Por otro lado, la incorporación de los trabajadores por cuenta propia, que de manera constante vienen formando parte de las nuevas formas de empleo propias

de la Cuarta Revolución Industrial, permitirá primero garantizarles una protección social frente a diferentes contingencias de la vida (vejez, principalmente) y, a su vez, brindar con los aportes pensionarios un financiamiento sostenible del sistema de pensiones.

La seguridad social y el empleo – como el desempeño económico – se deben relacionar pluridimensionalmente con los cambios demográficos, la globalización y las Industrias 4.0 y 5.0, en el que coexisten las empresas virtuales a gran escala con las empresas tradicionales, para efectos de combinar eficiente y eficazmente la regulación de la demanda interior de empleo con la sostenibilidad financiera de la seguridad social, promoviendo un diálogo intergeneracional de solidaridad y de apoyo mutuo.

Por ello, las políticas sociales, las que deben ser el sustento para todo diseño del sistema de pensiones, deben tener como norte fijo: i) fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral, e ii) implementar nuevos modelos de protección social que amplíen la cobertura de protección y su sostenibilidad, sobre todo de las personas en edad avanzada, teniendo en consideración el modelo previsional que tiene cada país de América Latina y el Caribe. Ello, en cuanto a la incidencia de los presupuestos configuradores de la pensión, los requisitos del hecho causante de la contingencia de jubilación y las reglas de cálculo para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.

En suma, en cuanto a las reformas de pensiones que están pendiente en muchos países de Latinoamérica, en el que no existe un modelo ideal y único ni tampoco el sistema privado ni el sistema privado son la panacea, tenemos que empezar por poner en práctica lo sugerido por el segurólogo social Ruiz, quien ha expresado lo siguiente:

16 STIGLITZ, Joseph. E. "El rumbo de las reformas. Hacia una nueva agenda para América Latina". En: Revista de la CEPAL, número 80, agosto 2003, p. 38.

17 En el caso peruano, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la pirámide poblacional cambia progresivamente reduciéndose la población más joven e incrementándose la población mayor con una esperanza de vida de 77.2 años (a noviembre de 2022), como consecuencia de los cambios en la mortalidad y la fecundidad que vienen afectando el volumen y la estructura, en lo referido al comportamiento social y económico, por edad de la población. Para ver la población estimada y proyectada por departamento, provincia y distrito (según hombre o mujer), 2000-2015, se puede consultar: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis Demográfico 38. INEI, 2019. <https://n9.cl/xxb1e>

“Si no tenemos políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social, como es el caso peruano, entonces habrá que implementarla. Y, si la que tenemos – o tratamos de implementarla – no cumplen con su cometido esencial: tener empleos plenos y decentes con una cobertura y sostenibilidad de las pensiones, entonces, habrá que reformarlas. Los riesgos que impliquen reformas con dichas políticas sociales resultarán menos costosos que los de un descontento popular que ya viene clamando empleo digno y decente con una protección social, también digna y equitativa.”

¡Sí es necesario implementar reformas de pensiones! No por imposición, sino por elección de cada sociedad, tomando en cuenta los factores económicos, sociales, demográficos y políticos que caracterizan a un determinado país. Esto implica respetar los parámetros establecidos en las Cartas Magnas, los Convenios Internacionales suscritos por el Perú, y la jurisprudencia del de los tribunales de justicia en materia previsional (jurisprudencia vinculante que muchas veces es omitida). Asimismo, se requiere de medidas con la necesaria articulación de las entidades encargadas de la administración y gestión del sistema de pensiones. Es imprescindible la institucionalidad en pensiones, y no solo en el empleo.

En muchos países de Latinoamérica y el Caribe, no puede seguir postergándose ninguna propuesta de reforma, en tanto el diseño de esta última tenga como finalidad garantizar la sostenibilidad y sostenimiento económico del modelo pensionario actual, con proyección al futuro y para otorgar pensiones dignas, suficientes y adecuadas. Necesitamos un mundo con pensiones, para garantizar la protección social a la ciudadanía de cualquier país.

VI. Referencias bibliográficas

ABANTO REVILLA, César. “Manual del Sistema Nacional de Pensiones”. Gaceta Jurídica, Lima, 2014.

ABANTO, César. “El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social”. En: GUTIERREZ, Walter (Dir.). La Constitución Comentada, tomo I. Gaceta Jurídica, Lima,

2005.

ABANTO César y PAITÁN, Javier. “¿Es inconstitucional la ley que libera los fondos de las AFP? El ahorro forzoso y la esencia de los regímenes previsional”. En: Soluciones Laborales, número 101, año 9, Gaceta Jurídica, Lima, 2016.

BRONSTEIN, Arturo. Derecho Internacional y Comparado del Trabajo: Desafíos actuales. OIT, Ginebra, 2010.

CARMELO MESA-LAGO. Evaluación de cuatro décadas de privatización de pensiones en América Latina (1980-2020): Promesas y realidades, pp. 15-16. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert, 2020. <https://n9.cl/lvbxm>

CHACALTANA, Juan y SULMONT, Denis. Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la Capacitación y los Servicios de Empleo. CIES, Lima, 2003.

GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. “Hacia una Seguridad Social para todos: El sistema de pensiones en el Perú”. En: Crisis financiera mundial y sus efectos en el Sistema Privado de Pensiones: Problemas y medidas de protección de los fondos de los afiliados. Fondo Editorial del Congreso de la República, Lima, 2009.

GAMERO REQUENA, Julio. Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. Propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Serie Macroeconomía del Desarrollo 163. CEPAL, Santiago de Chile, 2015.

GONZALES, César y PAITÁN, Javier. El derecho a la seguridad social. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017.

GONZALES, César y PAITÁN, Javier. “Hacia un modelo multipilar del sistema de pensiones peruano: ¿Una reforma impostergable?”. En: Revista Diálogo y Concertación Nacional del Consejo Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. CNT

y MTPE, Lima, 2015.

GONZALES, César y ANTOLA, Mariella. "La derogación de la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes a los sistemas de seguridad social en pensiones". En Laborem, Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 15, SPDTSS, Lima, 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis Demográfico 38. INEI, 2019. <https://n9.cl/xxble>

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. "Retos y desafíos de la seguridad social contemporánea: entre la realidad y la utopía". En: Revista Jurídica Jalisciense, Número 1 / 2010.



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

Dr. Ferre Cabezas

1. Introducción

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

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

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

derechos fundamentales.

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

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

2. El derecho a la Huelga en el Perú

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

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

Artículo 72

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

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

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

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

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

² STC 0008-2005-PI/TC, fundamento 40

Tribunal Constitucional señala que es un (...) equivoco conceptual, que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social. En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida. En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto³. En ese sentido, bajo lo refirmado por el máximo intérprete de la Constitución se deja atrás el termino de interés social superponiéndose el interés público dándole una mayor importancia a los derechos de los terceros, entendiéndose que el derecho de huelga no puede atentar contra los derechos de la población poniendo en velo su vida, salud y seguridad.

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

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

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

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

Al respecto, conforme lo antes indicado, El Perú ha ratificado diversos convenios de la OIT, pero lo más resaltante para nuestro tema en desarrollo es el convenio 87 de la OIT referido a la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; siendo ratificado por el Perú el 02 de marzo de 1960⁴ y a la fecha se encuentra en vigor.

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

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

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

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

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

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

4. ¿Servicios Esenciales o Servicios Públicos Esenciales?

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

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

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

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

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

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

5. El Servicio Esencial en el TUO de la LRCT

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

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

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

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

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

Son servicios públicos esenciales:

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

e) Los establecimientos penales.

f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.

g) Los de transporte.

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

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

j) Otros que sean determinados por la Ley.

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

El artículo 65 de la Carga Magna señala:

Protección al consumidor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a. Chile

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

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

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

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

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

b. Colombia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c. Argentina

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

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

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

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

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

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

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

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

Prohíbe la huelga ante los servicios esenciales	Si	No
Chile	x	
Colombia	x	
Perú		x
Argentina		x

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

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

7. Conclusiones

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

que priorice el derecho de las mayorías, en este caso la población.

- Los servicios públicos esenciales o servicios esenciales, se debe establecer una misma ilación referente a estos términos, en el presente trabajo se ha evidenciado que en la actualidad los servicios “públicos” son brindados tanto por empresas privadas como públicas, por lo que no sería adecuado seguir utilizando en la normativa la terminología de servicios públicos esenciales.
- Debe preponderar el derecho de los consumidores como los receptores de los servicios esenciales bajo el precepto del interés público frente a los derechos laborales del trabajador. Esto se sustenta en la vigencia del derecho de vida, salud y seguridad de la población reconocido en la Constitución de 1993.
- La Constitución Política del Perú de 1993 otorga la potestad de establecer limitaciones y prohibiciones del derecho de huelga, lo cual no impide que vea la luz la restricción total del derecho de huelga mediante las normas que la regulen.

9. Bibliografía

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

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

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

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

Ugaz Olivares, M. (noviembre de 2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. *Homenaje Aniversario*

de la SPDTSS - 25 año de las bodas de plata de la sociedad, 407-424.

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

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

EFFECTOS 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.

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 D.S. 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y el D.S. 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 D.S. 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 D.S. 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 atingencia 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 precisare 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 advirtiendo 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-tinted background image showing a person in a suit looking at a laptop screen. A watch is visible on their wrist. The text 'NORMAS LEGALES' is overlaid in the center.

NORMAS LEGALES

Disponen implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en diversos órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000321-2023-CE-PJ

Lima, 1 de agosto del 2023

VISTO

El Oficio 000090-2023-P-CT-EJE-PJ cursado por el señor Consejero Héctor Enrique Lama More, Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, el señor Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000090-2023-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2023-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las Cortes Superiores de Justicia de Ancash, Ayacucho, Huancavelica, Huaura, Loreto, Moquegua, San Martín, Tumbes y Ucayali; así como la ampliación de la implementación del Expediente Judicial

Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las Cortes Superiores de Justicia de Ica y La Libertad, en la especialidad laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico promovido por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es parte del fortalecimiento de la transformación digital del Poder Judicial; previsto como Objetivo Estratégico (OEI 0.5) del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, aprobado mediante Resolución Administrativa 136-2021-P-PJ, en ese sentido el Expediente Judicial Electrónico desde su lanzamiento en el 2017 mediante la Resolución Administrativa 005-2017-CE-PJ, hasta la fecha, viene impulsando el uso de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos judiciales, a efecto de asegurar la celeridad y la transparencia en la solución de los conflictos que están a cargo de los órganos jurisdiccionales en concordancia con los objetivos estratégicos del PEI del Poder Judicial.

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000039-2021-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial

Electrónico (EJE) de conformidad a lo sustentado en el Informe 001-2021-ST-CT-EJE-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; documento en el cual se verifica las acciones ejecutadas y el avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); que viene siendo potenciado en el actual periodo 2023, permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y céleres.

Cuarto. Que, mediante Resolución Administrativa 000114-2023-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el Plan Anual de Actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2023 en el que se considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de TIC en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas considerados en el Plan de Actividades 2023 corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE) aprobado mediante Resolución Administrativa 000261-2023-P-PJ.

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en ochocientos setenta y tres órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios de expediente judicial electrónico, en las especialidades: Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso

Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil – Litigación Oral, así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del EJE en la Corte Suprema de Justicia de la República en tres órganos jurisdiccionales: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal – CPP. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial; con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión, así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las Acciones y Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, que promueve la implementación del Expediente Judicial Electrónico y cuyos objetivos están enmarcados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, se enlazan con las Políticas Públicas Nacionales: La Política General de Gobierno para el período 2021-2026 (D.S. 164-2021-PCM), en lo referente a impulsar el Gobierno y Transformación Digital con Equidad, la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (D.S. 345-2018-EF), el Plan Nacional de Competitividad y Productividad al 2030 (D.S. 237-2019-EF), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. 004-2013-PCM) y la Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar

2021-2026 (D.S. 011-2021-MIMP). La Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es también cooperante activo en la implementación de la Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia en el Poder Judicial (Resolución Administrativa 338-2022-CE-PJ).

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000138-2023-CE-PJ, la Secretaria Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 043-2023-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001481-2023-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000169-2023-CPY-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Ucayali en la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante el Oficio 000240-2023-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Ucayali. Al respecto, la Presidencia de la mencionada Corte Superior remite el Oficio 001443-2023-P-CSJUC-PJ, mediante el cual brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectuó la entrada en producción e inauguración correspondiente.

Octavo. Que, existiendo la necesidad de continuar con las implementaciones del Expediente Judicial Electrónico, como parte de las acciones de fortalecimiento de transformación digital, y estando en ejecución las actividades correspondientes al Plan Operativo Institucional del Expediente Judicial Electrónico (POI) y Plan de Actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2023, se propone iniciar la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral

- Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Noveno. Que, el artículo 82, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias judiciales del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 1215-2023 de la trigésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de julio de 2023, realizada con la participación de los señores Arévalo Vela, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, señora Medina Jiménez y señor Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 7 de agosto de 2023, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, conforme al detalle siguiente:

Sede Manco Cápac, ubicada en el Jirón Manco Cápac 234, Callería - Ucayali

- Sala Laboral Permanente

- Segundo Juzgado de Trabajo

- Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral

- Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral

La ceremonia de inauguración, se realizará el 10 de agosto de 2023

Artículo Segundo.- Encargar a la Gerencia General del Poder Judicial; así como a la Corte Superior de Justicia de Ucayali, en cuanto sea su competencia, realicen las acciones administrativas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la

presente resolución.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2201559-1

Disponen la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), en diversos órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Loreto

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000322-2023-CE-PJ

Lima, 1 de agosto del 2023

VISTO

El Oficio 000091-2023-P-CT-EJE-PJ cursado por el señor Consejero Héctor Enrique Lama More, Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, el señor Presidente de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000091-2023-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Loreto, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2023-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las Cortes Superiores de Justicia de Ancash, Ayacucho, Huancavelica, Huaura, Loreto, Moquegua, San Martín, Tumbes y Ucayali; así como la ampliación de la implementación del Expediente Judicial

Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las Cortes Superiores de Justicia de Ica y La Libertad, en la especialidad laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE) promovido por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es parte del fortalecimiento de la transformación digital del Poder Judicial; previsto como Objetivo Estratégico (OEI 0.5) del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, aprobada mediante Resolución Administrativa 136-2021-P-PJ, en ese sentido el Expediente Judicial Electrónico desde su lanzamiento en el 2017 mediante la Resolución Administrativa 005-2017-CE-PJ, hasta la fecha, viene impulsando el uso de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos judiciales, a efecto de asegurar la celeridad y la transparencia en la solución de los conflictos que están a cargo de los órganos jurisdiccionales en concordancia con los objetivos estratégicos del PEI del Poder Judicial.

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000039-2021-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial

Electrónico (EJE) de conformidad a lo sustentado en el Informe 001-2021-ST-CT-EJE-PJ, elaborado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; documento en el cual se verifica las acciones ejecutadas y el avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); que viene siendo potenciado en el actual periodo 2023, permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y celeres.

Cuarto. Que, mediante Resolución Administrativa 000114-2023-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el Plan Anual de Actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2023 en el que se considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de TIC en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas considerados en el Plan de Actividades 2023 corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE) aprobado mediante Resolución Administrativa 000261-2023-P-PJ.

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en ochocientos setenta y tres órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios de expediente judicial electrónico, en las especialidades: Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso

Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil – Litigación Oral, así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Suprema de Justicia de la República en tres órganos jurisdiccionales: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el EJE en la especialidad penal – CPP. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial; con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión, así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las Acciones y Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, que promueve la implementación del Expediente Judicial Electrónico y cuyos objetivos están enmarcados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, se enlazan con las Políticas Públicas Nacionales: La Política General de Gobierno para el período 2021-2026 (D.S. 164-2021-PCM), en lo referente a impulsar el Gobierno y Transformación Digital con Equidad, la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (D.S. 345-2018-EF), el Plan Nacional de Competitividad y Productividad al 2030 (D.S. 237-2019-EF), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. 004-2013-PCM) y la Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia

contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar 2021-2026 (D.S. 011-2021-MIMP). La Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es también cooperante activo en la implementación de la Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia en el Poder Judicial (Resolución Administrativa 338-2022-CE-PJ).

Sétimo. Que, en cumplimiento al dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000138-2023-CE-PJ, la Secretaria Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 044-2023-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001488-2023-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000168-2023-CPY-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Loreto en la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante el Oficio 000239-2023-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Loreto. Al respecto, la Presidencia de la mencionada Corte Superior remite los Oficios Nros. 001116 y 001117-2023-CSJLO-PJ, mediante los cuales brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectúe la entrada en producción e inauguración correspondiente.

Octavo. Que, existiendo la necesidad de continuar con las implementaciones del Expediente Judicial Electrónico, como parte de las acciones de fortalecimiento de transformación digital, y estando en ejecución las actividades correspondientes al Plan Operativo Institucional del Expediente Judicial Electrónico (POI) y Plan de Actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2023, se propone iniciar la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de

Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Justicia de Loreto.

Noveno. Que, el artículo 82, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, emitir acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias judiciales del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 1216-2023 de la trigésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de julio de 2023, realizada con la participación de los señores Arévalo Vela, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, señora Medina Jiménez y señor Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 7 de agosto de 2023, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Loreto, conforme al detalle siguiente:

Sede Central, ubicada en la Avenida Grau 720 – Iquitos

- Sala Civil de Loreto

Sede Módulo Laboral, ubicada en la Calle Bermúdez 791 – Iquitos

- Primer Juzgado de Trabajo Permanente de Maynas

- Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Maynas

- Juzgado de Paz Letrado de Trabajo de Maynas

- Juzgado de Paz Letrado de Trabajo Transitorio de Maynas

La ceremonia de inauguración, se realizará el 10 de agosto de 2023

Artículo Segundo.- Encargar a la Gerencia General del Poder Judicial; así como a la Corte Superior de Justicia de Loreto, en cuanto sea su competencia, realicen las acciones administrativas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente resolución.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Loreto; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2201562-1

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 302-2023-TR

Lima, 3 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 1454-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0768-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2201636-1

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 al señor ENRIQUE MARTIN VASQUEZ CHUMBIAUCA en el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Designan Jefa de la Unidad Funcional de Gestión de Intervenciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 027-2023-MTPE/3

Lima, 3 de agosto de 2023

VISTOS

Los Oficios 974-2023-MTPE/3/24.1 y 981-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0877-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1455-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0766-2023-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Jefe/a de la Unidad Funcional de Gestión de Intervenciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” 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 Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”, 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 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 105-2023-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora JULLY ROSMARY CABANILLAS ZONCON en el cargo de Jefa de la Unidad Funcional de Gestión de Intervenciones del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ

Viceministro de Promoción del Empleo
y Capacitación Laboral

2202020-1

Designan representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO, quien lo preside

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 304-2023-TR

Lima, 4 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 0876-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1457-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y, el Informe 0773-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 del Decreto Legislativo 892, crea el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO;

Que, el artículo 10 del Decreto Supremo 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, señala que FONDOEMPLEO es una persona jurídica de derecho privado con autonomía administrativa, económica y financiera, que circunscribe su actuación a lo señalado en el citado decreto legislativo y su reglamento, que “será administrado por un Consejo Directivo”; integrado entre otros, por “Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo presidirá y tendrá el voto dirimente”;

Que, el artículo 12 del citado Reglamento, establece

que “los representantes del Estado serán designados mediante Resolución del Titular del Sector al que representan, pudiendo designar un suplente”;

Que, a través del artículo 2 de la Resolución Ministerial 350-2022-TR, se designa a la señora Violeta Leyva Estela, Viceministra de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO;

Que, mediante el artículo 5 de la Resolución Ministerial 090-2023-TR, se designa a la señora Milenka Lita Eslava Díaz, Directora de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo como representante suplente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO;

Que, mediante la Resolución Suprema 019-2023-TR, se designa al señor Jesús Adalberto Baldeón Vásquez, en el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en atención a los documentos de vistos, resulta necesario dar por concluidas las designaciones de las señoras Violeta Leyva Estela y Milenka Lita

Eslava Díaz como representantes titular y suplente, respectivamente, ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO; y, designar al nuevo representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el referido Consejo Directivo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General, 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 modificatorias; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Dar por concluida la designación de la señora VIOLETA LEYVA ESTELA, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Dar por concluida la designación de la señora MILENKA LITA ESLAVA DIAZ, como representante suplente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 3.- Designar al señor JESUS ADALBERTO BALDEON VASQUEZ, Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, como representante

titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO, quien lo preside.

