



ACTUALIDAD LABORAL

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

Editorial

Por Actualidad Laboral

Problemática de la negociación colectiva en trabajadores de empresas tercerizadoras

Artículo de Nannie Kelly Galindo Loyola

La constitucionalidad de la Ley 31188 sobre la negociación colectiva en el sector público

Artículo de Magnolia Karen Domínguez Rodríguez

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva



Edición

544

Octubre 2023

EDITORIAL

En esta edición, nos sumergimos en el complejo tejido de las leyes laborales para presentarles algunos de los temas más cruciales que se han marcado este mes. Desde reformas fundamentales en el sistema previsional hasta decisiones judiciales que han sentado precedentes importantes en el ámbito de la buena fe laboral y la claridad jurídica en la reducción de remuneración, cada noticia representa un paso hacia un panorama laboral más equitativo y transparente para todos los ciudadanos peruanos. Les invitamos a explorar estas noticias con detenimiento y a reflexionar sobre su impacto en nuestras vidas profesionales y en la sociedad en general.

Hace unas semanas se presentó ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley 6120-2023-PE, un paso audaz hacia la reforma de los sistemas de pensiones en Perú. Esta iniciativa ambiciosa busca no solo fomentar la eficiencia y la competencia en el sistema previsional, sino también garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Introduciendo una estructura clasificada en pilares no contributivo, semicontributivo, contributivo y voluntario, el proyecto redefine las bases del sistema, con un enfoque en la elección libre y consciente de los ciudadanos.

Adicionalmente, se imponen restricciones al retiro de fondos acumulados durante la vida laboral activa, estableciendo excepciones cuidadosamente delineadas, como créditos hipotecarios o enfermedades terminales.

Dentro de esta reforma representa un hito significativo en la evolución de las políticas de pensiones en nuestro país, promoviendo un sistema más equitativo y sostenible para las generaciones futuras.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia emitió un fallo fundamental, la Casación Laboral 8600-2022-Lima

Sur, poniendo de manifiesto la vitalidad de la buena fe laboral en el entorno legal peruano. En este caso, se ratificó un despido justificado debido al incumplimiento persistente de las funciones laborales asignadas. La decisión, en consonancia con la jurisprudencia existente, enfatiza la necesidad de la transparencia en las relaciones laborales y la importancia de mantener un estándar ético y profesional en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por último, mediante la Casación Laboral 00834-2021-Lima, se arrojó luz sobre la reducción inmotivada de la remuneración y los actos de hostilidad en el entorno laboral. La sentencia reafirmó la importancia de discernir entre acciones de hostilidad y decisiones empresariales legítimas. Este caso subraya la necesidad de transparencia y consentimiento voluntario en cualquier cambio salarial, estableciendo un marco claro para futuras disputas laborales.

Por otro lado, en la presente edición cuenta con la grata participación de las abogadas Nannie Kelly Galindo Loyola y Magnolia Karen Domínguez Rodríguez, ambas destacables alumnas de la Universidad Mayor de San Marcos.

La abogada Nannie Galindo colabora en esta oportunidad con el artículo denominado “Problemática de la negociación colectiva en trabajadores de empresas tercerizadoras”, en el cual a lo largo de su artículo expresa las circunstancias principales que enfrenta el desarrollo pleno y garantizado del derecho del trabajo colectivo. Asimismo, la autora tras analizar la temática señalada líneas arriba, y de compararlo con la concepción y funcionamiento ecuatoriano, también concluye con reflexiones respecto al tema para poder emplear un mejor desarrollo y resaltando los beneficios del mecanismo de negociación colectiva.