Artículo 4.- Remitir copia de la presente resolución ministerial al Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLEO; y a las personas mencionadas en la presente resolución ministerial, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2202378-1

Designan Directora General de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 308-2023-TR

Lima, 5 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 1128-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando 1479-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0779-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a General, Nivel F-5, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del 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 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 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; 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 NUBIE MARALI CHAVEZ TEJEDA en el cargo de Directora General, Nivel F-5, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2202500-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 309-2023-TR

Lima, 5 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 0890-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1477-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0778-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

De conformidad con lo dispuesto en 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 DIANA MARIELA COCI OTOYA en el cargo de Asesora II del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2202501-1

Designan Directora General de la Dirección General de Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 306-2023-TR

Lima, 4 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 0880-2023-MTPE/4/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1450-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0777-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a General, Nivel F-5, de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

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

De conformidad con lo dispuesto en 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 el 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 a la señora GINA ROXANA SANCHEZ PIMENTEL, en el cargo de Directora General, Nivel F-5, de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2202600-1

Designan Intendente Regional de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 354-2023-SUNAFIL

Lima, 8 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorandum 172-2023-SUNAFIL/SP, de fecha 07 de agosto de 2023, de Superintendencia; el Informe 516-2023-SUNAFIL/GG/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe 583-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 08 de agosto de 2023; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

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

Que, el artículo 12 y el literal f) del artículo 13 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR, disponen que la Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad y está a cargo del Superintendente que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función designar y remover a los directivos y/o servidores de confianza de la SUNAFIL;

Que, de acuerdo al Cuadro para Asignación de Personal

Provisional (CAP Provisional) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución Ministerial 288-2022-TR, reordenado por la Resolución de Gerencia General 191-2022-SUNAFIL, y actualizado por Resolución Jefatural 105-2023-SUNAFIL/GG/ORH, el puesto de Intendente Regional de la Intendencia de Lima Metropolitana, tiene la clasificación de empleado de confianza;

Que, con el documento de vistos, la Superintendencia comunica a la Oficina de Recursos Humanos que se ha visto por conveniente designar, a partir del 09 de agosto de 2023, al señor Juan Godofredo Miranda Huerta en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL;

Que, a través del Informe 516-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos, emite opinión técnica favorable para designar al señor Juan Godofredo Miranda Huerta en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia de Lima Metropolitana, habiendo verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el Manual de Clasificador de Cargos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General 080-2022-SUNAFIL-GG, y no encontrarse impedido para el acceso al puesto bajo alguno de los impedimentos previstos en 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;

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Que, mediante el Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica expresa opinión legal sobre la acción de personal señalada precedentemente, en función a la opinión técnica emitida por la Oficina de Recursos Humanos en el marco de sus funciones; lo cual hace viable la emisión de la presente resolución;

FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ

Superintendente

2203371-1

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

De conformidad con lo dispuesto por 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, la Ley 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar, a partir del 09 de agosto de 2023, al señor JUAN GODOFREDO MIRANDA HUERTA en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, puesto considerado de confianza.

Artículo 2.- Notificar la presente resolución a la persona mencionada en el artículo precedente, así como a la Oficina de Recursos Humanos, para las acciones pertinentes.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, y modifica el Decreto Supremo 012-2011-TR, Crean el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, y el Decreto Supremo 004-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la reestructuración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” y declara la extinción del Programa “Perú Responsable”

DECRETO SUPREMO 009-2023-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias de promoción del empleo, formación profesional y capacitación para el trabajo, y certificación de competencias laborales;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo 012-

2011-TR, 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, mediante el artículo 3 y el literal a) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la reestructuración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” y declara la extinción del Programa “Perú Responsable”,

modificados por el Decreto Supremo 002-2022-TR, se establecen el ámbito de intervención del Programa y una de las funciones generales del Programa, respectivamente;

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

Que, el numeral 3.3 del Eje 3: “Protección Social para el desarrollo” de la Política General de Gobierno, aprobada mediante el Decreto Supremo 042-2023-PCM, establece el Lineamiento “Promover la inclusión social de las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad desde un enfoque multidimensional, considerando el fortalecimiento de la cobertura y calidad de los servicios públicos y los programas sociales”, el mismo que, de acuerdo al artículo 2 de la citada norma, es de aplicación inmediata por todas las entidades del Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y locales y sus entidades adscritas en el marco de sus competencias;

Que, mediante 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”; plan que se enmarca en su modelo conceptual definido como: “Protección y promoción del empleo digno y productivo”, contemplándose entre sus componentes la “Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión social en el mercado de trabajo”, y uno de sus subcomponentes a la “Inclusión laboral de grupos vulnerables”;

Que, uno de los objetivos estratégicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, del citado Plan, es el Objetivo Estratégico O.E.5 “Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias

laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo”, los cuales se desarrollan a través de la segunda y tercera acción estratégica: “Fortalecer los Programas y Proyectos sociales del Sector promoviendo la generación de empleo y autoempleo”, y “Fortalecer la generación de empleos temporales en la población desempleada y subempleada en condición de pobreza y pobreza extrema, promoviendo la articulación territorial y la competitividad local”, respectivamente;

Que, acorde a la Política General del Gobierno y al Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Trabajo y Promoción del Empleo vigente, resulta viable la modificación del artículo 1 del Decreto Supremo 012-2011-TR, del artículo 3 y el literal a) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, y la pertinencia de posicionar al Programa, a través del cambio de su denominación de Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que en virtud del numeral 5 del inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante en la medida que el proyecto normativo regula los alcances de un programa sectorial;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 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;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA

Artículo 1.- Cambio de denominación

Modificar la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”.

Artículo 2.- Aplicación

Toda referencia en normas, documentos de gestión, convenios de cooperación, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” se entiende, a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”.

Artículo 3.- Modificación del artículo 1 del Decreto Supremo 012-2011-TR

Modificar el artículo 1 del Decreto Supremo 012-2011-TR, “Crean el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, en los siguientes términos:

“Artículo 1.- Creación del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”.

Créase el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, con el objetivo de generar empleo temporal en la población en edad de trabajar a partir de 18 años, en situación de desempleo, subempleo, en condición de pobreza, pobreza extrema, o que enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico.”

Artículo 4.- Modificación del artículo 3 y del literal a) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR

Modificar el artículo 3 y el literal a) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, “Decreto Supremo que aprueba la reestructuración del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” y declara la extinción del Programa “Perú Responsable”, modificados por el Decreto Supremo 002-2022-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 3.- Ámbito de intervención

El Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, es una intervención pública focalizada de ámbito nacional. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Focalización (SINAFO), aprueba los criterios de focalización que utiliza el programa, considerando las características culturales y lingüísticas de la población, de acuerdo con la naturaleza de sus modalidades de intervención, considerando, principalmente, que su población objetivo presenta condiciones de desempleo, subempleo, pobreza, pobreza extrema, o enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia.”

“Artículo 5.- Funciones Generales del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”.

(...)

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, subempleo, pobreza, pobreza extrema o enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres o personas con discapacidad, 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, cultural y lingüística.”

Artículo 5.- Adecuación de instrumentos de gestión

5.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, aprueba el Manual de Operaciones del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, en un plazo máximo de cuatro (4)

meses, contado a partir de la vigencia de la presente norma.

5.2. A partir de la vigencia del Manual de Operaciones, el Programa adecúa sus instrumentos de gestión necesarios y pertinentes en un plazo máximo de cinco (5) meses.

Artículo 6.- Financiamiento

La implementación del presente Decreto Supremo se efectúa con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7.- Refrendo

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

Artículo 8.- Publicación

Disponer la publicación del presente Decreto Supremo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2203873-3

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” a favor de organismo ejecutor del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 313-2023-TR

Lima, 10 de agosto de 2023

VISTOS

El Oficio 1006-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú”; el Memorando 0893-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 0899-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0790-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Supremo 012-2011-TR, 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 los 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, 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”, 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, 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 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 transferencias financieras, entre otras, las que realice el 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 citado anexo señala respecto de la Modalidad de intervención 3: Ámbito de atención especial o interés público, lo siguiente: "Esta modalidad de intervención aborda la necesidad de generar empleo temporal para la población en ámbitos priorizados por el Programa, en el marco del artículo 5 del Decreto Supremo 002-2022-TR, los cuales presentan brechas económicas y/o sociales; así como en aquellos ámbitos derivados de un mecanismo de diálogo o coordinación sectorial, intersectorial e intergubernamental. Bajo esta modalidad, podrán cofinanciarse y/o financiarse Proyectos de Inversión y/o Actividades de Intervención Inmediata, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal o crédito suplementario";

Que, con Resolución Directoral 142-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 015-2023-LP/DE, denominada "Directiva para el Financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en el distrito priorizado del Departamento de Apurímac", 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 el distrito priorizado por el Programa en el departamento de Apurímac;

Que, con Resolución Directoral 176-2023-LP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-52), en los distritos priorizados por el Programa, en el departamento de Apurímac, conforme al Anexo 01 que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, mediante el Oficio 1006-2023-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú", eleva al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la solicitud de inicio del trámite de la emisión de la resolución ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/ 311 925,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Veinticinco y 00/100 Soles), para el pago del Aporte Total del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú", en favor del organismo

ejecutor con quien se han suscrito dos (02) convenios con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles (AII-52), en el distrito priorizado por el Programa, en el departamento de Apurímac; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia financiera;

Que, asimismo, mediante Memorando 0899-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 0799-2023-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 0790-2023-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 Secretaría General, 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 del organismo ejecutor 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-52), en el

distrito priorizado por el Programa en el departamento de Apurímac, por el importe total de S/ 311 925,00 (Trescientos Once Mil Novecientos Veinticinco y 00/100 Soles), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que la presente resolución y su Anexo se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2204251-1

Decreto Supremo que modifica las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo 003-98-SA

DECRETO SUPREMO 022-2023-SA

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, a través del artículo 19 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se establece que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo o norma con rango de ley;

Que, el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo 009-97-SA, actualizado mediante Decreto Supremo 008-2022-SA, señala las actividades de alto riesgo que cuentan con la cobertura adicional del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo;

Que, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) otorga prestaciones de salud y pensiones en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y que para el caso de pensiones puede ser contratado libremente con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con empresas de seguros;

Que, el artículo 88 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo 009-97-SA, modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo 003-98-SA, establece que, sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la Entidad Empleadora que no cumpla con inscribirse en el Registro referido en el artículo 87 del citado reglamento o con la contratación del seguro

complementario de trabajo de riesgo para la totalidad de los trabajadores a que está obligado o que contrate coberturas insuficientes será responsable frente al IPSS y la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgarán, en caso de siniestro al trabajador afectado; independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios irrogados;

Que, asimismo, la referida disposición señala que la cobertura supletoria de la ONP a que se refiere el párrafo anterior sólo se circunscribe a los riesgos por invalidez total permanente y pensión de sobrevivencia, siempre y cuando la entidad empleadora se encuentre previamente inscrita en el Registro señalado en el artículo 87 y dichas prestaciones se deriven de siniestros ocurridos dentro del período de cobertura supletoria de la ONP. En estos casos las prestaciones que se otorguen serán establecidas por la ONP teniendo como referencia el nivel máximo de pensión del Sistema Nacional de Pensiones. La responsabilidad de la Entidad Empleadora por los costos de las prestaciones cubiertas por la ONP es por el valor actualizado de las mismas;

Que, mediante el Decreto Supremo 003-98-SA, se aprueban las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que dispone las condiciones y procedimientos para la contratación del SCTR y el otorgamiento de sus prestaciones tanto de salud como en pensiones;

Que, el artículo 20 de las Normas Técnicas del Seguro

Complementario de Trabajo de Riesgo dispone que, las pensiones pactadas en moneda nacional serán imperativamente reajustadas en la forma prevista por el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, según el Índice de Precios al Consumidor que elabora el Instituto Nacional de Estadística e Informática o el indicador que lo sustituya, en los períodos que se inician los meses de enero, abril, julio y octubre, tomando en consideración la inflación acumulada en el trimestre anterior. Las pensiones pactadas en moneda extranjera se sujetarán a las reglas que para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones apruebe la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones;

Que, las empresas de seguro mantienen en su cartera instrumentos financieros en soles de Valor Adquisitivo Constante (VAC) los que se han reducido significativamente, generando el descalce entre las obligaciones y las inversiones de estas; desincentivando que las empresas de seguros ofrezcan el SCTR; lo que implicaría la descubierta de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, colocándolos en situación de vulnerabilidad;

Que, resulta necesario modificar el artículo 20 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a fin de generar mayores niveles de competencia y eficiencia en la gestión del SCTR por parte de las empresas de seguros y la ONP; brindando a los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo alternativas para el reajuste de sus pensiones;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, los artículos 11 y 13 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y el artículo 19 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud;

DECRETA

Artículo 1.- Modificación del artículo 20 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo 003-98-SA

Modifíquese el primer y segundo párrafo del artículo 20 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo 003-98-SA, en los siguientes términos:

“Artículo 20.- Reajuste de las Pensiones

Las pensiones que se otorgan en el marco del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo pueden ser otorgadas en moneda nacional o moneda extranjera, con el tipo de reajuste pactado, según lo convenido en la póliza correspondiente contratada por el empleador. Las pensiones pactadas en moneda nacional pueden ser reajustadas, según el Índice de Precios al Consumidor que elabora el Instituto Nacional de Estadística e Informática o el indicador que lo sustituya, o a una tasa fija anual no menor del 2% con actualización en los períodos que se inician los meses de enero, abril, julio y octubre.

Las pensiones pactadas en moneda nacional y extranjera se sujetan a las reglas que para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones apruebe la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones (SBS).

(...)”.

Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de la presente norma se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo se publica en el Diario Oficial El Peruano; así como en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales del Ministerio de Salud (www.gob.pe/minsa), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) y Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 4.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Aplicación de la modificación del artículo 20 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por Decreto Supremo 003-98-SA

Lo dispuesto en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, se aplica automáticamente a todos los contratos de seguro complementario de trabajo de riesgo que se celebren con posterioridad a la vigencia del presente Decreto Supremo y para los contratos suscritos desde el momento que lo establezcan de mutuo acuerdo las partes contratantes.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

ALEX ALONSO CONTRERAS MIRANDA

Ministro de Economía y Finanzas

CÉSAR HENRY VÁSQUEZ SÁNCHEZ

Ministro de Salud

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2204313-7

Aprueban el “Proyecto de implementación de códigos QR para difusión de información en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial a nivel nacional – 2023”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000331-2023-CE-PJ

Lima, 11 de agosto del 2023

VISTO

El Oficio 000028-2023-PCSST-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Responsable del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado; así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Corresponde al empleador de toda entidad, evidenciar mediante documentos y registros, las actividades preventivas dispuestas, que promuevan su liderazgo; así como el compromiso de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Ante ello, y conforme lo establece el artículo 32 del Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, todo empleador debe exhibir y mantener disponible la documentación respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable.

Segundo. Que, el señor Consejero Responsable del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial pone en conocimiento de este Órgano de Gobierno el Informe 000046-2023-OFITECSST-CE-PJ, emitido por el Coordinador de la Oficina Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el cual señala que en sesión del referido comité realizada en el mes de junio de 2023, se presentó el proyecto de implementación de códigos QR para difusión de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, que permita promover la prevención de riesgos laborales; así como el cumplimiento normativo en dicha materia, conforme a la buena práctica observada en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en la cual se implementó la referida iniciativa. En tal sentido, presentan el “Proyecto de implementación de códigos QR para difusión de información en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial a nivel nacional – 2023”.

Tercero. Que, el artículo 82, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia; por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el

propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente aprobar el referido proyecto.

Cuarto. Que, asimismo, estando a lo expuesto por el señor Consejero Responsable del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial y teniendo en consideración que es política de este Órgano de Gobierno reconocer el desempeño de jueces/zas y servidores/as de este Poder del Estado, en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales y/o administrativas, conforme a lo previsto en el artículo 233 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; corresponde aprobar el proyecto presentado y expresar reconocimiento y felicitación a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por la implementación de la citada buena práctica.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 1188-2023 de la vigésima octava sesión descentralizada del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 19 de julio de 2023, realizada con la participación de los señores Arévalo Vela, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, señora Medina Jiménez y señor Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar el "Proyecto de implementación de códigos QR para difusión de información en Seguridad y Salud en el Trabajo en las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial a nivel nacional – 2023"; conforme a la propuesta presentada por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial.

Artículo Segundo.- Expresar reconocimiento y felicitación a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por el compromiso asumido en la buena práctica de implementar códigos QR en materia de información en Seguridad y Salud en el Trabajo; y con ello incentivar el proceso de transformación digital institucional.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina Técnica de

Seguridad y Salud en el Trabajo realice las acciones respectivas, para el cumplimiento de la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Establecer que las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia adopten las medidas necesarias, a fin de instalar los afiches que serán remitidos por la Oficina Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cada una de las sedes en las que labora el personal del Poder Judicial.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

Consejo Ejecutivo

2204687-1

Crean el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto el diálogo activo con las organizaciones sindicales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 314-2023-TR

Lima, 11 de agosto de 2023

VISTOS

El Oficio 439-2023-SUNAFIL/GG, los correos electrónicos de fecha 04 de agosto de 2023, el Memorando 1158-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Proveído 2092-2023-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 0913-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0796-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú reconoce y fomenta el derecho a la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales;

Que, el Lineamiento 2.1 del “Eje 2: Concertación y diálogo nacional” del Decreto Supremo 042-2023-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial, establece como un lineamiento de la Política General de Gobierno promover el diálogo y la concertación nacional;

Que, el artículo 4 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que la inspección del trabajo, el diálogo social y la concertación laboral constituyen áreas

programáticas de acción del Ministerio;

Que, asimismo, el numeral 5.1 del artículo 5 de la referida Ley establece que este Ministerio ejerce competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, en materia de inspección del trabajo;

Que, el Lineamiento 4.7 del Objetivo Prioritario 4 “Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as” del Decreto Supremo 013-2021-TR, que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente (PNED), señala que se debe fomentar el diálogo social que contribuye al empleo decente entre los actores sociales;

Que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de conformidad con los artículos 1 y 2 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía para el ejercicio de sus funciones, adscrita al Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo, que es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y

salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas en dichas materias;

Que, el artículo 35 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que se puede encargar a los grupos de trabajo, las funciones que no correspondan a una comisión del Poder Ejecutivo, es decir, aquellas funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que deben servir de base para las decisiones de otras entidades;

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

Que, asimismo, el numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos refiere que los grupos de trabajo: "Pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende. Corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces y a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, validar la legalidad y sustento técnico para su creación, respectivamente. En el caso de los grupos de trabajo con una vigencia mayor a dos (2) años su creación requiere de la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública (...);

Que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral mediante Oficio 439-2023-SUNAFIL/GG, ha planteado la necesidad de crear un Grupo de Trabajo de naturaleza temporal para abordar y articular los planteamientos gremiales de sus organizaciones sindicales, por lo cual, se cuenta con la conformidad de dichas organizaciones sindicales para integrar el

Grupo de Trabajo Sectorial;

Que, mediante el Memorando 0913-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 0406-2023-MTPE/4/9.3, a través del cual la Oficina de Organización y Modernización emite opinión favorable a la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Sectorial propuesto;

Que, mediante el Informe 0796-2023-MTPE/4/8 la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta pertinente crear un Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tenga por objeto tratar temas específicos propuestos por las organizaciones sindicales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a que se refieren los párrafos precedentes, vinculados a su ámbito y desarrollo profesional;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Secretaría General, de la Dirección General de Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de 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; el Decreto Supremo 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; 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.- Creación y objeto del Grupo de Trabajo

Crear el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto el

diálogo activo con las organizaciones sindicales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a que se refiere la parte considerativa.