Finalmente, la doctora Magnolia Domínguez contribuye en esta ocasión con su artículo denominado “La Constitucionalidad de la Ley 31188 sobre la negociación colectiva en el sector público”, en el cual analiza a profundidad la ley anteriormente mencionada, centrándose en la disyuntiva constitucional que enfrentó una vez promulgada. Además, destaca la inacción respecto a los problemas que enfrenta la administración pública. Por último, la autora precisa

la importancia de contar con una normativa eficiente para proteger la negociación colectiva dentro del sector público, evidenciando que consecuencias podría ocasionar la afectación al adecuado ejercicio de dicho derecho.

Como siempre, expresamos nuestro agradecimiento a los autores por su colaboración desinteresada a favor de nuestros lectores.

Hasta la próxima edición.

Octubre de 2023.

Actualidad laboral

Comité Editorial



INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 Problemática de la negociación colectiva en trabajadores de empresas tercerizadoras
Artículo de Nannie Kelly Galindo Loyola
- 13 La constitucionalidad de la Ley 31188 sobre la negociación colectiva en el sector público
Artículo de Magnolia Karen Domínguez Rodríguez
- 31 Normas legales
- 65 Jurisprudencia
- 120 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

PROBLEMÁTICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EN TRABAJADORES DE EMPRESAS TERCERIZADORAS

Nannie Kelly Galindo Loyola



I. LA TERCERIZACIÓN

La tercerización constituye una manera de organización empresarial por medio de la cual una empresa principal delega o encarga el desarrollo de una o más acciones de su actividad principal a una o más empresas llamadas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicio

Estas empresas tercerizadoras asumen los servicios prestados por su cuenta y riesgo, asimismo cuentan con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; siendo responsables por el resultado de sus actividades y ejercen exclusivamente subordinación sobre sus trabajadores.

La tercerización está normada por Ley 29245, el Decreto Legislativo 1038 y por el Decreto Supremo 006-2008-TR.

Características de la tercerización:

- Pluralidad de clientes.- debe prestar su servicio a más de una empresa.
- Equipamiento propio.- La empresa tercerizadora, posee sus propios equipos, por lo que sus trabajadores utilizan las herramientas o equipos de su propiedad, encontrándose bajo la administración y responsabilidad de esta.
- Inversión de capital propios de la empresa tercerizadora.
- Retribución por obra o servicio

II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Señala, Rendón (2014) que: La negociación colectiva es un procedimiento laboral mediante el cual los trabajadores pueden plantear una serie de demandas tales como aumentos remunerativos, modificación de condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho..."(p.361).

Pleno jurisdiccional expedientes 5 0003-2013-PU/TC, 0004-2013-PI/FC Y 0023-2013-PU/TC, el que sustenta que: El derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de

configuración legal. Por virtud de este se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores un conjunto de facultades para regular conjuntamente sus intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo. Ello comprende, en primer lugar, reconocer en dichas organizaciones un marco amplio y suficiente de autonomía en el que cada uno de estos colectivos, en el marco de la representación de sus propios intereses, produzca normas particulares aplicables a la relación de trabajo.

El derecho del trabajo, en el transcurso de su desarrollo evolutivo, se caracteriza porque da primacía a las relaciones colectivas debido a la coparticipación de los trabajadores, lo cual resulta beneficioso, logrando mejorar su situación económica social, siendo esta trascendente en beneficio de la totalidad colectiva.

Para la OIT (1981), la negociación colectiva constituyen todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores de una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte, con el fin de fijar condiciones de trabajo y empleo o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Se debe comprender que al tocar el tema del Derecho a la Negociación Colectiva, nos estamos refiriendo a que este es un derecho de los representantes ya sean estos los dirigentes sindicales y los empleadores o sus representantes, el cual tiene como objetivo negociar a través del diálogo, respecto a sus condiciones laborales o intereses de las partes, fundamentalmente de los trabajadores.

Recordemos brevemente que la evolución a lo largo de la historia respecto de la negociación colectiva ha estado asociada con el hecho de convertirse en populares los contratos subordinados de trabajo impuesto con la Revolución francesa, seguido del fortalecimiento

de los sindicatos y posteriormente de la solución que era necesario adoptar frente a la grandes huelgas que fueron la nota distintiva de las primeras refriegas habidas entre el capital y el trabajo de la revolución industrial, que debieron solucionarse de cualquier forma vía la voluntad de concertación entre las partes en conflicto, ideándose así las primeras pautas legales concertadoras, que fueron necesarias para lograr el inicio de lo que posteriormente sería nuestra institución negocial colectiva.

El autor Gómez (2001) refiere que: La negociación colectiva en tanto fuente profesional autónoma persigue siempre superar el aspecto social de la colectividad; es también auspiciadora de la concertación; tiene por eso, reconocimiento universal, elemento más que trascendente como para seguir hallándose sujeta al Derecho común (p.328).

La relación que existe entre estos derechos colectivos se da de manera concatenada, pues una da inicio a la otra y a través de ellas se evitan los conflictos laborales, pero también surge una forma de protesta con el fin de alcanzar acuerdos ya sea el de implementar una ley o el de no aplicarla, lo que ocurre mayormente en el sector público, esto se produce a través de la huelga, mecanismo usado como último recurso para satisfacer sus intereses colectivo.

III. PROBLEMÁTICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS TERCERIZADORAS

Nuestro ordenamiento sólo reconoce el ejercicio de derechos colectivos en la relación con los trabajadores que son contratados por la empresa principal y esta, mas no reconoce los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados que trabajan en ellas.

Frente a esta situación resulta necesario enfatizar que la tercerización forma parte de la cadena de valor de las grandes empresas e implica una participación efectiva y activa en el proceso productivo de estas, estando ligados sus resultados a un incremento de la productividad, advirtiendo que estos trabajadores al

realizar un aporte efectivo a la productividad, propia de su labor, considero deberían también ser partícipes de una bonificación frente a un alto rendimiento que ha generado mayores ingresos a la empresa principal.

Al reconocer la capacidad legítima de estos trabajadores tercerizados, ayudará a que estos puedan participar en las negociaciones colectivas con la principal y así, también ser partícipes de las mejoras en el ambiente laboral que de estas surjan, uno de los objetivos más importantes y necesarios para asegurar el normal desenvolvimiento de las negociaciones colectivas es garantizar el cese de actos lesivos de los derechos laborales.

La tercerización constituye una herramienta del derecho colectivo laboral, la cual considero es importante para el desarrollo económico del país, pero también es necesario ayudar a consolidar los derechos laborales y fortalecer las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En las empresas tercerizadoras a pesar que los trabajadores no guarden una relación directa con la empresa principal, pues esta es una forma de organización empresarial encargando o delegando a otros, para que le provean de obras o servicios vinculados o integrados a la misma, sin embargo la labor de los trabajadores tercerizados resulta importante pues implica el movimiento del mercado y la productividad, lo cual es generador de ingresos.

Las leyes son limitativas, muchas veces cierra sus alcances dentro de su campo de aplicación, interpretando de esa manera que al mismo tiempo que concede algunos beneficios estos se encuentran limitados, reducidos o restringidos a individuos con peculiaridades determinables por estas, para así poderlos distinguir frente a aquellos que no procuren dicho beneficio.

El empresario empleador, es el dueño del negocio, empresa o capital y es quien, es el obligado de cubrir la contraprestación remunerativa generada por la labor realizada por los trabajadores, la cual no siempre es

justa y equitativa.

El trabajador, llamado también empleado u obrero es el encargado de cumplir una labor determinada por el empleador, desempeñando así el trabajo para el cual ha sido contratado a cambio de una contraprestación económica llamada sueldo. Siendo éste el que, a través de su labor genera la producción del negocio, empresa o industria, con cuya actividad se ven satisfechas las necesidades que requiere y por la cual pagan los consumidores, surgiendo de ello un beneficio en favor del propietario de la misma.