Artículo 2.- Conformación

2.1 El Grupo de Trabajo Sectorial está conformado por:

a) Un/a (1) representante del Despacho Viceministerial de Trabajo, quien lo preside.

b) Dos (2) representantes del Despacho del/la Superintendente/a de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral;

c) Un/a (1) representante de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

d) Un/a (1) representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la SUNAFIL;

e) Un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral;

f) Un/a (1) representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SI SUNAFIL);

g) Un/a (1) representante del Sindicato Único de Inspectores y Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUIT SUNAFIL);

h) Un/a (1) representante del Sindicato de Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SITCAS SUNAFIL);

2.2 Cada integrante del Grupo de Trabajo Sectorial cuenta con un representante alerno, quien asiste a las reuniones en caso de ausencia del titular.

2.3 Los/las representantes se acreditan mediante oficio dirigido a la Secretaría Técnica, dentro de los tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

2.4 Los/las miembros del Grupo de Trabajo Sectorial ejercen su función ad honorem.

Artículo 3.- Instalación

El Grupo de Trabajo Sectorial se instala en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial "El Peruano".

Artículo 4.- Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Sectorial está a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la cual es la encargada de brindar asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 5.- Funciones

El Grupo de Trabajo Sectorial tiene las siguientes funciones:

a) Recepción de los planteamientos formulados por los miembros que integran el Grupo de Trabajo.

b) Impulsar los posibles mecanismos de atención de los planteamientos recibidos.

Artículo 6.- Quórum

El quórum para la instalación y realización de sesiones será definido por mayoría absoluta de sus representantes.

Artículo 7.- Adopción de acuerdos

La adopción de acuerdos será por mayoría simple, es decir, la mitad más uno de los miembros del Grupo de Trabajo presentes en la reunión. En caso de empate, el voto dirimente lo tiene el/la Presidente/a.

Artículo 8.- Participación de otras entidades o personas

El Grupo de Trabajo Sectorial puede invitar a participar en sus sesiones, en calidad de invitados, a representantes de otras instituciones públicas y privadas, así como a profesionales especializados para que colaboren con el

cumplimiento de su objeto.

Artículo 9.- Plazo de Vigencia

El Grupo de Trabajo Sectorial tiene una vigencia de noventa (90) días hábiles a partir de su instalación. Cumplido dicho plazo, el Grupo de Trabajo Sectorial presenta las recomendaciones pertinentes en concordancia con el objeto referido en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 10.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente resolución no irrogará gastos al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ni demandará recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 11.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2204803-1

Aprueban la Directiva General 002-2023-MTPE/2/14, denominada “Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 315-2023-TR

Lima, 11 de agosto de 2023

VISTOS

El Proveído 2021-2023-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 0854-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0783-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, atribuye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Gobiernos Regionales competencias compartidas en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, en el marco de las competencias atribuidas en materia de trabajo, el inciso f) del numeral 8.2 del artículo 8, del acotado texto legal, prevé como una de las funciones compartidas entre ambos niveles de gobierno, la promoción de espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral, así como mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales;

Que, conforme al artículo 60 del Texto Integrado del

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR, la Dirección General de Trabajo es un órgano de línea, responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en materias socio laborales, de relaciones colectivas e individuales de trabajo, prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal al trabajador, responsabilidad social empresarial, seguridad social y migración laboral en el marco de su competencia;

Que, asimismo, el artículo 65 del ROF establece que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral es la unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo encargada de proponer la política nacional y sectorial en materia de prevención y solución de conflictos laborales, asesoría y defensa legal del trabajador y responsabilidad social empresarial laboral;

Que, mediante Proveído 2021-2023-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo remite y hace suya la Hoja de Elevación 3690-2023-MTPE/2/14.3 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales

y Responsabilidad Social Empresarial Laboral que propone la aprobación de una Directiva General denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio", con la finalidad que estas coadyuven a una solución pacífica de los mismos durante la contingencia presentada;

Que, mediante Memorando 0854-2023-MTPE/4/9 la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe 0376-2023-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización que emite opinión favorable a la estructura propuesta de Directiva General mencionada en el considerando precedente;

Que, mediante el Informe 0783-2023-MTPE/4/8 la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en ese sentido, es necesario emitir el acto de administración que apruebe la denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio";

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

De conformidad con la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 001-2009-JUS que aprueba el Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-

TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de la Directiva General

Aprobar la Directiva General 002-2023-MTPE/2/14, denominada "Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva, cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o por necesidades del servicio", la misma que como anexo forma parte de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y de su anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la 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

2204804-1

Designan Director de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 318-2023-TR

Lima, 15 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 1167-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando 1548-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0806-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Nivel F-3, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designe al profesional que desempeñará dicho cargo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, 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; 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 al señor JUAN CHAN LIRA, en el cargo de Director de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Nivel F-3, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2205636-1

Crean Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto el diálogo activo con organizaciones sindicales del Seguro Social de Salud (ESSALUD), vinculados a su ámbito y desarrollo profesional

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 319-2023-TR

Lima, 16 de agosto de 2023

VISTOS

El Oficio 1026-SG-ESSALUD-2023 de la Secretaría General del Seguro Social de Salud - ESSALUD, el Memorando 1163-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Proveído 2097-2023-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Informe 0645-2023-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo; el Memorando 0939-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 0808-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú reconoce y fomenta el derecho a la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales;

Que, el Lineamiento 2.1 del “Eje 2: Concertación y diálogo nacional” del Decreto Supremo 042-2023-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial, establece como un lineamiento de la Política General de Gobierno promover el diálogo y la concertación nacional;

Que, el artículo 4 de la Ley 29381, Ley de Organización

y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el diálogo social y la concertación laboral, así como la seguridad social, constituyen áreas programáticas de acción del Ministerio;

Que, asimismo, el numeral 5.1 del artículo 5 de la referida Ley establece que este Ministerio ejerce competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, en materia de seguridad social en el ámbito laboral;

Que, el Lineamiento 4.7 del Objetivo Prioritario 4 “Ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los/las trabajadores/as” del Decreto Supremo 013-2021-TR, que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente (PNED), señala que se debe fomentar el diálogo social que contribuye al empleo decente entre los actores sociales;

Que, el Seguro Social de Salud (ESSALUD), de conformidad con el artículo 17 de la citada Ley 29381, en concordancia con el artículo 33 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, así como con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), es una entidad administradora de fondos

intangibles de la seguridad social, con personería jurídica de derecho público interno adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, cuya finalidad es dar cobertura a los asegurados y 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 35 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que se puede encargar a los grupos de trabajo, las funciones que no correspondan a una comisión del Poder Ejecutivo, es decir, aquellas funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que deben servir de base para las decisiones de otras entidades;

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

Que, asimismo, el numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos refiere que los grupos de trabajo: "Pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende. Corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces y a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, validar la legalidad y sustento técnico para su creación, respectivamente. En el caso de los grupos de trabajo con una vigencia mayor a dos (2) años su creación requiere de la opinión técnica previa de la Secretaría de Gestión Pública. (...)";

Que, mediante los documentos de vistos se cuenta con el consentimiento de ESSALUD y de las organizaciones sindicales participantes para conformar el presente

Grupo de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el segundo párrafo del numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos, el cual señala que "(...) La resolución ministerial que aprueba la creación de un Grupo de Trabajo, cuya conformación incluya representantes de más de un sector o que no forman parte del Poder Ejecutivo, contiene un considerando en el que se precisa que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas o privadas representadas en el Grupo de Trabajo";

Que, ESSALUD, como entidad empleadora, cuenta con personal administrativo y asistencial, a nivel de técnicos, auxiliares y profesionales, el cual presta servicios en las redes asistenciales, redes prestacionales y dos (2) institutos especializados a nivel nacional;

Que, los trabajadores de ESSALUD, en el marco del ejercicio de sus derechos colectivos han optado por afiliarse a organizaciones sindicales, según su ámbito y profesión, llegando a conformar sindicatos que los representan y ejercen la defensa y promoción de sus derechos e intereses;

Que, el Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social de Salud (SINESSS); el Sindicato Nacional de Tecnólogos Médicos de la Seguridad Social (SINATEMSS); el Sindicato Nacional del Seguro Social CAS a 728 (SINASSC728); el Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales y/o Asistentes Sociales de ESSALUD (SINATS-ESSALUD); el Sindicato Único Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud del Perú (SUCUT); y el Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados de ESSALUD (SUTAESSALUD); organizaciones sindicales del Seguro Social de Salud; han planteado la necesidad de establecer un espacio para abordar temas relacionados al efectivo ejercicio de sus derechos colectivos y otros temas afines de importancia;

Que, en ese contexto, ESSALUD mediante el Oficio 1026-SG-ESSALUD-2023, ha planteado la necesidad de crear un Grupo de Trabajo de naturaleza temporal para propiciar el diálogo activo con las organizaciones sindicales referidas en el considerando precedente;

Que, mediante el Memorando 0939-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 0419-2023-MTPE/4/9.3, a través del cual la Oficina de Organización y Modernización emite opinión favorable a la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Sectorial;

Que, mediante el Informe 0808-2023-MTPE/4/8 la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta pertinente crear un Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tenga por objeto el diálogo activo con las organizaciones sindicales del Seguro Social de Salud (ESSALUD) a que se refieren los párrafos precedentes, vinculados a su ámbito y desarrollo profesional;

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

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; el Decreto Supremo 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; 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.- Creación y objeto del Grupo de Trabajo

Crear el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto el diálogo activo con las organizaciones sindicales del Seguro Social de Salud (ESSALUD) a que se refiere la parte considerativa de la presente Resolución Ministerial, vinculados a su ámbito y desarrollo profesional.

Artículo 2.- Conformación

2.1 El Grupo de Trabajo Sectorial está conformado por:

- a) Un/a (1) representante del Despacho Viceministerial de Trabajo, quien lo preside;
- b) Un/a (1) representante de la Dirección General de Trabajo;
- c) Un/a (1) representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo;
- d) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de ESSALUD;
- e) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Gestión Financiera de ESSALUD;
- f) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto de ESSALUD;
- g) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud de ESSALUD;
- h) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Operaciones de ESSALUD;
- i) Un/a (1) representante de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica de ESSALUD;
- j) Un/a (1) representante del Sindicato Nacional de Enfermeras de ESSALUD (SINESSS);
- k) Un/a (1) representante del Sindicato Nacional de Tecnólogos Médicos de la Seguridad Social (SINATEMSS);
- l) Un/a (1) representante del Sindicato Nacional del Seguro Social CAS a 728 (SINASSC728);
- m) Un/a (1) representante del Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales y/o Asistentes Sociales de ESSALUD (SINATS-ESSALUD);
- n) Un/a (1) representante del Sindicato Único Nacional Centro Unión de Trabajadores de ESSALUD (SUCUT);
- o) Un/a (1) representante del Sindicato Unitario Nacional de Técnicos y Auxiliares Especializados de

ESSALUD (SUTAESSALUD);

2.2 Cada integrante del Grupo de Trabajo Sectorial cuenta con un representante alterno, quien asiste a las reuniones en caso de ausencia del titular.

2.3 Los/las representantes se acreditan mediante oficio dirigido a la Secretaría Técnica, dentro de los tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

2.4 Los/las miembros del Grupo de Trabajo Sectorial ejercen su función ad honorem.

Artículo 3.- Instalación

El Grupo de Trabajo Sectorial se instala en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial "El Peruano".

Artículo 4.- Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Sectorial está a cargo de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de ESSALUD, la cual brinda asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 5.- Funciones

El Grupo de Trabajo Sectorial tiene las siguientes funciones:

- a) Recepción de los planteamientos formulados por los miembros que integran el Grupo de Trabajo.
- b) Impulsar los posibles mecanismos de atención de los planteamientos recibidos.

Artículo 6.- Quórum

El quórum para la instalación y realización de sesiones será definido por mayoría absoluta de sus representantes.

Artículo 7.- Adopción de acuerdos

La adopción de acuerdos será por mayoría simple, es decir, la mitad más uno de los miembros del Grupo de

Trabajo presentes en la reunión. En caso de empate, el voto dirimente lo tiene el/la Presidente/a.

Artículo 8.- Participación de otras entidades o personas

El Grupo de Trabajo Sectorial puede invitar a participar en sus sesiones, en calidad de invitados, a representantes de otras instituciones públicas y privadas, así como a profesionales especializados para que colaboren con el cumplimiento de su objeto.

Artículo 9.- Vigencia

El Grupo de Trabajo Sectorial tiene una vigencia de noventa (90) días hábiles a partir de su instalación. Cumplido dicho plazo, el Grupo de Trabajo Sectorial presenta al Despacho Ministerial las recomendaciones pertinentes en concordancia con el objeto referido en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 10.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente resolución no irrogará gastos al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ni demandará recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 11.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2206037-1

Aprueban el “Plan de Implementación del Modelo de Despacho Judicial Corporativo en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte”, correspondiente al año 2023

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000336-2023-CE-PJ

Lima, 15 de agosto del 2023

VISTO

El Oficio 000266-2023-ST-ETIINLPT-CE-PJ cursado por el Secretario Técnico del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que adjunta el informe 66-2023-ST-ETII.NLPT-CE-PJ

CONSIDERANDO

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa 471-2019-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial amplió la competencia funcional del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para el monitoreo del proceso contencioso administrativo laboral y previsional, con el fin de realizar una planificación de actividades en relación al referido monitoreo.

Segundo. Que, por Resolución Administrativa 278-2021-CE-PJ, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se incorporó la actividad denominada “Levantamiento de Información y Definición del Modelo de Despacho Judicial del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional”, al Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

2021, con cargo a la disponibilidad presupuestal.

Tercero. Que, a través del Oficio 000473-2023-P-CSJLIMANORTE-PJ, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte remite al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Plan de Implementación del Módulo Corporativo Laboral en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional, a fin de gestionar su aprobación y financiamiento ante el Consejo Ejecutivo y la Gerencia General del Poder Judicial, respectivamente.

Cuarto. Que, en ese contexto, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo mediante Oficio 000266-2023-ST-ETIINLPT-CE-PJ, remite el Informe 000066-2023-CE-PJ y solicita a este Órgano de Gobierno que se apruebe el inicio de ejecución de las actividades dirigidas a implementar el Modelo de Despacho Judicial Corporativo en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional (PCALP) en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte para el 2023, considerando las que conllevan ejecución presupuestal,

a fin de implementar dicha actividad en el segundo semestre del presente año. Asimismo, señala que se ha revisado el plan de implementación de la citada Corte Superior para el contraste de información y apoyo técnico por componente, a fin de verificar el avance de cada actividad necesaria para la referida implementación, especialmente las que incurren en el presupuesto. En mérito a ello, solicita que la Gerencia General del Poder Judicial brinde el apoyo técnico y económico para la implementación mencionada.

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

Por estos fundamentos, en mérito al Acuerdo 1284-2023 de la vigésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 9 de agosto de 2023, realizada con la participación de los señores Arévalo Vela, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, señora Medina Jiménez y señor Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar el "Plan de Implementación del Modelo de Despacho Judicial Corporativo en los Juzgados de Trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte", correspondiente al año 2023, presentado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo Segundo.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial financie con cargo a la disponibilidad

presupuestal el referido plan de implementación; y brinde el apoyo técnico que se requiera al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y a la Corte Superior Justicia de Lima Norte, para el cumplimiento de lo establecido en la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer el inicio de la etapa de ejecución de las actividades para la implementación del modelo de despacho judicial corporativo en los juzgados de trabajo que tramitan la subespecialidad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte; debiendo la Presidencia establecer que las áreas que integran dicho módulo se encuentren en un mismo ambiente, para facilitar el modelo corporativo.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2206014-1

Designan Director de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 321-2023-TR

Lima, 17 de agosto de 2023

VISTOS

La Hoja de Elevación 0743-2023-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando 0953-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1553-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0809-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo, Nivel F-3, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, es necesario emitir el acto de administración interna mediante el cual se designe al profesional que desempeñará dicho cargo;

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

De conformidad con 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; 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 al señor CESAR JACINTO SILVA ALMEIDA, en el cargo de Director de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo, Nivel F-3, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2206497-1

Modifican Anexo de la R.M. 259-2023-TR, que aprueba el Cronograma de actividades del proceso de transferencia de pensionistas del Decreto Ley 20530

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 322-2023-TR

Lima, 17 de agosto de 2023

VISTOS

El Oficio 000328-2023-GG-ONP de la Gerencia General de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); el Memorando 1532-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0804-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, autoriza, durante el año fiscal 2023, la transferencia a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) de la administración y el pago de las pensiones del régimen del Decreto Ley 20530, Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley 19990, a cargo de las entidades públicas del Poder Ejecutivo que forman parte del apartado (i) del literal a, del numeral 1, del inciso 5.2 del artículo 5 del Decreto Legislativo 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, que se financian con Recursos Ordinarios;

Que, el numeral 11.3 del artículo 11 de la Ley antes invocada, establece que corresponde a la ONP determinar el inicio del proceso de transferencia, lo que es comunicado a las entidades, para que su titular apruebe el cronograma de dicho proceso, en coordinación con la ONP;

Que, mediante la Resolución Jefatural 000034-2023-JF-ONP, se aprueban los Lineamientos para la remisión

de la información y documentación a la Oficina de Normalización Previsional por parte de las Entidades Públicas del Poder Ejecutivo, con la finalidad de implementar lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 31639, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

Que, mediante la Resolución Ministerial 259-2023-TR, se aprueba el Cronograma de las actividades del proceso de transferencia de pensionistas del Decreto Ley 20530, al que hace referencia el artículo 11 de la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, que en anexo forma parte de la citada resolución;

Que, mediante Oficio 0553-2023-MTPE/4/12, la Oficina General de Recursos Humanos solicita a la ONP, la ampliación de plazo; así como, ser considerados en el tercer grupo para la remisión de información y documentación relacionada con los pensionistas del Decreto Ley 20530 a la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, mediante Oficio 000328-2023-GG-ONP, la Gerencia General de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en atención a lo solicitado por la Oficina General de Recursos Humanos, comunica que: "(...) la Dirección de Prestaciones de la Oficina de Normalización Previsional – ONP, concede la ampliación de plazo solicitada para la remisión de la información y documentación, y se le considere en el cronograma del Tercer Grupo de entidades a transferir los pensionistas del Decreto Ley 20530, dispuesto en el artículo 11° de la

Ley 31639, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, para lo cual se remite adjunto al presente el Anexo 01, para la aprobación por su Titular de acuerdo con lo dispuesto en la norma antes señalada.”;

Que, mediante el Memorando 1532-2023-MTPE/4/12, la Oficina General de Recursos Humanos remite y hace suyo el Informe 0505-2023-MTPE/4/12.01, solicitando la aprobación del nuevo cronograma de actividades del proceso de transferencia de pensionistas del Decreto Ley 20530, al que hace referencia el artículo 11 de la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, dispuesto por la Oficina de Normalización Previsional (ONP);

Que, con Informe 0804-2023-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica precisa que corresponde continuar con el trámite respectivo de la modificación del Anexo que refiere el artículo 1 de la Resolución Ministerial 259-2023-TR, que Aprueba el Cronograma de actividades del proceso de transferencia de pensionistas del Decreto Ley 20530, al que hace referencia el artículo 11 de la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023;

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 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; la Resolución Jefatural 000034-2023-JF-ONP, que aprueba los Lineamientos para la remisión de la información y documentación a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) por parte de las entidades públicas del Poder Ejecutivo; y la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Modificar el Anexo que refiere el artículo 1 de la Resolución Ministerial 259-2023-TR, que Aprueba el Cronograma de actividades del proceso de transferencia de pensionistas del Decreto Ley 20530, al que hace referencia el artículo 11 de la Ley 31639, Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, el cual queda redactado conforme al Anexo que forma parte de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente resolución en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo (www.gob.pe/mtpe), en 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

2206499-1

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

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 323-2023-TR

Lima, 18 de agosto de 2023

VISTOS

El Memorando 0951-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorando 1562-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0811-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

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

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

Empleo;

SE RESUELVE

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2206548-1

Designan Jefe de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 325-2023-TR

Lima, 22 de agosto de 2023

VISTOS

La Nota Informativa 0088-2023-MTPE/4/13 de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Informe 0528-2023-MTPE/4/12.01 de la Unidad de Administración de los Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos; el Memorando 1574-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 0820-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Jefe de Oficina, Nivel Remunerativo F-3, de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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

Con las visaciones 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 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 al señor LUIS ALBERTO SUEYRAS LOSTAUNAU en el cargo de Jefe de Oficina, Nivel Remunerativo F-3, de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2207655-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

07544-2018 LIMA

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

Sumilla: Se infringe el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y, por ende, el debido proceso, si los jueces, al dar solución al caso concreto, no expresan las razones que justifican su decisión de manera objetiva, sobre la base de los hechos alegados y probados por las partes, y sin cometer desviaciones respecto a lo expresamente pretendido en la demanda.