Cabe resaltar que el trabajador tercerizado al prestar sus servicios de forma directa en la empresa principal, estos trabajadores considero deben poder ejercer la capacidad plena de sus derechos colectivos de trabajo, al participar en las negociaciones colectivas, y obtener los mismos beneficios que los trabajadores contratados directamente por la empresa principal, siendo que los derechos laborales como es la negociación colectiva son inherentes a los trabajadores y no deben verse limitados por su condición de trabajador tercerizado.

Se ha verificado que no existen límites doctrinarios o legales que impidan a los trabajadores tercerizados que participen activamente dentro de la empresa principal, quien es la que se beneficia de sus labores, y obtiene una mayor productividad de ello.

Frente a la negociación colectiva la empresa usuaria toma una posición activa, puesto que con ellos surgirán las negociaciones, tendientes a regular de forma directa las condiciones laborales con los trabajadores terceros, sin ver amenazada la desnaturalización de la figura jurídica de tercerización laboral.

Para lo cual es necesario, señalar que por empresa se entiende al actor principal de la relación laboral, es decir nos referimos al propietario de los medios de producción, aquél que recluta la mano de obra, dirige la organización del trabajo, es quien paga la remuneración, verifica el trabajo dado para ser ejecutado bajo dependencia y único poder disciplinario en el interior de sus instalaciones; por lo tanto, con capacidad para

resolver de manera unilateral el contrato de trabajo.

La regulación de la prestación de servicios de mano de obra sobre las actividades principales de las empresas, genera el uso de figuras de la subcontratación con la tercerización, frente a ello es necesario indicar que nuestro ordenamiento jurídico sólo ha establecido, o mejor dicho solo reconoce el ejercicio de los derechos colectivos en la relación con los trabajadores contratados por la empresa principal y esta, mas no es así respecto de los trabajadores tercerizados que laboran en ellas.

Frente a ello es necesario recalcar que la tercerización forma parte de la cadena de valor de las grandes empresas y comprende una participación activa en el proceso productivo de estas, estando ligados sus resultados a un incremento de la productividad lo cual repercute en el desarrollo económico del país, advirtiendo que estos trabajadores tercerizados al realizar un aporte efectivo a la productividad, propia de su labor, deben por tanto también ser partícipes de una bonificación frente a un alto rendimiento que ha generado mayores ingresos a la principal.

Además, el reconocer la capacidad legítima de estos trabajadores tercerizados, ayudaran a que estos puedan participar en las negociaciones colectivas con la principal y así, también ser partícipes de las mejoras en el ambiente laboral, garantizar el cese de actos lesivos de los derechos laborales, es uno de los objetivos más importantes y necesarios para asegurar el normal desenvolvimiento de las negociaciones colectivas.

Esta herramienta del derecho colectivo laboral, ayuda a consolidar los derechos laborales y a fortalecer las relaciones entre empleador y trabajador, y aunque estos no guarden una relación directa con la empresa principal, siendo esta una forma de organización empresarial encargando o delegando a otros, para que le provean de obras o servicios vinculados o integrados a la misma, la labor de los trabajadores tercerizados implica el movimiento del mercado y la productividad del mismo, generando ingresos.

Las leyes son limitativas, cerrando sus alcances dentro de su campo de aplicación, interpretando de esa manera que al mismo tiempo que concede beneficios estos se encuentran limitados, reducidos o restringidos a individuos con peculiaridades determinables por estas, para así poderlos distinguir frente a aquellos que no procuren dicho beneficio.

El empresario empleador, es el dueño del negocio, empresa o capital y es quien está obligado de cubrir la contraprestación remunerativa generada por la labor realizada por los trabajadores, la cual no siempre es justa ni equitativa.

El trabajador, empleado u obrero es quien cumple una labor determinada por el empleador, desempeñando así el trabajo para el cual ha sido contratado a cambio de una contraprestación económica "sueldo".

Siendo el trabajador el que, a través de su labor genera la producción del negocio, empresa o industria, con cuya actividad se ven satisfechas las necesidades que requiere y por la cual pagan los consumidores, surgiendo de ello un beneficio en favor del propietario de la misma.

IV. ARTÍCULO 47 DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DECRETO SUPREMO 010-2003-TR

Frente a esta situación considero es factible la modificación del artículo 47° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; al respecto el texto actual es el siguiente:

Artículo 47.- "Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores. b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente. La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida

por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma.”

Texto modificado propuesta:

“Art. 47º.- Tendrán capacidad legítima para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

a). En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

b). En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente, de igual forma las comisiones formadas por los trabajadores tercerizados.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos.

En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15º de la presente norma”.

El artículo 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR al ser modificado, los trabajadores tercerizados tendrán capacidad legítima para participar en las negociaciones colectivas con la empresa principal, a través de la constitución de una comisión de no menos de tres ni más de doce trabajadores tercerizados que laboren para la misma empresa principal, los cuales han sido escogidos por mayoría.

Si nosotros hacemos un análisis comparativo con el hermano país de Ecuador, sin lugar a dudas debemos

enfatar que su regulación sobre la subcontratación resalta por ser protectora, fija desde su constitución una postura clara al respecto, proscribiendo cualquier forma de precarización del trabajo.

El mandato Constituyente 08 prohíbe textualmente la celebración de contratos de tercerización o de intermediación laboral, pues estos precarizan el trabajo y atentan contra los derechos laborales, Para mejor ilustración se transcribe el artículo 1 del referido mandato: “Artículo 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador”.

Se prohíbe el uso de tales formas de contratación en la medida que se considera que afectan los derechos de los trabajadores al ponerlos en una situación de desventaja frente a los trabajadores de las empresas usuarias o principales. Se establece asimismo, que la relación laboral es directa y bilateral entre el trabajador y el empleador.

Si nosotros contrastamos este primer artículo con nuestra normatividad sobre la materia es inevitable hacer referencia al artículo 2 de la Ley 29245, según el cual la tercerizadora debe hacerse cargo del proceso productivo encomendado con sus propios recursos, siendo además que los trabajadores se encuentran bajo su exclusiva subordinación, esto quiere decir, que en el Perú legalmente se proscribe la subordinación de los trabajadores de las tercerizadoras a la principal.

Para que ello ocurra, se deberá probar la desnaturalización de la tercerización, con lo cual los trabajadores destacados además de pasar a las planillas de la principal, podrán reclamar los derechos devengados desde la fecha en la que se produce la desnaturalización, tal como los prescribe el último párrafo del artículo 5 del D.S 006-2008-TR, Reglamento de la Ley de Tercerización.

Siguiendo en el análisis de la legislación ecuatoriana

vemos que si bien la regla por disposición expresa es que toda forma de subcontratación se encuentra proscrita, en el artículo 3 del mismo mandato constituyente se abre una pequeña brecha para tal contratación al regular que: “Artículo 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.”

Este anterior artículo prescribe de modo taxativo y numerus clausus que los casos de prestación de servicios de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, podrán ser desarrolladas por empresas autorizada por la autoridad administrativa de trabajo, dado que se trata de actividades que resultan ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la empresa usuaria o principal; en otras palabras, la actividad principal debe ser desarrollada de forma exclusiva por la empresa usuaria.

Cabe advertir que si bien se admite de forma excepcional la contratación para la prestación de servicios complementarios y eventuales, la legislación ecuatoriana impone ciertas garantías para los trabajadores de las empresas tercerizadoras, al establecer en el artículo 4 lo siguiente:—56—Artículo. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior [servicios complementarios], la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo

percibirá éstas.

Asimismo, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. Se establece que los trabajadores estarán bajo la subordinación de las empresas tercerizadoras, lo cual concuerda con nuestra legislación; sin embargo, una diferencia crucial radica en que en Ecuador, estos trabajadores de las tercerizadoras tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa principal, y en caso sean inferiores a las de la empresa que los contrató recibirán estas, es decir, en ambos casos en aplicación del principio de la primacía de la realidad se pone en condición más favorable al trabajador.