Lima, veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante David Ilich Sánchez Calle, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y nueve, en cuanto revocó la Sentencia apelada de fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas cien a ciento ocho, que declara fundada la demanda, y reformándola declara infundada la demanda en el extremo que peticiona el pago de indemnización vacacional y modifica el monto ordenado a pagar disponiendo que se pague en favor del actor la suma de veinticuatro mil ochenta y tres con 28/100 soles (S/ 24,083.28); en el proceso seguido contra la parte demandada S.G. Natclar Sociedad Anónima Cerrada, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante fue declarado procedente mediante Resolución de

fecha dos de abril de dos mil veinte, que corre de fojas ochenta y ocho a noventa y uno del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión. Según se aprecia de la demanda interpuesta el veinte de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuarenta a cincuenta y cinco, el actor pretende: i) Se declare la naturaleza remunerativa del Bono de Productividad; ii) Se ordene el pago de los siguientes conceptos: Bono de Productividad, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, remuneración vacacional e indemnización vacacional, y daño moral; iii) Se ordene a la demandada cumpla con depositar en la Cuenta Individual de Capitalización del demandante (AFP Profuturo); y, iv) Se ordene el pago de intereses, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia. La Jueza del Vigésimo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas cien a ciento ocho, declaró fundada la demanda de autos, en consecuencia, reconoce el carácter remunerativo de la bonificación por productividad debido a su percepción constante conforme a las boletas de pago. Asimismo, se ordenó que la demandada pague la suma total de

noventa y tres mil ciento noventa y cinco con 00/100 soles (S/ 93,195.00) por los conceptos de bonificación por productividad, gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, y compensación por tiempo de servicios, al no haberse acreditado el cumplimiento de tales obligaciones por la condición de rebelde de la parte demandada. Por otro lado, el Juzgado ordena el pago de una indemnización por daño moral derivada del perjuicio económico causado por la falta de abonos previsionales lo que afecta la rentabilidad del fondo de pensiones del demandante; asimismo, ordenó que la demandada cumpla con efectuar los depósitos a la Cuenta Individual de Capitalización del demandante en la AFP Profuturo, en ejecución de sentencia, debiendo oficiarse previamente a la AFP Profuturo. c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y nueve, revocó la sentencia de primera instancia únicamente en el extremo que reconoce el pago de la indemnización vacacional, reformándola declararon infundada dicha pretensión, bajo el argumento que el demandante al haber tenido el cargo de "Jefatura de Área", se colige que tenía plenas facultades para decidir sobre su descanso vacacional; por lo que, corresponde aplicar lo estipulado en el artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR. Asimismo, el Colegiado Superior confirmó los demás extremos respecto al pago de los conceptos de bonificación por productividad, gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios e indemnización por daño moral, más intereses legales, costos y costas del proceso, modificando el monto ordenado a pagar, por lo cual, dispusieron que la demandada pague al actor la suma total de veinticuatro mil ochenta y tres con 28/100 soles (S/ 24,083.28), por considerar que, de los medios probatorios presentados por el propio demandante, se advierte que la demandada cumplió con el pago del beneficio de vacaciones, por lo que, corresponde efectuar los descuentos pertinentes de las vacaciones gozadas y pagadas en el mes de febrero de dos mil trece, mayo, agosto, octubre,

noviembre y diciembre de dos mil quince, a la liquidación efectuada por el A quo (incluyendo las vacaciones gozadas en el periodo dos mil once-dos mil doce según el propio demandante). Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Sobre la infracción de orden procesal Corresponde analizar primero la causal referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispositivo legal que prevé: "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. Con respecto al 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. Quinto. 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, las cuales deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los hechos acreditados en el trámite del proceso. Así, pues, la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen una argumentación basada en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. Sexto. Así, el Tribunal Constitucional ha precisado en los Expedientes número 3943-2006-PA/TC y número 00728-2008-HC, que se vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación en los siguientes supuestos: "a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva

de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. 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. e) Motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)". Séptimo. En ese sentido, no existirá infracción normativa por defecto en la motivación si la sentencia recurrida se ha ceñido estrictamente a lo aportado, debatido y probado en el proceso, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo que sustenta su decisión, además, aún si la justificación contenida en la sentencia es breve o concisa, se entenderá cumplido el deber de motivar si es posible conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en

que se basó la autoridad para tomar su decisión. Octavo. Análisis del caso concreto En el caso sub examine, es objeto de control la resolución emitida por la Sala de mérito, habiendo sustentado la parte recurrente que la Sentencia de Vista contiene defectos respecto a la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, dado que, en concreto, el pronunciamiento judicial no expone la argumentación pertinente para revocar la orden de pago de la indemnización vacacional solicitada, así como para modificar en su perjuicio el monto por concepto de vacaciones adeudadas. Por lo tanto, corresponde analizar si al emitir sentencia se ha incurrido en error de motivación, conforme lo sostenido por el recurrente. Noveno. Al respecto, es necesario indicar que la Sala de mérito fundamenta su decisión revocatoria analizando el cargo ocupado por el actor. Bajo ese análisis, se evalúa que el actor ocupó el puesto de "Jefe de área", por lo que, a criterio del Colegiado Superior, su puesto calza en lo regulado en el artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR, que a la letra expone: "(...) en cuanto a la indemnización vacacional, no alcanza al actor dicho extremo, toda vez que al haber tenido el cargo de Jefatura de Área, se colige que tenía plenas facultades para decidir sobre su descanso vacacional; por lo que, en aplicación del artículo 24° del Decreto Supremo 012-92-TR (...)" (fundamento décimo quinto). Décimo. No obstante, el artículo 24° del Decreto Supremo número 012-92-TR establece que el pago de la indemnización vacacional no alcanza a los "gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional", por ende, estando al texto expreso de dispositivo legal bajo comentario, en primer lugar debía determinarse si el trabajador estaba facultado para fijar por sí mismo la oportunidad del goce de sus vacaciones, o el no goce de las mismas, y solo en tal caso, podrá concluirse que no tiene derecho a la indemnización vacacional solicitada. Así las cosas, es necesario precisar que el análisis descrito no ha sido efectuado por el órgano superior, toda vez que se fundamentó la decisión revocatoria basándose únicamente en el puesto que ocupaba el actor, como Jefe de área, el cual no se trata de un cargo de gerencia ni propiamente

como representación de la empresa. Décimo Primero. En cuanto a la pretensión de pago de vacaciones adeudadas, consideramos relevante anotar que, de la revisión del recurso de apelación de la parte demandada, se puede apreciar el reconocimiento de un adeudo laboral, en favor del actor, ascendente a veintiocho mil novecientos veinticinco con 00/100 soles (S/ 28,925.00) por concepto de vacaciones, en tal sentido, estando a que el propio empleador ha reconocido expresamente el concepto y monto adeudado, no podía ordenarse un pago menor por el concepto en mención, hecho que no ha sido tomado en cuenta por la Colegiado Superior al momento de resolver la controversia en instancia de revisión, y que deberá ser corregido por la Sala de mérito al momento de emitir nuevo pronunciamiento. Décimo Segundo. Por lo expuesto, esta Sala Suprema estima que el Colegiado Superior ha emitido una decisión sustancialmente incongruente, arribando a una conclusión que desconoce los hechos acreditados durante el proceso, advirtiéndose, además, una notoria omisión sobre el adecuado examen de todos los argumentos de defensa expresados por las partes de la presente causa. En tal sentido, concluimos que en este caso se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en fundada la causal denunciada, por lo que corresponde ordenar al órgano de segunda instancia emita nuevo fallo, en atención a las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante David Ilich Sánchez Calle, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y cuatro; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y nueve, declararon NULA la misma y ORDENARON que la Sala Superior emita

nuevo fallo conforme a los lineamientos expuestos en la presente ejecutoria; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la parte demandada S.G. Natclar Sociedad Anónima Cerrada, sobre pago de beneficios sociales 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 7579-2018 LIMA

Materia: Reintegro de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Lima, veintisiete de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, David Rojas Cochachi, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos setenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cuarenta, que revocó en parte la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintidós de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y dos, que declaró Fundada en parte la demanda por reintegro de remuneraciones por convenio colectivo, suscrito en diciembre de dos mil cuatro, por el período del uno de enero de dos mil cinco al treinta de noviembre de dos mil quince, reformándola la declararon Infundado dicho extremo; confirmar el extremo que ordena consignar en sus libros de planillas como fecha de ingreso el dos de junio de dos mil uno; en el proceso ordinario laboral seguido contra la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre Reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas noventa y seis a cien del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i. Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii. Infracción normativa del artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso. a) De la pretensión demandante.- De la revisión de los actuados se verifica la demanda de fecha veintitrés de noviembre de dos mil quince, que obra a fojas ciento sesenta y dos a ciento noventa y cinco, subsanado a fojas doscientos uno a doscientos seis, el demandante solicita como Primera Pretensión: el pago de reintegros de remuneraciones por aplicación del convenio colectivo del año dos mil cuatro que corresponde desde el dos de junio de dos mil uno hasta

el treinta de noviembre de dos mil quince. Y como pretensión accesoria: la regularización de la categoría y remuneración a partir del uno de diciembre de dos mil quince, así como la incorporación al libro de planillas de la demandada a partir del dos de junio de dos mil uno, aportes a la AFP Horizonte a partir del uno de enero de dos mil siete hasta el mes de junio de dos mil once, más el pago de los intereses legales del proceso.

b) Sentencia de primera instancia.- El Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha veintidós de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos ochenta y dos declaró Fundada en parte la demanda por reintegro de remuneraciones por convenio colectivo, suscrito en diciembre de dos mil cuatro, por el período del uno de enero de dos mil cinco al treinta de noviembre de dos mil quince y ordena consignar en sus libros de planillas como fecha de ingreso el dos de junio de dos mil uno, señalando como fundamentos de su decisión que respecto al reintegro de remuneraciones por homologación del trabajador Gerardo Mariño Soto, no tienen las mismas condiciones objetivas (funciones, responsabilidades, lugar de trabajo) y subjetivas (experiencia profesional, entre otros), con el homologo propuesto, siendo infundado. Sobre el reintegro de remuneraciones por convenio colectivo, en el Acta de Trato Directo – Acta Final de Solución de Pliego de Peticiones 2005, celebrado entre la Municipalidad de Santiago de Surco y el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales –SOMUSS, y aprobada mediante Resolución 1051- 2004-RASS, estableció incrementos según diversas categorías remunerativas entre la categoría CA1 S/1,830.00 y la categoría CA5 S/1,675.00; sin embargo, se aprecia del cuadro de Escala Remunerativa, que la categoría asignada al demandante corresponde a un obrero contratado, no obstante que mediante sentencia de vista emitida por la Tercera Sala Laboral de Lima de fecha ocho de junio de dos mil nueve, se dispuso a la demandada reconocer al actor una relación de naturaleza laboral de carácter indeterminado, y además al declarar nulo el despido que fue objeto, siendo así, no

se encuentra arreglado a ley, que se le considere en la escala de obreros contratados, correspondiéndole percibir sus remuneraciones de acuerdo a la escala remunerativa de obrero permanente; y si bien es cierto, como se ha mencionado líneas arriba, no le corresponde el Nivel CA2, pero tampoco es razonable que perciba una remuneración menor a la última categoría asignada a los obreros permanentes – CA5, cuya remuneración asciende a S/1,675; siendo ello así, este Despacho considera que debe percibir como mínimo esa remuneración e incluirse en planillas. c) Sentencia de segunda instancia.- La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cuarenta, procedió a revocar la Sentencia apelada, que declaró Fundada en parte la demanda, reformándola la declararon Infundada, expresando fundamentalmente sobre los agravios de la parte demandada referente el reintegro de remuneración por convenio colectivo derivado del aumento otorgado por el convenio colectivo del año dos mil cuatro, en Resolución 1051-2004- RASS de fecha veinte de diciembre de dos mil cuatro; se estableció la estructura remunerativa de los trabajadores obreros permanentes que tienen la Categoría Remunerativa de CA1 a CA5, a diferencia de los obreros contratados que tienen una Categoría Remunerativa desde C-1 a C-14; debe tenerse en cuenta que en el proceso de Nulidad de Despido tramitado en el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, Expediente 183 404-2007-026-0, a través de la Resolución de Vista de fecha ocho de junio de dos mil nueve determinó que la reposición del demandante debe efectuarse en las labores habituales, en el mismo cargo y categoría al momento de su cese; ante ello, la demandada consignó al demandante en la categoría remunerativa de C-8, con un monto remunerativo de S/.980.00, coligiéndose de ello que las categorías remunerativas del demandante con el Homologo propuesto son distintas; no existiendo equivalencia entre el actor y el trabajador homologo, más aún si el accionante no cuestionó la escala remunerativa establecida en dicho convenio, limitando su pretensión

a equiparar su categoría remunerativa al del trabajador Gerardo Mariños Soto, no correspondiendo aplicar el aumento del Acta de Trato Directo; siendo así, no le corresponde al demandante los reintegros que petitiona por aplicación del convenio colectivo de dos mil cuatro, no corresponde amparar lo peticionado por homologación Categoría CA5 o CA2; y, en relación a los agravios expuestos por la parte demandante al punto a) y b); se ha determinado que no corresponde al demandante la Categoría CA2 ni CA5; por lo cual se desestiman sus agravios. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha incurrido o no en la afectación al derecho a la motivación de las decisiones emitidas en el proceso. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Quinto. El dispositivo constitucional presuntamente infraccionado, precisa: "Artículo 139. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales

en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Sexto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. De otro lado, el derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada de manera deficiente. A partir de ello, el fundamento constitucional de la obligación de motivar impide que se ignore o, sencillamente, no se atienda a los argumentos esenciales de las partes, más aún, si son ellas las que traen el objeto del proceso y el marco de discusión dentro del mismo. Séptimo. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento

jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto. Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios de motivación que afectan el derecho al debido proceso, advierte como principal agravio del recurrente que: - No se cumplió con analizar las pruebas aportadas por los justiciables, no se han debatido ni precisado la norma legal sobre la cual sustenta su decisión, evidenciándose un vicio procesal. - En la sentencia de vista, no se advierte que no se ha resuelto sobre la pretensión de regularización de la remuneración del actor. Noveno. Evaluando los actuados, se advierte que en la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado realizado el quince de junio de dos mil dieciséis, que obra a fojas doscientos veintiocho a doscientos treinta, entre las pretensiones materia de juicio, se fijó lo siguiente: "(...) Se ordene la regularización de la categoría y remuneración a partir del uno de diciembre de dos mil quince. (...)". Asimismo, ante la emisión de la sentencia de fecha veintidós de junio de dos mil dieciséis, que obra a fojas doscientos sesenta y seis a doscientos ochenta y dos, ambas partes procesales interpusieron recurso de apelación, conforme se advierte del escrito de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, que obra a fojas doscientos ochenta y ocho a doscientos noventa y cuatro,

presentado por la parte demandada; y escrito de fecha veinticuatro de junio de dos mil dieciséis, que obra a fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y ocho, presentado por la parte demandante. Décimo. Revisado el escrito de apelación presentado por la parte demandante y que ha sido consignado como agravio en la sentencia de vista, se señaló: "interpone apelación contra sentencia y habiéndose generado perjuicio al actor al no haberse resuelto en la resolución dos, materia de apelación al punto controvertido sobre la regularización de categoría y remuneración del actor (...)" (énfasis nuestro) No obstante, en la sentencia de vista, se advierte que se ha emitido pronunciamiento de los agravios de la demandada en los considerandos "Octavo" al "Décimo"; sin embargo, al emitir pronunciamiento de los agravios del demandante en el considerando "Décimo Primero", únicamente se ha señalado: "Décimo Primero. Que, en relación a los agravios expuestos por la parte demandante al punto a) y b); se ha determinado que no corresponde al demandante la Categoría CA2 ni CA5; se desestiman los agravios expresados por la parte demandante" Décimo Primero. En ese sentido, este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal de motivación considera pertinentes los fundamentos expuestos por el demandante en su recurso casatorio, pues si bien la Sala Superior ha estimado los agravios de la parte demandada, y por ello, ya no ha emitido un pronunciamiento de los agravios de la parte demandante, este Supremo Colegiado como garante del debido proceso contemplado en nuestra Constitución Política del Perú, determina que existen vicios de motivación aparente e insuficiente respecto al pronunciamiento de los agravios formulados por el demandante ante la Sala Superior la misma que debe ser corregido. Por lo que, la instancia superior deberá pronunciarse de forma suficiente respecto a los agravios formulados por el demandante a fin no vulnerar los derechos de las partes procesales y obtener un fallo suficiente, exponiendo las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Décimo Segundo. En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio de la motivación de las resoluciones judiciales, porque

los argumentos brindados por el Colegiado Superior adolecen de motivación insuficiente, lo que implica la vulneración al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde declarar amparar la causal de casación de índole procesal. Décimo Tercero. Segunda causal declarada procedente Acerca de la causal denunciada en el literal ii), referente al artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, al haberse estimado la causal denunciada en el literal i), con la consiguiente nulidad de los actuados, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre dichos aspectos sustanciales de la controversia. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, David Rojas Cochachi, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos setenta y uno; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha trece de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos treinta y dos a trescientos cuarenta, ORDENARON que el Colegiado Superior de origen expida nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido contra la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre Reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 7625-2018 CUSCO

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

Sumilla: El derecho al debido proceso importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, trece de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento veintiuno a ciento veinticuatro, contra la Sentencia de Vista del treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diez a ciento dieciocho, que confirmó la sentencia apelada del diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta a ochenta y ocho, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la demandante, Nain Amar Tinta, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del siete de abril de dos mil veinte, que corre de fojas cuarenta y siete a cincuenta del cuaderno formado, por la causal de: Infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: iv.1. Pretensión.- Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas veintiséis a treinta y siete, subsanada por escrito obrante a fojas cuarenta y dos, la parte demandante pretende la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada desde el veinte de agosto de dos mil trece; los derechos y beneficios sociales, el pago de los beneficios establecidos en los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco. iv.2. Sentencia de primera instancia.- El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia que corre de fojas ochenta a ochenta y ocho, declaró Fundada en parte la demanda, argumentando que se encuentra acreditado el desempeño de labores de limpieza pública bajo contratos CAS; por tanto, su condición de obrero se encuentra comprendida en el Decreto Legislativo 728, por lo que corresponde el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, el pago de los beneficios sociales solicitados, incluidos los derivados de los convenios colectivos celebrado entre la demandada y el SITRAOMUN, independientemente si fue afiliado o

no. iv.3. Sentencia de segunda instancia.- La Primera Sala Laboral de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento diez a ciento dieciocho, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, por los mismos argumentos señalados en la sentencia de primera instancia. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. La disposición constitucional cuestionada regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el derecho al debido proceso que conlleva a la nulidad de los actuados. 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 al derecho a una 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 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. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso'. Asimismo, 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. 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; 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. Séptimo. Solución al caso concreto 7.1 Esta Sala Suprema, al revisar la causal interpuesta por la parte demandada, ha determinado que existen vicios de motivación incongruente, que afectan el debido proceso, por lo que se precisa que mediante Sentencia contenida en la de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta a ochenta y ocho, el mismo que señala en el tercer fundamento, lo siguiente: "TERCERO: 3.1 (...) Los derechos reclamados son acreditados con el acta final de negociación colectiva de la Comisión paritaria entre la Autoridad Municipal y el Sindicato SITRAOMUN para el año 2014, en la que la Municipalidad del Cusco se ha obligado al pago de los conceptos allí detallados (fs. 19 a 25). En el caso de los conceptos de incremento de costo de vida de los años 2015 y 2016, la demandada no ha negado ni cuestionado el monto de estos conceptos o el hecho que estos hayan sido pactados mediante convenio colectivo por lo que a la luz del art. 16° de la ley 29497 deben ser asumidos como hechos ciertos. 3.2. (...) Siendo esto así, al tener la actora la condición de obrero de la demandada, le asiste el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado entre la Municipalidad del Cusco y el SITRAOMUN en las mismas condiciones que paga al personal obrero permanente afiliado a esta organización sindical, aun cuando no se encuentre afiliado a este Sindicato y aún cuando no haya ingresado a laborar en las mismas condiciones en las que un obrero permanente accede a esta condición es decir no haya ingresado a laborar bajo el marco de la Ley 23853." 7.2 En ese contexto, debemos precisar que el juzgado no ha señalado de manera congruente y fundamentada porque le correspondería los beneficios del Convenio Colectivo 2014; y, se debe tomar en cuenta que si en el caso en concreto se aplica la presunción legal del

artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esta facultad no es absoluta debido a que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Más aún, si la doctrina¹ ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos: 1) la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética, 2) el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, y 3) debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho. 7.3. Respecto al Convenio Colectivo 2015 y 2016, se ha reconocido el incremento de costo de vida de los años 2015 y 2016, fundamentando en que la demandada no ha negado ni cuestionado el monto de estos conceptos o el hecho que estos hayan sido pactados mediante convenio colectivo, sustentado en el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, se precisa que dicha norma no es pertinente para dicha argumentación; sin embargo, de acuerdo a lo desarrollado para el otorgamiento de los convenios colectivos se debió cumplir con evaluar y fundamentar la aplicación concreta al demandante de las diversas cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras insertas en el acuerdo colectivo 2014 y de los incrementos de costo de vida 2015 y 2016. 7.4. En esa misma línea argumentativa y en relación a la exigencia de motivación suficiente, las decisiones jurisdiccionales que involucren el análisis de derechos nacidos de Convenios Colectivos, deben expresar suficiencia y coherencia cuando se pretenda el reconocimiento de beneficios de una organización sindical a la que el peticionante no se encontraba afiliado, evaluándose en ese escenario circunstancias que puedan ser implicantes a un ejercicio correcto y transparente de la libertad sindical, examen que no se advierte en el caso concreto. Octavo. Por otro lado, el

¹ HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. "Nuevo proceso laboral venezolano". 3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.

juzgado deberá analizar el hecho consistente en que la demandante laboró suscribiendo contratos administrativos de servicios, para lo cual deberá tomar en consideración que el texto original del Reglamento (Decreto Supremo 075-2008- PCM de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil ocho), no regulaba el derecho de sindicalización bajo esta figura de contratación, limitando el derecho de sindicalización positiva del trabajador en un primer momento. Sin embargo, posteriormente el “Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización” del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, es adicionado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, publicado el veintisiete de julio de dos mil once, el cual señaló: “11. A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 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 N° 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, todo trabajador vinculado bajo contratos administrativos de servicios, a partir del veintiocho de julio de dos mil once, pueden ejercer su derecho a la libertad sindical positiva y afiliarse a cualquier sindicato que considerará pertinente. En el caso de autos, el demandante habiendo estado contratado a partir del veinte de agosto del dos mil trece en adelante y sin solución de continuidad,

mediante contratos administrativos de servicios, resultando los mismos inválidos, no puede pedir los beneficios económicos sindicales derivados de los Convenios Colectivos señalados, toda vez que a partir del día siguiente de la publicación del referido Decreto Supremo el actor ya tenía la facultad para poder afiliarse a un Sindicato. Noveno. Finalmente, en la Sentencia, que corre a fojas ochenta a ochenta y ocho, en la parte resolutive señala lo siguiente: “FALLO: Declarando FUNDADA en parte la demanda de fs. 26 a 37 presentado por NAIN AMAR TINTA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO con las siguientes pretensiones: (...) iii) Se disponga y ordene a la Municipalidad Provincial del Cusco, el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del cusco. (...)” [Énfasis Agregado] 9.1. Evaluada la parte resolutive de la decisión judicial, se constata que se ordena el pago a favor de la demandante, de los derechos provenientes de convenio colectivo, sin precisar y liquidar monto alguno. 9.2. En este contexto, este Supremo Colegiado al advertir estas incongruencias de índole procesal en su motivación, estima pertinente amparar la infracción procesal declarada procedente. Por consiguiente, se deberá emitir un nuevo pronunciamiento teniendo en consideración las pretensiones materia de debate y, en el supuesto caso de amparar una pretensión dineraria, la misma deberá ser calculada y liquidada fijándose un “monto liquido” de conformidad con lo establecido con el artículo 31² de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. Décimo. En síntesis, debemos expresar que los defectos advertidos, afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de

2 Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que correspondan a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

las resoluciones judiciales. En consecuencia, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual, resulta acorde a lo actuado en el proceso y al derecho amparar la causal casatoria procesal evaluada. Por estas consideraciones: Declararon

FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento veintiuno a ciento veinticuatro; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento diez a ciento dieciocho; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta a ochenta y ocho; ORDENARON que el juez de la causa emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, Nain Amar Tinta, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

7757-2018 LIMA

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

Sumilla: En el caso de autos, los conceptos de “comisiones” reclamados por el demandante se encontraban sujetos a eventualidades relacionadas con el servicio de conducción, lo que desestima la presunta “liberalidad”. Por lo tanto, no es posible considerarlo como concepto remunerativo.

Lima, quince de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número siete mil setecientos cincuenta y siete, 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, Marco Antonio Camacho Tello, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cincuenta y nueve a setecientos setenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta y dos a setecientos cincuenta y cuatro, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha dos de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos veinticuatro a quinientos treinta y dos / reverso, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, Turismo Civa Sociedad Anónima Cerrada, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha treinta de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento veintisiete a ciento treinta y dos del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las causales de: i) Infracción

normativa por interpretación errónea del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR. ii) Infracción normativa por aplicación indebida de los literales c), i) y j) del artículo 19° y el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR. Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales. III.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso 1.1. Pretensión. Según escrito de demanda de fecha cuatro de marzo de dos mil catorce, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento sesenta y dos, ampliada por escrito que corre de fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta, subsanada por escrito que corre de fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa y siete, el actor pretende el pago de remuneraciones de la jornada de trabajo nocturna, así como su incidencia en los conceptos de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, pago de comisiones por los viajes realizados, pago de remuneraciones derivadas del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 67 y su incidencia para el pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, el pago de horas extras y su incidencia para el pago de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, con costas y costos del

proceso. 1.1. Sentencia de Primera Instancia. El Juez del Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Lima, declaró fundada en parte la demanda al considerar que, las “condiciones de trabajo” previstas en el Laudo Arbitral correspondiente al pliego de reclamos del año dos mil once – dos mil doce, se establece que el monto que reciben los choferes antes de los viajes es para cubrir gastos de alojamiento, alimentación y peajes, atendiendo a la labor que realizan, la cual requiere el desplazamiento a ciudades distintas a donde residen, de manera que necesitan alojarse y alimentarse hasta que llegue la hora de su retorno, así como también se requiere el pago de los peajes durante su recorrido. Por lo tanto, dichos conceptos son condiciones de trabajo, vinculados al trabajo específico de chofer que realiza el demandante. En tal sentido, no pueden considerarse como remuneración computable conforme al artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ser condiciones de trabajo.

1.2. Sentencia de Segunda Instancia. La Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia antes mencionada, mediante Sentencia de Vista, confirmó la sentencia apelada argumentando que, de los medios de prueba se verifica que los montos otorgados por “adelanto de sueldo” corresponderían a condiciones de trabajo, más aún si en el laudo arbitral correspondiente al pliego de reclamos del año dos mil once – dos mil doce, se señaló que lo denominado “adelanto de sueldo” era en realidad una condición de trabajo, lo que releva a la parte demandada de acreditar que tales conceptos estaban sujetos a rendición de cuentas no siendo por tanto de libre disponibilidad del demandante, razón por la cual al no cumplir con los rasgos característicos del concepto remunerativo, corresponde desestimar los agravios formulados por el demandante debiendo por tanto confi rmarse en dicho extremo la recurrida, así como su incidencia en los beneficios sociales solicitados. Sobre la 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. Consideraciones a tener en cuenta respecto al artículo 9°, literales c), i) y j) del artículo 19° y el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR Tercero. La parte demandada ha denunciado la infracción normativa de los siguientes dispositivos legales: “Artículo 9°.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20. “Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes: (...) c) El costo o valor de las condiciones de trabajo i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador; j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal”. “Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”. Teniendo en

cuenta los dispositivos legales denunciados, corresponderá a esta Sala Suprema efectuar un análisis de los argumentos expresados por el recurrente y, a partir de ello, establecer si el mismo ha sido objeto de infracción normativa por parte de las instancias de mérito. Sobre la remuneración Cuarto. La remuneración constituye todo pago en dinero, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. Con relación a la naturaleza jurídica del "salario", Ferro¹ sostiene lo siguiente: "El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...)". Asimismo, ANACLETO² refiere: "Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición". A partir de las definiciones descritas, podemos advertir que la "remuneración" presenta las siguientes características: a) Carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte. b) Carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no constituyen remuneración. c) Carácter de ingreso personal, es decir que las sumas ingresan realmente al patrimonio del

trabajador. Marco legal en torno a la remuneración Quinto. La remuneración no solo ha sido objeto de regulación interna, sino que también la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha previsto un desarrollo normativo, así tenemos que el artículo 1° del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)³, dispone que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. A nivel interno, la Constitución Política del Perú, en el artículo 24°, precisa: "Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores". Comentando dicho precepto legal, el laborista nacional TOYAMA⁴ refiere que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el referido artículo 24° de la Constitución Política del Perú y precisa sobre los alcances de dicha normativa que: "(...) al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica -en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital". Consideraciones para determinar el carácter remunerativo de un "concepto" Sexto. Delimitada la definición de remuneración y su marco normativo, es preciso indicar que existen determinadas

1 FERRO DELGADO, Víctor. "El concepto de remuneración". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, 1998, página 11.

2 ANACLETO GUERRERO, Víctor. "Manuel de Derecho del Trabajo". Lex&Iuris Grupo Editorial. Lima, 2015, página 160.

3 En vigor desde el uno febrero mil novecientos sesenta. Consultado el veinticinco de abril de dos mil diecinueve. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

4 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 279-280

circunstancias en las que se aprecia la necesidad de establecer si la suma percibida por el trabajador detenta o no naturaleza "remunerativa". A partir de ello, para establecer si la suma abonada (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, deben cumplirse las siguientes condiciones: i) Que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador. ii) Que sea percibida en forma regular. iii) Que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la suma abonada por el empleador al trabajador, sea en dinero o en especie, para la determinación de su naturaleza no dependerá, exclusivamente, de la denominación que le haya sido asignada, sino por la finalidad que tiene dicha prestación. Así también, existen determinadas circunstancias en las que es pertinente la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, para determinar el carácter remunerativo de algún "concepto" percibido por el trabajador, ello en la medida que dicho Principio constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido positivizado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Análisis del caso Séptimo. Como argumentos que sostienen una presunta infracción normativa, la parte demandada ha manifestado lo siguiente: a) El concepto de alimentación principal no puede ser considerado como una condición de trabajo, toda vez que nunca se rindió cuenta del mismo. b) Las llamadas condiciones de trabajo no son de libre disponibilidad, como sucede con los conceptos reclamados, por lo tanto, deben ser consideradas para la compensación por tiempo de servicios. Octavo. Habiéndose descrito los argumentos por los cuales el recurrente considera la existencia de una infracción normativa por parte de la Sala Superior, este Colegiado

Supremo pasará a exponer las consideraciones que estima pertinente para absolver las alegaciones postuladas: 8.1. El accionante ha manifestado que las condiciones de trabajo, cuya naturaleza remunerativa pretende, le han sido pagadas a razón de ochenta por ciento (80%) de la remuneración básica, además, de la asignación familiar; sin embargo, ello no figuraría en las planillas y boletas de pago, es aquel motivo por el cual pretende su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. 8.2. En su oportunidad, la parte demandada ha negado la condición remunerativa alegada por el actor, no obstante, ha considerado que los mismos deben ser considerados como condiciones de trabajo, toda vez que el concepto "combustible" era entregado a los choferes cada vez que salían de viaje en la suma de setenta con 00/100 soles (S/ 70.00), por cada chofer y por cada viaje, indicando, también, que estas son sumas destinadas a la alimentación y alojamiento en ruta. A partir de las posturas de las partes, y de las consideraciones expresadas por las instancias de mérito, esta Sala Suprema considera necesario establecer si las mismas poseen o no, la naturaleza remunerativa alegada por el demandante, por ello, para efectos de establecer dicha condición deberá precisarse si se ha cumplido o no, con las características que poseen los conceptos remunerativos. Noveno. En ese sentido, en cuanto a que el concepto reclamado haya sido otorgado como consecuencia de la prestación de los servicios, las instancias de mérito han determinado que esto no es así, para ello han meritado el origen de dicho beneficio, el cual proviene de un laudo arbitral, aspecto que no ha sido negado por el accionante, asimismo, puede verse que ha sido precisamente el laudo celebrado el cual reconoce la naturaleza de "condición de trabajo" al pretendido concepto reclamado por el actor como remunerativo, tanto más, debe tenerse en cuenta que dicho concepto es entregado con motivo de cubrir gastos de alojamiento, alimentación y peajes, lo cual configura que haya sido otorgada como "condición de trabajo" y por ende, no detente naturaleza remunerativa, tanto más, si en el decurso del proceso, el accionante no ha podido acreditar que el concepto

reclamado sea de su libre disposición, puesto que, se encontraba sujeto a la eventualidad de alimentación, alojamiento y peajes, entre otros que no han logrado ser desvirtuados en el proceso. Décimo. Con relación a la regularidad, el actor no ha logrado acreditar que el concepto reclamado tenga dicha condición, por el contrario, incluso a fojas ochenta, parte pertinente, se advierte el condicionamiento al cual se encontraba sujeto el concepto reclamado, desde que se hace anotaciones a manuscrito sobre el uso del combustible, asientos vendidos y libres, además del monto que por comisión le sería otorgado a otros que serían trabajadores de la parte demandada. Dicha circunstancia pone en evidencia que el concepto reclamado por el accionante como remunerativo no cumpla tal condición, por el contrario, ratifica que el mismo haya sido otorgado como una condición del servicio prestado, no encontrándose evidenciada regularidad en su percepción o abono del mismo. Décimo Primero. Finalmente, en cuanto a la "libre disposición", el accionante no ha logrado acreditar que el concepto reclamado sea de su libre disponibilidad, por el contrario, todos los documentos que obran en autos y que, no le corresponden al demandante permiten reconocer que los conceptos eran otorgados a consecuencia de los servicios prestados por el accionante y no así, sujeto a la libre discrecionalidad del demandante, contrario a ello, los conceptos se encontraban sujetos a eventualidades relacionadas con el servicio de conducción, lo que desestima la presunta "liberalidad" a que hace referencia el actor, por lo que no es posible considerarlo como tal. Décimo Segundo. Las circunstancias antes descritas han sido objeto de análisis por las instancias de mérito, lo que ha conllevado a que se emita una decisión arreglada a derecho, por lo tanto, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa de los artículos 9°, 19° y 20° del Decreto Supremo número 001-97-TR; deviniendo en infundado el recurso de casación.

DECISIÓN

Por estas consideraciones: Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante,

Marco Antonio Camacho Tello, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cincuenta y nueve a setecientos setenta y siete; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta y dos a setecientos cincuenta y cuatro; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido contra la parte demandada, Turismo Civa Sociedad Anónima Cerrada, sobre pago de beneficios sociales 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

07819-2018 CUSCO

Materia: Cumplimiento de convenio colectivo. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

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

Lima, ocho de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número siete mil ochocientos diecinueve, guion dos mil dieciocho, guion CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta, que confirmó la Sentencia apelada de fecha trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento treinta y tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Juan Poccoiri Quispe, sobre cumplimiento de convenio colectivo.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha dos de abril de dos mil veinte, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;

correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el seis de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y siete, el demandante solicita el pago de su remuneración mensual conforme al cargo de obrero permanente en aplicación de los Convenios Colectivos que otorgan los conceptos de costo de vida, movilidad, asignación especial, zona turística y asignación por alimentos. Argumenta que, ingresó a laborar para la municipalidad el uno de febrero de dos mil trece, en calidad de obrero hasta el treinta y uno de agosto de dos mil trece, fecha en la cual fue despedido ilegalmente, procediendo a interponer proceso de amparo seguido en el Expediente número 2335-2013, donde obtuvo sentencia favorable disponiendo su reposición efectuada el uno de setiembre de dos mil catorce, manteniendo vínculo laboral vigente. Señala que la demandada sólo le otorga la remuneración unificada y no los conceptos que sí otorga a sus compañeros que realizan la misma función y ocupan el mismo cargo, como son: costo de vida, movilidad, condición de trabajo asignación especial, condición de trabajo zona turística y condición de trabajo asignación por alimentos, que son otorgados por Convenio Colectivo de dos mil catorce, dos mil quince y dos mil dieciséis pactados por el Sindicato de

Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOMUN y la demandada. Precisa que, durante el periodo del uno de enero de dos mil quince al ocho de febrero de dos mil dieciséis, se encontraba afiliado al Sindicato de Trabajadores Unidos de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOUMUNC, renunciando a su afiliación el nueve de febrero de dos mil dieciséis, por lo que no se encuentra afiliado a ningún sindicato. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia de fecha trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y tres, declaró fundada la demanda; ordena que la demandada pague al actor sus remuneraciones integrando los conceptos de costo de vida, movilidad, condición de trabajo asignación especial, condición de trabajo zona turística y condición de trabajo asignación por alimentos. Fundamenta su decisión en que de las boletas de pago de sus compañeros y de los Convenios Colectivos de dos mil catorce a dos mil dieciséis, el personal obrero permanente percibe los conceptos reclamados por el actor. Que la demandada y el SITRAOMUN, celebran anualmente convenios colectivos otorgando diversos beneficios económicos. Teniendo presente ello y considerando lo señalado en la Casación Laboral número 2864-2009 Lima, mediante la cual la Corte Suprema decidió otorgar al trabajador no sindicalizado los incrementos económicos acordados en los convenios suscritos por el sindicato minoritario, al considerar que el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, no establece una fórmula limitativa, sino abierta para la eficacia del acuerdo colectivo; en consecuencia, ordena que la demandada integre en la remuneración del actor los conceptos antes mencionados. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta; confirmó la sentencia apelada que declara fundada la demanda. Sostiene que, lo determinado por el Juez se

encuentra ajustado a ley, precisando que el convenio colectivo de dos mil catorce expresa que el abono mensual de costo de vida, movilidad, condición de trabajo, asignación especial, condición de trabajo zona turística y condición de trabajo asignación por alimentos, señalando montos sobre los asignados en convenios colectivos anteriores, lo que involucra una vocación de permanencia, que fueron otorgados a todo personal obrero permanente, sin hacer alguna distinción. Asimismo; afirma que los convenios colectivos suscritos entre SITRAOMUN y la demandada, no contienen cláusulas limitativas que impidan sus alcances al personal obrero no afiliado y no habiéndose desvirtuado que dichos conceptos no le sean aplicables al demandante, no existe impedimento para que estos derechos también le alcancen al actor. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal procesal declarada precedente Corresponde analizar si las instancias de mérito incurrieron en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Al respecto; debemos considerar que, el inciso 3) del artículo 139° de

la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. De acuerdo al Tribunal Constitucional; en el sexto fundamento de la sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC-TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, estableció lo siguiente: "(...) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente

acreditados en el trámite del proceso (...)". Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación que es subsumida dentro del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal al revisar la causal procesal planteada, determina que existen vicios de motivación suficientes que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y por ende al debido proceso. El actor solicita que se ordene a la demandada integre a la remuneración mensual los conceptos reclamados otorgados por los Convenios Colectivos de los años dos mil catorce a dos mil dieciséis, entre el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOMUN y la demandada. La Sentencia apelada, ampara la demanda al sostener que le asiste al actor el derecho a

percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado entre la demandada y el sindicato SITRAOMUN, aun cuando no se encuentre afiliado a este sindicato, asimismo la demandada no ha probado que los convenios colectivos incluyan cláusulas delimitadoras o excluyentes, que permita inferir que los derechos y obligaciones asumidos por el empleador no son de alcance del personal obrero no afiliado al sindicato, considerando el criterio señalado en la Casación Laboral número 2864-2009 Lima. La Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, confirmó la sentencia apelada al considerar que los convenios colectivos suscritos entre el sindicato y la demandada, no contienen cláusulas limitativas que impidan su alcance al personal obrero no afiliado (artículo 29° del Decreto Supremo número 011-92-TR) y no habiendo la demandada desvirtuado que dichos rubros no le sean aplicables al demandante, no existe impedimento para que estos derechos también le alcancen al actor en la medida que es trabajador obrero y en materia de negociación colectiva el Sindicato representa también a quienes no se encuentren afiliados. En ese contexto, debemos precisar que las instancias de mérito no han señalado de manera congruente y fundamentada por que le correspondería los beneficios reclamados pactados en los Convenios Colectivos de los años dos mil catorce a dos mil dieciséis, existiendo una motivación insuficiente, pues cuando se pretende el reconocimiento de beneficios de una organización sindical a la que el peticionante no se encuentre afiliado, deben evaluarse las circunstancias que puedan ser características a un ejercicio correcto y transparente de la libertad sindical del peticionante, examen que no se advierte en el caso concreto. Asimismo, el proceso no se ha determinado que el Sindicato SITRAOMUN sea mayoritario para que dichos beneficios establecidos sean de aplicación a todos los trabajadores afiliados y no afiliados, por lo que los referidos beneficios otorgados merecen un pronunciamiento debidamente sustentado, a fin de establecer si le corresponde la remuneración peticionada. Cabe considerar que, en relación a las sentencias casatorias que citan (Casaciones número

2864-2009-Lima y 602-2010 Lima) estas no constituyen precedente vinculante, conforme lo establece el artículo 34° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, su decisión no obliga a las instancias de mérito. Por otro lado, esta Sala Suprema se apartó del criterio asumido en tales expedientes en la Casación número 12885-2014 de fecha tres de agosto de dos mil dieciséis. Además; no se emitió pronunciamiento en relación a la Casación Laboral número 12901-2014 Callao, donde esta Sala Suprema determinó como principio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical lo siguiente: "Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato". A mayor abundamiento esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 4255-2017 Lima, ratificando el criterio anterior, determinó la doctrina jurisprudencial, en los siguientes términos: "Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia, tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora." En ese sentido, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido la decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al

otorgamiento de una respuesta jurisdiccional razonada y que agote el examen del caudal probatorio acompañado y de otros que pudieran ser requeridos en el proceso, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso. Por lo mismo, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal examinada fundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y nueve; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento treinta y tres; **ORDENARON** que el Juez de la causa expida nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones que se expresan en esta Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Juan Poccoiri Quispe, sobre cumplimiento de convenio colectivo; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 7826-2018 LIMA

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

Sumilla: Para sancionar con despido, deberá acreditarse la existencia de una causa justa, prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador o ser falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma..

Lima, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número siete mil ochocientos veintiséis, guión dos mil dieciocho, guión 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, Carmen Rosa Alvarado Escobar, el doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y uno, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda por indemnización por despido arbitrario, reformándola, se declaró infundada, asimismo, la sentencia de vista confirmó la sentencia apelada en el extremo que ordenó el reintegro del descuento indebido por la suma de seiscientos veintisiete con 70/100 soles (S/627.70); en el proceso seguido con la demandada, Banco Falabella Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del dos de abril de dos mil veinte, que corre de fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: i) Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. 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 decurso del proceso: 1.1. Demanda. Se advierte de la demanda de fecha dos de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas treinta y nueve a cincuenta, subsanada de fojas ochenta y siete a noventa y tres, que la actora solicitó se le pague la suma de cuarenta mil setecientos noventa y cinco con 88/100 soles (S/40,795.88) por concepto de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales (remuneración descontada), así como se le pague los intereses legales, costas y costos del proceso. En lo esencial, la actora alegó haber ingresado a prestar labores el siete de noviembre de mil novecientos

noventa y ocho y denunció que fue objeto de un despido fraudulento el seis de agosto de dos mil trece, al habersele atribuido falta grave por ser partícipe de la desactivación de una ticketera electrónica y el uso de sello de firmas verificadas en sus labores. 1.2. Sentencia de primera instancia. El Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veintitrés de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y uno, declaró fundada en parte la demanda, y en consecuencia, ordeno que la demandada pague a favor del demandante la suma de treinta y tres mil cuatrocientos cuarenta y seis con 26/100 soles (S/33,446.26) por los extremos de indemnización por despido arbitrario y reintegro de descuento indebido. El A quo fundamenta su decisión señalando que, la demandada no ha presentado en autos reglamentos o directivas que establezcan el uso de las ticketeras electrónica y su manipulación por el personal, así como no ha presentado un manual de procedimiento respecto al uso del sello de verificación de firmas para los casos de cuentas que quedaron inoperativas y que deben ser reactivadas, debiendo los trabajadores improvisar soluciones para una mejor atención de los clientes; en consecuencia, declara fundado este extremo de la demanda. 1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve, revocó la sentencia en el extremo que declara fundada en parte la demanda por indemnización por despido arbitrario, reformándola, la declararon infundada y confi rmaron, en el extremo que ordena el reintegro del descuento indebido por la suma de seiscientos veintisiete con 70/100 soles (S/627.70). Fundamenta el Ad quem que teniendo en cuenta el giro del negocio de la emplazada, al ser una

entidad financiera dedicada entre otras actividades, a administrar dinero de sus clientes, por lo que cada procedimiento, función, actividad interna, y competencia de cada trabajador tiene una razón de ser y una finalidad específica, concluyendo la Sala Superior que nadie puede realizar una función que no le corresponde ni mucho menos utilizar sellos de otros trabajadores sin estar debidamente autorizado para ello, por lo que respecto a este extremo declara revoca y declara infundada la demanda. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en 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. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Delimitación del objeto de pronunciamiento Tercero. En el caso concreto de autos, la causal material que se denuncia es la infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, referido a la falta grave cometida por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la relación laboral. De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso

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." (El resaltado en negrita es nuestro).

a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Sobre la causal material declara procedente Cuarto. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, disposición que regula 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, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. (...)". Alcances respecto al despido Quinto. En principio, debemos referirnos primero a nuestra sistemática normativa 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 prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, 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 otros supuestos detallados en la norma. Del mismo modo, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: "(...) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"²; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda. Sexto. 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 acreditada 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, 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. Séptimo. Sobre el particular, el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que la expresión terminación de la relación de trabajo, significan el fin 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

2 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. "El Derecho del Trabajo". Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.

todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación, que no se despidan 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 servicio³; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva. Sobre la falta grave Octavo. El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral. La gravedad de la infracción supone: "(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)"⁴ y, además: "(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"⁵. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en "(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)"⁶. Noveno. La falta grave se define en relación con 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 aquellas⁷. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual indica 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. El principio de la buena fe laboral Décimo. 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 implícitamente⁸. 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, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral. Décimo Primero. En función del mencionado principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: "El contrato de trabajo no crea sólo derechos

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

4 PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

5 *Ibidem*.

6 QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, En "El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.

7 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

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

y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe⁹, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR. Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, 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 Segundo. Asimismo, la disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Décimo Tercero. De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquél, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición

del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”¹⁰. Décimo Cuarto. En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo”, con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción. Solución del caso concreto Décimo Quinto. En el presente caso, la demandante pretende una indemnización por despido arbitrario, argumentando que sufrió un despido efectuado por su ex empleadora de forma injustificada y arbitraria, al atribuirle la comisión de falta grave establecida 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, debiendo este Colegiado analizar en conjunto las faltas graves imputadas y los hechos que sustentaron el término de la relación laboral. Décimo Sexto. Es así como, de acuerdo con los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados a la demandante en la carta de imputación de faltas graves de fecha veintiséis de julio de dos mil trece que corre en fojas tres a seis, en la cual se señala el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral al haber

9 PLA RODRÍGUEZ, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pág. 309.

10 ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

manipulado de forma errónea la ticketera electrónica del banco y usado el sello de firmas verificadas del senior de plataforma para activar una cuenta bancaria, sin tener la autorización para ello. Al respecto, la demandante en su carta de descargos señala que en ningún momento firmó en nombre del trabajador senior ni ha tratado de sorprender a su empleadora con su actuar, manifestando que esta práctica era regular en el banco, afirmación que no ha sido demostrada. Asimismo, es importante precisar que las mismas faltas graves imputadas, fueron mencionadas en la Carta de despido de fecha seis de agosto de dos mil trece, a fojas trece a diecisiete. Décimo Séptimo. En ese sentido, la recurrente refiere como agravios que en ningún momento con su actuar tuvo algún motivo personal con el fin de sacar algún provecho económico, y solo lo realizó con la finalidad de atender el requerimiento del cliente. Por otra parte, alega que el utilizar el sello de visto bueno para aprobar la activación de la cuenta bancaria del cliente, es una práctica común que se viene realizando en la entidad financiera demanda, de ahí que al tomar este sello, este se encontraba en un lugar visible. Además, refiere que, para la verificación de la identidad del usuario que solicita la activación de la cuenta bancaria, se tenía que reportar a la central de Lima, para que ésta aprobará la operación, por lo que la sanción impuesta es desproporcional. Décimo Octavo. No obstante, se observa en el anexo 1-J presentado en la demanda, a folios veintitrés, que en la fecha del dieciocho de julio del dos mil trece, la demandante tramitó la activación de cuenta de un cliente, firmando en el mencionado medio probatorio el sello con los nombres completos de la demandante, el cargo que tiene como “ejecutivo comercial” y su firma, asimismo, se aprecia el sello de visto bueno del señor Yuri Collazos, en el cual se menciona su cargo como “senior comercial”, “firmas verificadas” y una rúbrica. En ese sentido, al alegar la demandante que ella no firmó como el señor Collazos es falso, puesto que conforme al medio probatorio si se realizó una firma o rúbrica encima del sello. De igual forma, al preguntarle mediante correo electrónico, a folios veinticinco, que informe por que realizó este

actuar, ella contestó textualmente “en plataforma siempre hemos tenido un sello de firmas verificadas que era para todos y solo para activación de cuentas de ahorro, que en realidad es para lo único que necesitamos, incluso cuando fui senior tenía mi nombre y todos lo usaban”, con lo antes mencionado, la demandante no niega su actuar y refiere que era repetitivo. Décimo Noveno. Al respecto, si bien es cierto que dentro del proceso no se han presentado normativa interna del banco que regule el uso de la ticketera y se prohíba expresamente el uso de los sellos personales de otro trabajador, ello no impide deducir que, el actuar de la demandante fue incorrecto; en tanto las normas internas de trabajo e inclusive las normas generales, no tienen por qué contener todos los supuestos. Siendo necesario en estos casos, utilizar la razonabilidad y las máximas de la experiencia, en consecuencia se debe entender que los objetos personales de otro trabajador, en especial de un superior, no pueden ser utilizados sin la expresa autorización de este, aún más cuando este objeto aprueba determinadas operaciones, puesto que en este tipo de entidades financieras existen procedimientos que permiten evitar cualquier tipo de fraude o perjuicio tanto para el banco como para el cliente. Es así, que la demandante incumplió con los deberes inherentes a su cargo, lo que ocasionó el quebrantamiento de la relación de confianza y buena fe laboral con su ex empleador. Vigésimo. Finalmente, las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, y ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior. En consecuencia, en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, en tanto se encuentra acreditado que la actora ha incurrido en falta grave pasible de despido y han existido los hechos que han dado lugar al despido, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en infundado el recurso postulado. Por estas

consideraciones:

DECISIÓN

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Carmen Rosa Alvarado Escobar, el doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos uno; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y nueve; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido contra Banco Falabella Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario y otro; 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 7829-2019 LA LIBERTAD

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

Sumilla: El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número siete mil ochocientos veintinueve, guion dos mil diecinueve, 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 demandada, Banco de Crédito del Perú, mediante escrito presentado el trece de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos sesenta a seiscientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos treinta a seiscientos cuarenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos noventa y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, María Angelica Torres Vega, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecisiete de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y cuatro, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i.

Infracción normativa del inciso 3° del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii. Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. iii. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR. iv. Infracción normativa por inaplicación del numeral 3.4) del artículo 3° del Decreto Legislativo 1310; 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 en fojas tres a treinta y seis, subsanada a fojas trescientos trece a trescientos treinta y seis, la actora pretende el pago de horas extras y la incidencia de estas sobre los beneficios sociales consistentes en gratificaciones legales, remuneración vacacional, compensación por tiempo de servicios y utilidades. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia contenida en la Resolución Cinco de fecha catorce de mayo de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia ordena que la demandada pague a la

accionante la suma de setecientos sesenta y tres mil novecientos treinta y nueve con 37/100 soles (S/ 763,939.37) por concepto de pago de horas extras, pago y reintegro de gratificaciones, pago de vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, reintegro de remuneración vacacional, pago y reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago y reintegro de utilidades; más el pago de intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. Asimismo, ordena que la demandada cumpla con cancelar a favor del abogado de la demandante por concepto de honorarios profesionales la suma de cuarenta y cinco mil con 00/100 soles (S/ 45,000.00), más el 5% de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de La Libertad, con costas. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil dieciocho, confirmaron la sentencia que declara fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales, modificando la suma ordenada a pagar en consecuencia ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor de la recurrente la suma de quinientos veinticinco mil cuatrocientos cuarenta y ocho con 83/100 soles (S/ 525,448.83) por concepto de pago de horas extras, pago y reintegro de gratificaciones, pago de vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, reintegro de remuneración vacacional, pago y reintegro de compensación por tiempo de servicios, pago y reintegro de utilidades; más el pago de intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. modificaron la suma determinada por concepto de honorarios profesionales, fijándola en quince mil con 00/100 soles (S/ 15,000.00) más el 5% de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de la Libertad, con lo demás que contiene. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de

infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre las causales declaradas procedentes i. Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii. Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. iii. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR. iv. Infracción normativa por inaplicación del numeral 3.4) del artículo 3° del Decreto Legislativo 1310. Cuarto: Respecto a la Causal de orden procesal La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la que establece que es principio y derecho de la función jurisdiccional: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)" Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 5.1. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y en específico, la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo

39° de la Ley 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 5.2. En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en

subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".² 5.3. A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que: "La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo".³ 5.4. Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)".⁴ 5.5. Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte Interamericana

1 Ley número 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

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

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

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

2 Expediente número 00728-2008-PHC-TC.

3 Sentencia 63/1988 del 11 de abril de 1988 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el cuatro de mayo de mil novecientos ochenta y ocho.

4 Sentencia de fecha de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, recaída en el Expediente 4907-2005-HC/TC.

de Derechos Humanos ha precisado que: "(...) El deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha"⁵

Sexto: Solución al caso concreto 1) El Juez de Primera Instancia, otorgo el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, basándose en que la accionante no ostento un cargo de dirección, por lo que no se encontraba exenta de la jornada máxima legal de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, máxime, si la emplazada no ha cumplido con exhibir el registro de control de asistencia diaria o documento que haga sus veces durante todo el récord laboral, mereciendo una valoración de su conducta procesal; por lo que el cálculo para el pago de horas extras en los periodos con moneda antigua se ha efectuado teniendo en cuenta la información remunerativa (actualizada) contenida en el escrito postulatorio, la misma que no ha sido objetado por la demandada; y, para los periodos con moneda actual se ha tomado en cuenta la información remunerativa contenida en las boletas de pago. 2) Por su parte, el Colegiado Superior confirma la sentencia emitida en primera instancia, señalando que es correcta la decisión de aplicar una presunción judicial para dar por acreditado el hecho de las horas extras, sin embargo no es razonable presumir la existencia de labores de dos horas extras diarias por todo el récord laboral, en principio, porque se trata de un récord demasiado dilatado, esto es, se trata de una trabajadora con más de cuarenta años de servicios, sin que se aprecie de lo actuado que la actora, hubiera aportado algunos razonamientos indiciarios o principio de prueba escrita, más allá de la mera propuesta de exhibición de documentos, que provean de verosimilitud. Otro elemento de juicio que permite disminuir los alcances de la presunción judicial de las horas extras, lo constituye el hecho que existe información remunerativa y de pagos mas o menos completa recién

desde la década de los años noventa, lo que significa que por alguna razón de índole corporativo, la demandada no se ha preocupado ni siquiera por guardar la información completa y prueba relativa a los pagos de los derechos básicos como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones o participación en las utilidades, lo que en otra parte de la sentencia, esta dando lugar a la confirmación de la estimación de estos derechos, por la falta de probanza del pago; por lo que el calculo de las horas extras deberá efectuarse desde enero del dos mil. Séptimo: De la revisión de los actuados, se observa en las boletas de pago de la demandante, que aquella ha tenido puestos de dirección, en el área comercial provincias, en la categoría de sub jefe de departamento, así como, sub gerente adjunto de negocios de banca exclusiva, y de igual forma no se observa pagos de horas extras, extremos que deben contrastarse con lo dispuesto en el artículo 43° del texto único ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, así como, el propio hecho de haberse consentido la calificación efectuada por la empresa, dentro del contexto de los artículo 59° a 61° del Decreto Supremo 001-97-TR, todo ello a efectos de calificar si es que procede el pago de horas extras a la actora. Octavo: Asimismo, se observa que a fojas quinientos dos y quinientos tres obra el Convenio de fecha octubre de mil novecientos noventa y uno y diciembre de mil novecientos noventa y uno respectivamente, suscrito entre las partes en la cual se modifica el horario de trabajo en las oficinas de provincias, documento que debe analizarse, en el contexto anotado, a fin de establecer, si es que aquel resulta aplicable a la demandante, así como la vigencia en el tiempo de los referidos documentos, a efectos de dilucidar dentro del mismo propósito. Noveno: En dicho sentido, es necesario esclarecer los extremos señalados, para lo cual el A quo deberá analizar y motivar a efectos de llevar a una conclusión válida, y al no haberse actuado, teniendo en cuenta lo expuesto, se establece que se ha

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

infringido lo señalado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en fundada dicha causal; careciendo de objeto emitir pronunciamiento sobre las causales materiales. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Banco de Crédito del Perú, mediante escrito presentado el trece de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos sesenta a seiscientos setenta y seis en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha treinta de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas seiscientos treinta a seiscientos cuarenta y cinco, e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha catorce de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos noventa y ocho; ORDENARON que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento, fundamentando adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, María Angélica Torres Vega, sobre pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL

8402-2018 CALLAO

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

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

Lima, veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata de los recursos de casación interpuestos por la parte demandante, Christian Jhon Ayala Aguirre, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos veintisiete a seiscientos treinta y nueve, y por la parte demandada, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos dos a seiscientos dieciséis, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cincuenta y ocho a quinientos ochenta y nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa a quinientos dieciséis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha quince de abril de dos mil veinte, que corre en fojas ciento once a ciento quince, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte

demandada, por las causales de: - Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, mediante resolución del quince de abril de dos mil veinte, que corre en fojas ciento dieciséis a ciento veinte, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las causales de: - Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. - Apartamiento del precedente vinculante emitido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 05057-2013-PA/TC. - Inaplicación del tercer párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. 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 decurso del proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica la demanda de fecha treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y ocho a trescientos quince, el actor solicita como primera pretensión principal, la declaración de la existencia de naturaleza laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, de naturaleza indeterminada, por el periodo de quince de

enero de dos mil siete hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis; como segunda pretensión principal, la declaración del despido Nulo por la causal prevista en los incisos a), b) y c) el artículo 29° del D.S. 003-97-TR; como pretensión accesoria a la primera pretensión principal, el reconocimiento en el cargo de Especialista, así como de la remuneración de siete mil con 00/100 soles (S/7,000.00), de acuerdo a la escala remunerativa del pliego de la Autoridad Portuaria; como pretensión accesoria de la segunda pretensión principal, el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido, acontecido el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis hasta la fecha de su reposición efectiva; y, como pretensión accesoria a todas las pretensiones principales, el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia. El Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de la Sentencia emitida el treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa a quinientos dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al reconocer la existencia de una relación laboral bajo el régimen del decreto legislativo 728, a plazo indeterminado, asimismo, declaró nulo el despido y ordeno su reposición con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, e improcedente el reconocimiento en el cargo de especialista y la remuneración de S/7,000.00 soles de acuerdo con la escala remunerativa. El A quo fundamenta su decisión al señalar que se desnaturalizaron los convenios de prácticas preprofesionales suscritos entre las partes, puesto que el demandante ya había obtenido su título profesional y se acreditó un exceso en la jornada laboral máxima para las practicas preprofesionales; asimismo, respecto los contratos por locación de servicios, determina que se ha desnaturalizado al advertirse un documento de "Rol de Guardias de los años 2008 y 2009", y memorándum donde se observa que el demandante presto labores con el pago de una remuneración mensual y bajo subordinación, asimismo, declaró nulos los contratos administrativos suscritos posteriormente. En relación al despido nulo, señala que el demandante estuvo designado como Subsecretario del sindicato, por

los años 2016-2018, por lo que, al demandante a la fecha de su despido, estaba protegido por el fuero sindical. Respecto al precedente vinculante Huatuco, y en concordancia con el criterio de esta Corte Suprema refiere que este no se aplica cuando la demanda está referida a casos de la nulidad de despido previstos en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales. Sobre el reconocimiento de categoría y remuneración pretendida de acuerdo con la escala remunerativa, el Juez señala que el demandante no ha acredita que las funciones que el realizaba corresponden ser remuneradas con la cantidad máxima de S/7,000.00 conforme a la escala remunerativa, al no existir conexión lógica entre el petitorio y los fundamentos de hecho de su demanda, debiendo declararse la improcedencia de dicho extremo. c) Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas que corre en fojas quinientos cincuenta y ocho a quinientos ochenta y nueve, confirmaron la sentencia en los extremos que declaró la existencia de una relación laboral bajo el régimen del decreto legislativo 728, nulo el despido por las causales establecidas en los literales a), b), y c) del artículo 29° del Decreto Supremo 03-97-TR e infundada las excepciones de prescripción extintiva, falta de agotamiento de la vía administrativa, caducidad deducida por la demandada; revocaron la sentencia en el extremo que declara la relación laboral a plazo indeterminado reformándola declararon improcedente, revocaron el extremo que ordena la reposición, el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, el depósito de la CTS y reformándola declararon improcedente y ordenaron que el Juez proceda conforme al fundamento 22 del precedente vinculante del expediente N° 05057-2013-PA/TC y fundamento 9 del auto de aclaración del mencionado precedente. El ad quem fundamenta su decisión al alegar que al demandante se le debe aplicar el precedente vinculante mencionado. 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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento En el caso concreto de autos, la causal procesal que se denuncia es la Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, referidas al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales. Del mismo modo, se denuncian las causales de orden material, las cuales son Apartamiento del precedente vinculante emitido en la Sentencia del Tribunal Constitucional 05057-2013-PA/TC e Inaplicación del tercer párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, relacionados con la forma de ingreso a la carrera administrativa y al despido arbitrario, respectivamente. Cabe precisar que se han denunciado causales de orden procesal y material, por lo que se resolverá en primer lugar las causales procesales (por su eventual efecto nulificante) y solo en caso de desestimarse aquellas se procederá a resolver las causales materiales. Cuarto. La norma constitucional cuestionada establece lo siguiente: (...) Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...). 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. (...) 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 cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el segundo párrafo del séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], 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. Solución al caso concreto Séptimo. En el presente caso, el demandante solicita el reconocimiento de su vínculo laboral con la demandada, nulo el despido y se ordene su reposición a su anterior puesto de trabajo. Es por ello, que, de la revisión de los actuados, las instancias de mérito determinaron que el demandante y la demandada, mantuvo una relación laboral bajo el Decreto Legislativo 728, al haberse desnaturalizado los convenios de prácticas preprofesionales y los contratos de locación de servicios, así como, la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos. Asimismo, se determinó que al demandante le asistía la protección dada por el fuero sindical, al tener el cargo de Subsecretario del sindicato para el periodo dos mil dieciséis a dos mil dieciocho. Octavo. A pesar de lo antes expuesto y concluido en el proceso, ambas partes alegan que se han vulnerado su derecho al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, de esta forma deberá analizarse si las instancias de mérito han infraccionado estas normas. Es así que, del análisis a la Sentencia de Vista materia del recurso de casación, en su vigésimo noveno considerando, se advierte lo siguiente: Vigésimo Noveno: De los fundamentos expuestos, se determina que la prestación de servicios realizadas por el actor eran personales para la demandada, existió subordinación, remuneración. Por lo que no deja duda alguna que durante el periodo materia de análisis la demandada intentó encubrir una verdadera relación de trabajo desde el inicio de la relación laboral hasta el 01 de febrero de 2009, siendo que además la demandada no ha desvirtuado la presunción del principio de laboralidad establecido en el artículo 23. 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual señala que una vez acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia del vínculo laboral, salvo prueba en contrario, por tanto, conforme a los considerandos precedentes al haberse acreditado los elementos de un contrato de trabajo como es prestación personal de servicios, remuneración

y subordinación conforme lo prevé el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, se desestima el agravio 2.4 invocado. Lo anteriormente mencionado, permite señalar que la Sala Superior también arribó a la conclusión de la existencia de una relación laboral, sujeta a una prestación personal servicios, a una remuneración y se encontraba en una situación de subordinación respecto a la demandada. No obstante, el Ad quem refiere en su cuadragésimo considerando, lo siguiente: "Cuadragésimo: En el pronunciamiento emitido en la citada casación, se ha establecido como una de las excepciones que no es de aplicación el Precedente Vinculante, cuando la pretensión demandada está referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR. Sin embargo, en el presente caso no solamente está en discusión la reposición por nulidad de despido por la causal citada, sino antes que ello la pretensión de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y por ende la declaración de la relación laboral a plazo indeterminado. Siendo que para ésta primera pretensión demandada por aplicación del Precedente Vinculante citado no ha sido posible la declaración de la relación laboral a plazo indeterminado por falta de ingreso por concurso público respecto a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, resultando improcedente, por ende no es posible sostener que la segunda pretensión de reposición de despido nulo se encuentre excluida de la aplicación del Precedente Vinculante 05057-2013-AP/TC, por efecto de la Casación Laboral 12475-2014-Moquegua, ya que de una interpretación sistemática del contexto normativo resulta entendible que no se aplique el Precedente Vinculante 05057-2013-AP/TC, cuando se demanda despido nulo, pues ello presupone que ya se cuenta con un vínculo laboral a plazo indeterminado fuera de discusión. En tal sentido es lógico que se exija el concurso público". (sombreado, subrayado y negrita es nuestro) De igual forma, del análisis a la Sentencia de Vista específicamente en el fallo judicial, se obtiene: "DECISIÓN FINAL 1.- CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución 09 de fecha 31 de mayo del 2017, en los extremos que declaró: 2.1.- Declarar la

existencia de una relación laboral bajo el régimen del decreto legislativo 728, desde el 15 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2016, entre el demandante, como trabajador y la demandada como empleadora. 2.2 Declarar nulo el despido del demandante de fecha 31 de diciembre de 2016, por las causales establecidas en los literales a, b, y c del artículo 29° del Decreto Supremo 03-97-TR; (...) 2.- REVOCARON la sentencia contenida en la resolución 09 de fecha 31 de mayo del 2017, en el extremo que declara: La relación laboral a plazo indeterminado REFORMÁNDOLA declararon improcedente la demanda en este extremo. (...) y REFORMANDOLA declararon IMPROCEDENTE la pretensión de reposición, (...) en consecuencia ORDENARON que el Juez proceda conforme al fundamento 22 del precedente vinculante del expediente N° 05057- 2013-PA/TC y fundamento 9 del auto de aclaración del mencionado precedente. De lo antes expuesto, se advierte una contradicción entre los fundamentos esbozados y el fallo judicial, puesto que en principio la Sala Superior determina la existencia de una relación laboral y luego señala que no es posible la declaración de una relación laboral a plazo indeterminado debido a que el demandante no ingresó mediante un concurso público a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Por otra parte, en relación con el Precedente Vinculante Huatuco, señala que por las pretensiones materia de juicio, no solo está en discusión la pretensión de nulidad de despido sino también el reconocimiento de una relación laboral, y al no poder ser amparada resulta improcedente. Finalmente, en el fallo judicial la Sala Superior confirma en relación con la existencia de una relación laboral bajo el Decreto Supremo 003-97-TR y en cuanto se declare nulo el despido del demandante, y revoca, en cuanto a que la primera pretensión es improcedente y, por ende, no le corresponde la reposición. Noveno. Siendo esto así, es preciso señalar que conforme lo ha venido resolviendo esta Sala Suprema en relación con el citado precedente, se han determinado los casos en los cuales este no es aplicable, encontrado los fundamentos en la Casación Laboral 12475-2014 MOQUEGUA, la cual señala: “Décimo Cuarto:

En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNIN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por D.S. 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013- PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: a) 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. (...)” Al respecto, para este Colegiado Supremo la Sala Superior contraviene los derechos al debido proceso y motivación de resoluciones judicial, puesto que al apartarse del criterio asumido respecto al Precedente Vinculante Huatuco, no realiza una justificación razonable y motivada, al evidenciarse incongruencia entre lo peticionado y resuelto, así como contradicción en sus fundamentos y fallo, puesto que el mencionado criterio jurisprudencial no hace referencia a que la aplicación del precedente Huatuco a los casos de despido nulo deban demandarse como pretensión única. Asimismo, al señalar la Sala Superior que por un lado confirma la mencionada sentencia respecto a la existencia de una relación y luego revoca en cuanto no puede ser declarada a plazo indeterminado, resulta incongruente, aún más cuando también confirma respecto a la declaración de nulidad del despido y no le otorga la reposición al trabajador. De esta forma, el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, obtiene vital importancia en cuanto los jueces, al resolver las causas judiciales, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una

determinada decisión, por lo que al evidenciarse que la Sala Superior ha infraccionado los derechos constitucionales antes mencionados, como se denuncia en los recursos de casación interpuestos, al confirmar y revocar la sentencia de primera instancia, sin justificar adecuadamente su decisión judicial, incurre en nulidad en cuando la motivación de la sentencia de vista es incongruente, correspondiendo declarar fundada las causales procesales alegadas. Décimo. En consecuencia, al advertirse estas deficiencias en la motivación, este Colegiado Supremo determina que la sentencia de vista incurrió en la infracción normativa a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde declarar fundadas las causales procesales citadas, debiendo la Sala Superior emitir un fallo nuevo teniendo en cuenta las consideraciones señaladas en la presente ejecutoria suprema. Por otra parte, al haberse declarado fundadas las causales procesales, carece de objeto pronunciarnos respecto de las causales materiales declaradas procedentes. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon FUNDADOS los recursos de casación interpuestos por la parte demandante, Christian Jhon Ayala Aguirre, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos veintisiete a seiscientos treinta y nueve, y por la parte demandada, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, mediante escrito presentado el seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos dos a seiscientos dieciséis; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cincuenta y ocho a quinientos ochenta y nueve, ORDENARON que el Colegiado Superior expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta lo señalado en la presente resolución; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otro; 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 8490-2018 DEL SANTA

Materia: Pago de remuneración derivada de pactos colectivos. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

Sumilla: En el presente proceso está acreditada la vulneración de la garantía constitucional del derecho al debido proceso, ya que la Sentencia de vista adolece de una motivación incongruente, por lo que el recurso interpuesto deviene en fundado.

Lima, ocho de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Seda Chimbote Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos veinticinco a quinientos treinta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y cuatro a quinientos veinte, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha catorce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y tres a trescientos noventa y nueve, que declaró Fundada en parte la demanda, modificando la suma a favor del demandado; en el proceso ordinario laboral seguido con Luis Aníbal Castillo Bedon sobre pago de remuneraciones derivada de pactos colectivos.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecinueve de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas ciento treinta a ciento treinta y cinco del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: Contravención de los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil. Por consiguiente,

corresponde emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso. a) De la pretensión demandante.- Se verifica en fojas ciento setenta y ocho a doscientos dos, el escrito de demanda de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, el demandante solicita el pago de reintegro de remuneraciones por incrementos de pacto colectivos, reintegro de beneficios sociales por incidencia del incremento de pactos colectivos, inclusión a la remuneración básica la suma de quinientos cincuenta y nueve con 00/100 soles (S/559.00) a partir del mes de junio de dos mil dieciséis, pago de asignación alimenticia y asignación por movilidad desde el uno de enero de mil novecientos noventa y tres hasta el treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis otorgado por pacto colectivo, bonificación extraordinaria del año dos mil once, reintegro de bonificación vacacional por pacto colectivo de los años dos mil uno al dos mil dieciséis, se ordene el pago de asignación alimenticia y asignación por movilidad en forma mensual a partir del mes de junio de dos mil dieciséis. b) Sentencia de primera instancia.- El Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, a través de la Sentencia emitida con

fecha catorce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y tres a trescientos noventa y nueve, declaró Fundada en parte la demanda, señalando como fundamentos que los memorándums que corren de fojas 221 a 241 se le otorgaba encargaturas al demandante y se le otorgaba una remuneración mayor; dichos cargos encomendados no se encuentran consignados como cargos de confianza lo cual lleva a colegir que el puesto ocupado como jefe de operaciones no es un cargo de confianza, correspondiéndole por lo tanto los aumentos y acuerdos tomados en los diferentes pactos colectivos más la incidencias correspondientes; más los intereses legales y costas del proceso. c) Sentencia de segunda instancia.- La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos setenta y cuatro a quinientos veinte procedió a confirmar la Sentencia apelada, modificó el monto ordenado a pagar ya que los convenios colectivos de trabajo fueron abonados al demandante, pero en fechas posteriores a su vigencia a excepción de los años del 2008 y 2011, que no fueron abonados, por consiguiente, el incremento al sueldo básico solo corresponde por estos años, en este caso, del 2008 en la suma de S/ 50.00 y año 2011 en la suma de S/ 105.00 y ambos conceptos suman S/. 155.00 suma que debe adicionarse a la remuneración básica del actor y no S/. 559.00 como fue ordenada erróneamente en la apelada; respecto al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios, se tiene que entre las partes se encuentran vigentes la relación laboral, en tal situación, es un beneficio de contingencia y su abono procede al término del cese de la relación laboral, siendo esto así es obligación del empleador hacer depósitos en el banco o alguna institución financiera de crédito, a elección del trabajador; más los intereses financieros o bancarios al más largo plazo, razones por las cuales, debe hacerse los depósitos correspondientes, modificando el monto a S/74,261.58 soles, confirmando lo demás. Segundo. Infracción normativa. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al

emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento. Conforme a la causal de casación declarada precedente la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso, que conlleve a la nulidad de los actuados. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Cuarto. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precavido sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Quinto. En el caso de autos, la norma denunciada establece lo siguiente: "Artículo 122.- Las resoluciones contienen: (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado. 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena,

respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente. (...)”. Sexto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. Séptimo: Infracción al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-HC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: (...) a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. (...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. e) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a

resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).” Octavo. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Noveno. Pronunciamiento del caso concreto. Este Supremo Tribunal en relación a la causal procesal planteada, a fin de determinar si existen vicios que afectan el derecho a la debida motivación, advierte como principal fundamento del recurrente: “La Sentencia de Vista vulnera el principio de congruencia procesal, ya que se otorga el pago de los incrementos remunerativos en aplicación de convenios colectivos, incidencias en beneficios sociales y bonificación extraordinaria por haberse considerado como un trabajador ordinario sujeto a negociación colectiva, por lo que no se ha tomado en cuenta las Audiencias de Vista realizadas el 20 de diciembre de 2017, 10 de enero de 2018, 13 de febrero de 2018 y 07 de febrero de 2018, donde se indicó como fundamento que dicho incremento remunerativos corresponden a los servidores sujetos a negociación colectiva, más no a los trabajadores que ostenta el cargo de Dirección y de Confianza, conforme señala la Resolución Supremo 010-97-EF y anexo, documento en el cual se encuentra comprendido el actor como el Jefe de Operaciones; asimismo, no se ha pronunciado respecto a nuestros argumentos referentes a la Resolución Ministerial 192-2015-VIVIENDA y Decreto Legislativo 1280.” Décimo. De la revisión de los actuados por las instancias de mérito, se advierte que la Sentencia de Vista de fecha catorce de febrero de dos mil dieciocho, señala en el fundamento 12 lo siguiente: “12.- Sobre el particular, si bien es cierto, el actor por Resolución de Directorio No.006-93- SEDACHIMBOTE de fecha 8 de febrero de 1993 (fs. 443) se le designó como encargado de la Subgerencia de Producción a partir de 1ro de febrero de 1993 y con la categoría de S.G.3.3 y que dicho cargo es

considerado como confianza como así precisa en la Resolución de Directorio 024-95-SEDACHIMBOTE de fecha 13 de julio de 1995 de fs. 442 y ello también corrobora con récord evolutivo de cargos y funciones de fs. 440 y por ello sostiene que se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Escala Remunerativa de la Resolución Suprema No. 010-97-EF de fecha 30 de enero de 1997 de fs. 216 y 217/218; sin embargo, dicha calificación de cargo de confianza fue cuando el actor desempeñaba como encargado de la sub-gerencia de Producción en 1993 y 1995; que en el caso de autos, corresponde determinar si el cargo de Jefe de Operaciones desempeñado por el actor desde 2002, es un cargo de dirección o de confianza y así determinar, si le corresponde o no incremento de remuneraciones y sus incidencias en los beneficios sociales en aplicación de los convenios colectivos de trabajo de los años 2001, 2002, 2004, 2005, 2008, 2009, 2010 y 2011; análisis que no efectúa en la ponencia, pues o es materia del juicio si anterior al año del 2001, el cargo ostentado por el actor fue de dirección o de confianza." [Énfasis Agregado] Asimismo, en la Sentencia de Juzgado de fecha catorce de setiembre de dos mil diecisiete, señala en el fundamento sexto lo siguiente: "SEXTO: (...) en el caso concreto de autos, a folios 149 y 160 obran los memorandos GEGE 335-2008, y GEGE 1125-2010 que fueron emitidos en Sesión de Directorio de la demandada, donde se establece la relación de los cargos o jefaturas que tienen la denominación de cargos de confianza y puestos de dirección, por lo tanto teniendo el actor el cargo de jefe de operaciones, como se aprecia en las boletas de pago obrantes de folios 03 a 102 de autos, de la revisión de los memos mencionados se aprecia que dicho cargo que ostenta el demandante no se encuentra dentro de la relación de los denominados cargos de confianza y de dirección, máxime cuando de la revisión de las boletas de pago antes mencionadas se advierte que al actor ya se le ha venido otorgando beneficios provenientes por convenios colectivos de trabajo como es el caso de la bonificación vacacional y además se le hicieron descuentos por tardanzas; por otro lado, la demandada alega que el actor percibía remuneraciones igual a un

personal que ostenta cargo de confianza, sobre esto el demandante señala que percibió dichos montos remunerativos por motivos que la empresa le otorgó encargaturas; al respecto de la revisión de los autos se advierte de los memorándums de folios 221 a 241 que efectivamente al actor se le otorgaba encargaturas, siendo ello la base por la cual se le otorgaba una remuneración mayor, además dichos cargos encomendados no se encuentran consignados como cargos de confianza en los memorándums GEGE 335-2008 y GEGE 1125-2010, todo ello que nos conlleva a colegir que el puesto ocupado por el actor como jefe de operaciones no es un cargo de confianza, correspondiéndole por lo tanto los aumentos y acuerdos tomados en los diferentes pactos colectivos señalados en su demanda." [Énfasis Agregado] Décimo Primero. De lo antes señalado, es de precisar que el análisis de las instancias en mérito no se ha tomado en cuenta que el demandante, tiene el cargo de Jefe de Operaciones desde su fecha de ingreso, enmarcándose en la categoría de jefes del personal no sujeto a negociación colectiva como se encuentra regulado en la Resolución Suprema 010-97-EF. Es así que no se ha tomado las boletas de pagos a fojas 404 y 405, donde se encuentra que ha percibido incluso un bono por la suma de S/3,135.00 soles, por tener la calidad de personal de confianza. Asimismo, tampoco se ha evaluado que la Resolución Suprema 010-97-EF, que incrementa a partir del 01 de noviembre de 1996, la remuneración básica mensual por categorías vigentes para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva de acuerdo a la escala; estando acreditado en autos que el actor se desempeñó en calidad de Jefe, Sub Gerente, entre otras encargaturas; consecuentemente, no se encontraría sujeto a negociación colectiva, medios de prueba que no han sido valorados de manera congruente en las instancias, ya que no se tomó en cuenta la condición el cargo de confianza que ostenta y reconoce el demandante. Décimo Segundo. En consecuencia, se advierte que existe una motivación incongruente, no acorde a las premisas de las situaciones de hecho planteadas en el proceso, por las instancias de mérito; lo cual constituye la vulneración del principio de

motivación las resoluciones judiciales contenido en los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, el mismo que es concordado con en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Décimo Tercero. Ello a su vez conlleva a la declaración de nulidad de la sentencia recurrida; y la insubsistencia de la sentencia apelada, correspondiendo a emitir nueva sentencia con una motivación acorde a lo actuado en el proceso y al derecho, de conformidad con las consideraciones previamente vertidas; por lo cual corresponde amparar la causal de casación evaluada por este Supremo Colegiado. Por estas consideraciones y en aplicación del artículo 39° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo: Declararon

FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Seda Chimbote Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos veinticinco a quinientos treinta y cinco, NULA la Sentencia de Vista de fecha catorce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y cuatro a quinientos veinte; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada de fecha catorce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos setenta y tres a trescientos noventa y nueve; ORDENARON que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; y DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley. En el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, Luis Aníbal Castillo Bedón sobre remuneraciones derivada de pactos colectivos; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado y los devolvieron.

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

CASACIÓN LABORAL 8523-2018 DEL SANTA

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

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

Lima, diez de junio de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos sesenta y uno a novecientos setenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cuarenta y dos a novecientos cincuenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintisiete a ochocientos sesenta y dos, que declaró Fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Lourdes Gómez Santa Cruz y otros, sobre reconocimiento de vínculo laboral.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veintiuno de abril de dos mil veinte, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Interpretación

indebida del artículo 5° de la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. 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 sobre el desarrollo del proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica la demanda de fecha dieciséis de noviembre e dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y siete a seiscientos cuarenta y seis, la parte demandante solicita la inclusión en planillas de pago de la empresa principal y/o usuaria Seguro Social de Salud – ESSALUD, como trabajadores públicos permanentes dentro del régimen de la actividad privada por desnaturalización de intermediación laboral, con costos. b) Sentencia de primera instancia. El 8° Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, a través de la Sentencia emitida el veintitrés de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintisiete a ochocientos sesenta y dos, declaró Fundada la demanda, ordenando que la demandada cumpla con incluir a los demandantes en sus planillas de trabajadores permanentes con sus fecha de ingreso; señalando como fundamento de su

decisión: i) Para cumplir con sus actividades esenciales la demandada se ha estructurado orgánicamente en unidades, la denominada "Unidades Orgánicas de Línea", en donde se puede identificar la División de Admisión registros médicos, referencia y contrareferencia, funciones principales que se encuentran expresamente y literalmente consignadas en el propio documento que la demandada ha presentado denominado "Requerimientos Técnicos Mínimos", cuyo objetivo del servicio contratado para las Teleoperadoras de Atención Telefónica denominado Essalud En Línea eran: Otorgamiento, confirmación y seguimiento de citas, información administrativas de referencias y de seguros por vía telefónica, página web y otros; ii) Son funciones propias de la División de Admisión, que como la propia demandada la denomina unidad orgánica de línea, y que en juzgamiento el propio apoderado admite que dichas demandantes dependen de dicha unidad orgánica; que en ningún caso se asemejan o calzan en la definición de "actividad complementaria, tales como vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza". c) Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del veintiséis de enero del dos mil dieciocho, que corre de fojas novecientos cuarenta y dos a novecientos cincuenta y seis, en la cual confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintisiete a ochocientos sesenta y dos, argumentando que por la naturaleza de las labores referidas (Supervisora de Essalud en Línea, Operadora de EsSalud en Línea, etc), y que se plasman en labores específicas como programación y otorgamiento de citas médicas, referencias interconsultas, hospitalizaciones y otros servicios a los pacientes asegurados del Seguro Social de Salud (ESSALUD), entre otros servicios, se verifica que dichas actividades son consustanciales con la actividad esencial de ESSALUD. 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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente de carácter procesal; el primer análisis en la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción al debido proceso que incluye al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y que conlleve a la nulidad de los actuados. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Cuarto. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Quinto. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso El dispositivo constitucional presuntamente infraccionado, precisa: "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.” Sexto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Séptimo. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-HC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de

motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Solución al caso concreto Octavo. Evaluando el recurso, se aprecia que la entidad recurrente señala que no se encuentra acreditada la desnaturalización del contrato de intermediación, ya que no existe medio de prueba que determine que las funciones desempeñadas por las demandantes formen parte del giro principal de la entidad. Noveno. Sobre el tema, de la lectura del escrito de demanda, se aprecia que las demandantes pretenden la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral suscritos entre Essalud y las codemandadas S.M Group S.A., Servicios SBK SRL e Ingeniería Biomedica & Servicios S.A. (INBIOS S.A.A.), Servicios Integrados de Limpieza S.A. (SILSA) y como consecuencia de ello, se ordene su inclusión en las planillas de pago del Seguro Social de Salud – Essalud, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR. Las instancias de mérito han concluido que las labores desarrolladas por las demandantes – teleoperadoras - forman parte de la actividad principal del Seguro Social de Salud – Essalud, de tal manera que el contrato de intermediación laboral suscrito entre las codemandadas se encuentra desnaturalizados. Décimo. Las instancias de mérito, para determinar que el cargo de TELEOPERADORA desempeñado por las accionantes forma parte de la actividad principal, han citado el Reglamento de Organización y Funciones de la Red Asistencias Tipo B con Hospital Base de Nivel III, en donde se encuentra la División de Admisión, registros médicos, referencia y contra referencia, la cual pertenecen a la Unidad Orgánica de Línea, es decir, dentro de la estructura orgánica de ESSALUD. Décimo Primero. Al respecto, de los certificados de trabajo insertos en fojas cuatrocientos veintiséis, cuatrocientos cuarenta y nueve, cuatrocientos sesenta y seis, cuatrocientos ochenta y cuatro, quinientos dos, quinientos trece y quinientos

veintinueve, y de lo señalado por las demandantes en su escrito postulatorio, se advierte que, fueron contratadas para que se desempeñaran como teleoperadores. En ese sentido, debe evaluarse que en el Reglamento de Organización y Funciones de la Red Asistencias Tipo B con Hospital Base de Nivel III; se aprecia que en la Unidad Orgánica de Línea se encuentra la Unidad de Admisión Registros Médicos, Referencias y Contrarreferencia; estableciéndose en su artículo 45, las siguientes funciones: "a) administrar los procesos de admisión, archivo de las historias clínicas, información y verificación del derecho de los pacientes ambulatorios, y hospitalización en el hospital Base, b) coordinar con las jefaturas médicas del Hospital Base la administración de las referencias, citas, camas disponibles, prórrogas y contrarreferencias, c) formular y evaluar la programación de las citas para la atención por consulta externa, en coordinación con los diferentes servicios médicos y controlar su cumplimiento, d) administrar el archivo de las historias clínicas de los pacientes que permita un acceso fluido e inmediato en apoyo a las áreas asistenciales del Hospital Base, e) implementar, ejecutar y controlar el cumplimiento de las normas, procedimiento y técnicas para la clasificación, manipulación, registro, actualización, circulación, conservación y archivo de las historias clínicas, f) velar por la debida confi dencialidad del contenido de las historias clínicas y porque contengan la documentación completa que evidencie las atenciones recibidas tales como recetas, órdenes y resultados de exámenes auxiliares, diagnóstico, radiografías y otros, g) mantener actualizados, controlar y evaluar la adecuada aplicación y el cumplimiento de los procedimientos, manuales y demás instrumentos de gestión relacionados a la División, así como difundir y cumplir con los dispositivos legales vigentes y las normas, procedimientos y demás disposiciones emitidas por la institución, h) realizar en el ámbito de su competencia, otras funciones que le asigne la Dirección del Hospital Base" De lo anotado, se advierte que no forma parte de las funciones del órgano de línea el cargo desempeñado por las demandantes, esto es, el de teleoperadores. Y si bien, las accionantes han

señalado a lo largo del proceso que han realizado programación y otorgamiento de citas. Sin embargo, de los actuados no se puede advertir que hayan cumplido con dicha función, ya que siempre brindaron atención al usuario vía central telefónica, situación que no sucede en el presente proceso. Décimo Segundo. Asimismo, corresponde tener en consideración que la finalidad de la demandada ESSALUD, es dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos¹. En esa línea de análisis, también se debe apreciar que el servicio prestado por las empresas intermediadoras Servicios SBK, SM GROUP S.A. e Ingeniería Biomedica & Servicios S.A. (INBIOS S.A.), consistente en el otorgamiento, confi rmación y seguimiento de citas, información administrativa de referencias y de seguros por vía telefónica en los centro asistenciales; no estaría relacionado con la finalidad que persigue la demandada recurrente en casación, ni podría constituir la actividad principal de la entidad, en la medida que es, o puede ser, sustituible por otras modalidades de prestación personal o automatizadas. Además, para determinar si los contratos de intermediación laboral se encuentran desnaturalizados, debe analizarse el contenido de los citados acuerdos y las funciones establecidas Reglamento de Organización y Funciones de la Red Asistencias Tipo B con Hospital Base de Nivel III, ello con la finalidad de poder identi car si las labores para las cuales fueron contratadas las codemandadas resulten ser indispensables. Décimo Tercero. En esa misma línea de argumentación, de la lectura de las sentencias emitidas por las instancias de mérito, no queda claro las razones por las cuales el cargo de teleoperadora formaría parte de la actividad principal del codemandado Seguro Social de Salud (ESSALUD), ya que esta por su naturaleza y en virtud de lo señalado en el fundamento anterior, se podría concluir que tiene el carácter de una actividad complementaria, pues no existen elementos objetivos que relacionen

directamente con la actividad básica o primordial de la empresa usuaria, cual es brindar el servicio de atención en salud a la población nacional que se encuentre inscrita en sus registros. Décimo Cuarto. Adicionalmente, de los certificados de trabajo (fojas cuatrocientos veintiséis, cuatrocientos cuarenta y nueve, cuatrocientos sesenta y seis, cuatrocientos ochenta y cuatro, quinientos dos, quinientos trece y quinientos veintinueve), se advierte que las demandantes tenían pleno conocimiento que no mantenían vínculo laboral alguno con Essalud y que, en todo caso, se trata de una entidad a la que fueron destacadas en su calidad de usuaria de los servicios pactados con su empleadora, aspecto que tampoco ha sido valorado por las instancias de mérito. Décimo Quinto. Por consiguiente, para emitir un fallo adecuado a la controversia puesta a consideración del órgano jurisdiccional (si la función desempeñada por las demandantes forma parte del giro principal de la entidad demandada y las condiciones de la desnaturalización de una tercerización laboral), corresponde explicar cuál es el razonamiento lógico jurídico que lo llevó a adoptar el criterio y la justificación pertinente para motivar adecuadamente la decisión de este Poder del Estado y hacer efectivos los fines a que se contrae el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable al proceso laboral, esto es resolver con suficiencia el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica y lograr la paz social en justicia. Décimo Sexto. En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por el Colegiado Superior carecen de motivación suficiente, lo que implica la vulneración del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por lo que, corresponde amparar la causal de casación admitida. Precisándose finalmente que, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la causal material declarada procedente. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon FUNDADO el recurso de casación

interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud – ESSALUD, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos sesenta y uno a novecientos setenta; declararon NULA la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cuarenta y dos a novecientos cincuenta y seis; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada, de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos veintisiete a ochocientos sesenta y dos; ORDENARON que el Juez de Primera Instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente ejecutoria Ejecutoria Suprema; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por Lourdes Gómez Santa Cruz y otras, sobre Inclusión en planillas; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

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



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DEL PERIODO 2021-2022

**REUNIÓN EXTRAPROCESO EN LA
MODALIDAD VIRTUAL**

The image shows a white sign with the Mexichem logo. The word "Mexichem" is written in a stylized font, with "Mexi" in blue and "chem" in green. Below it, the words "SPECIALTY RESINS" are written in blue, all-caps, sans-serif font. The background of the sign is white, and the sign is set against a blurred outdoor background with trees and a building.

Mexichem[®]
SPECIALTY RESINS

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

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

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

CLÁUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL

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

CLÁUSULA SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

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

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

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN ESCOLAR

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

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

CLAUSULA CUARTA: PRÉSTAMO POR ESCOLARIDAD

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

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

CLÁUSULA SEXTA: BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

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

A partir del 1° de agosto de 2021:

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

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

CLÁUSULA SÉPTIMA: BONIFICACIÓN POR CIERRE

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

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

CLÁUSULA OCTAVA: LICENCIA POR MATRIMONIO

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

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

CLÁUSULA NOVENA: BONO POR TURNO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA: PERMISO Y ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

LA EMPRESA conviene en otorgar, a partir del 1° de agosto de 2021, a los herederos legales del trabajador, una Asignación por Fallecimiento de este, ascendente a 3.50 Unidades Impositivas Tributarias – UIT. En caso

de fallecimiento de familiares directos del trabajador (padres, cónyuge o conviviente e hijos), LA EMPRESA otorgará 2.5 de Unidad Impositiva Tributaria – UIT.

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

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

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

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

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

desde el mismo día.

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

CLÁUSULA DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR ONOMÁSTICO

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

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: AGUINALDO NAVIDEÑO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: PERMISO POR 15° ANIVERSARIO DEL SINDICATO

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

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: LICENCIA SINDICAL

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

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

podrá solicitarse con una menor anticipación, previa evaluación de LA EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: CONFORMACIÓN DE COMITÉ PARITARIO

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

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

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

CLAÚSULA DÉCIMO SEXTA: BENEFICIOS LABORALES ANTERIORES

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

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

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Las partes reconocen que, a la firma del presente convenio, la organización sindical es mayoritaria, razón por la cual el presente Convenio Colectivo será

de aplicación a todos los trabajadores sujetos al mismo y con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del presente convenio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: REINTEGROS

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

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

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

**CONVENIO COLECTIVO PERIODO 2022-
2023, SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA
MONSANTO PERÚ S.A. Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
DE LA EMPRESA MONSANTO PERÚ S.A.
EN REUNIÓN DE CONCILIACIÓN VIRTUAL**



En Ica, a los Dieciséis días del mes Mayo del Dos Mil Veintidós, a horas 03:30 p.m. en la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias a cargo de la Abog. María Elena Gabriel Hernández (e), con la asistencia Técnica por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral–Dirección General de Trabajo representado por **LOURDES PILCO VILLAR** en calidad de conciliadora, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, “Aprueban la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, “Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, se hacen presentes de manera virtual de una parte los representantes de la empresa **MONSANTO PERÚ S.A.**, representada por los señores: José De La Rosa Zeta Chulle, identificado con DNI 02737570, Rony Jhoel Marcatoma Franco, identificado con DNI 06673102, Fátima Rosa Albitres Sotil, identificada con DNI 21532607, Susan Evelyn Pariona Valdez, identificada con DNI 10610263, Jorge Luis Rafaile Acosta, identificado con DNI 32989091, Jair Ernesto Esteban Flores Yarmas, identificado con DNI 70922662, en calidad de miembros de la comisión negociadora, asesorados por Ricardo Vilchez Chavarri, identificado con CAL 24681; de la otra parte los representantes del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA MONSANTO PERÚ S.A.**, integrada por las siguientes personas: Trigidia Renee Sairitupac Huaroto, identificada con DNI 09117350, Soledad Gómez Peña, identificada con DNI 21541794, Víctor Alama Chempen, identificado con DNI 03509286, Víctor Raúl Anchante Pasache, identificado con DNI 45330108, Giovanna Del Rosario Díaz Valentín, identificada con DNI 40537460, Jenny Pilar Huachin Farfán, identificada con DNI 44681413, JOSÉ ANTONIO ARREDONDO PINEDA DNI 21541895 como representantes de la comisión negociadora; asesorados por Saúl García Santibáñez, Asesor Legal, identificado con CAL 47305, a la reunión de conciliación programada para el día de hoy en los seguidos en el expediente 0004-2022-SD-

NC-RGP. Sobre Pliego de Reclamos.

Iniciada la Audiencia de Conciliación de Negociación Colectiva, después de haber expuesto las partes sus posiciones y de las deliberaciones del caso, las partes suscriben el convenio colectivo bajo los siguientes términos:

1. ASPECTO ECONOMICO

1.1. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en entregar un aumento general de S/.75.00 soles mensuales sobre la remuneración básica vigente para todos los trabajadores, por el periodo comprendido del 05 febrero del 2022 al 04 de febrero del 2023.

1.2. La empresa MONSANTO PERÚ S.A. conviene en incrementar la Bonificación por Escolaridad a S/. 365.00 soles, dicho importe será abonado en la primera quincena de marzo del año 2022 a los trabajadores que tengan hijos en edad pre escolar y escolar, de 03 a 17 años, y que se encuentren inscritos en cualquier institución educativa. Esta bonificación se otorgará a los trabajadores que tengan más de 3 (03) meses de antigüedad cumplidos al 1° de marzo, y presenten los requisitos presentados de la empresa.

1.3 La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en incrementar la BONIFICACIÓN por asistencia a S/. 195.00 soles, importe que será abonado en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2022.

Para efectos del pago de la bonificación, el trabajador deberá contar con un récord de asistencia perfecta durante dichos meses.

Excepcionalmente se contabilizarán las ausencias por descanso médico debidamente sustentado con el certificado médico correspondiente. Asimismo, también se considerará los permisos y licencias autorizadas por ley, convenio colectivo, y decisión unilateral del empleador.

2. SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR

2.1 La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en incrementar la asignación por GASTOS DE SEPELIO

POR FALLECIMIENTO de familiar del trabajador hasta el primer grado de consanguinidad en los siguientes rubros:

1) Padres a S/. 560.00 soles.

2) Hijo y cónyuge a S/. 1960.00 soles.

Este beneficio será otorgado a los trabajadores que posean más de 6 meses de antigüedad en la empresa, con la documentación correspondiente que acredite el vínculo del familiar.

2.2. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en mantener para sus trabajadores y trabajadoras la LICENCIA CON GOCE DE HABER, por 05 días en caso de fallecimiento de familiar del trabajador: padres, hijos cónyuge y hermanos cuando se trate en la ciudad Ica, y 07 días cuando se trate en una ciudad diferente, siendo días calendarios inmediatos al deceso pudiendo el trabajador tomar la licencia desde el mismo día del deceso o del día siguiente, siendo este a su elección.

2.3. La empresa MONSANTO PERÚ S.A., conviene en otorgar por única vez a la organización sindical la suma de S/. 2,000.00 soles, para cubrir los gastos de su organización.

3. CLÁUSULA DELIMITADORA

3.1. Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de un año desde el 05 de febrero del 2022 hasta el 04 de febrero del 2023. Asimismo, los beneficios señalados en el presente convenio serán de aplicación retroactiva, y solo serán otorgados a los trabajadores que cuenten con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Todos los beneficios pactados serán pagados dentro del plazo de 15 días hábiles de suscrito del presente convenio, previo cumplimiento de los requisitos en los beneficios que correspondan.

Siendo las 18:30 pm, del día 16 de mayo del 2022 luego de leído y revisado, las partes procedieron a suscribir el presente convenio colectivo en señal de conformidad.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