En el Perú no está previsto que los trabajadores de las empresas tercerizadoras sean considerados en la participación de utilidades de la principal, para que ello ocurra se tendría que hacer una modificación a la ley de Relaciones Colectivas como ya se ha propuesto en el presente numeral.

V. CONCLUSIONES

- Para muchos empleadores, la existencia de una amplia normatividad laboral protectora construida permanentemente para favorecer a los trabajadores, es razón o motivo suficiente para no pensar en mayores beneficios garantistas a favor de los trabajadores, por esto son muy renuentes al hecho de abrirse a una negociación colectiva, negándose a tener una predisposición para la negociación con los trabajadores.
- Esta situación se acentúa más si estos trabajadores en apariencia no tienen ninguna relación con la empresa usuaria, debido a que han sido contratados a través de la figura de Tercerización laboral.
- Frente a ello es posible que surjan nuevas figuras jurídicas que fomenten la participación de los trabajadores tercerizados en la negociación

colectiva con la principal, estableciendo así las bases que generen satisfacción tanto para el trabajador como al empleador.

- Para el mejor desenvolvimiento de las negociaciones colectivas, se debe tener presente temas como mejoras remunerativas, implementación, todo aquello que está relacionado con las condiciones laborales, hasta las que están relacionadas con la potenciación de las relaciones individuales de trabajo.
 - Desde la que tienen que ver con el favorecimiento del ejercicio regular de la libertad sindical hasta la ponderación que pudiera tener el empleador para, en un espíritu de compromiso con sus trabajadores, llevar adelante, y de buena fe, el desarrollo de la negociación colectiva hasta su adecuada conclusión.
 - Utilizando el mecanismo de negociación colectiva se fortalece la institucionalización de la democracia, hasta incluso para que la negociación colectiva sea un conducto para mejorar el reparto equitativo de la riqueza de un país.
 - Debido al incremento de las empresas de tercerización laboral, se ha incidido de forma directa e indirectamente en los derechos colectivos de los trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora.
 - Finalmente, luego de contrastar los antecedentes jurídicos propios del derecho colectivo, investigados en relación con la figura de la subcontratación "Tercerización", es viable la participación de los terceros frente a la principal a través de una comisión de representación.
- a la Libertad Sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Lima: Editorial Cedral.
 - Decreto Legislativo 1038. (2008). Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DL_1038.pdf
 - Decreto Supremo 006-2008-TR. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_006_2008_TR.pdf
 - Guerra Rodríguez, Luciana. (2012). El impacto de la tercerización en las relaciones colectivas de trabajo y en los equilibrios constitucionales. Análisis y propuestas. Tesis de Pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de:

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2006). Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú. (1era. Ed.). Lima: Palestra.
- Canessa Montejó, Miguel. (2003). Las Violaciones

LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 31188

SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
EL SECTOR PÚBLICO

Magnolia Karen Domínguez Rodríguez



Magnolia Karen Domínguez Rodríguez

Alumna de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Marcos.

1. INTRODUCCIÓN

El presente ensayo tiene como objetivo analizar y fundamentar la constitucionalidad de la Ley 31188 promulgada el 2 de mayo de 2021 sobre la negociación colectiva en el sector público. Si bien el Congreso de la República aprobó por insistencia dicha ley; sin embargo, el Gobierno el 3 de junio de 2021, demandó su inconstitucionalidad y el Tribunal Constitucional el 20 de diciembre declaró infundada dicha demanda. Por ello, consideramos importante analizar este *íter* legislativo que pueda aportar al debate académico que se tiene actualmente en las organizaciones sindicales. Para ello, es fundamental conocer el ejercicio de la negociación colectiva en el sector público y, sobre todo, los antecedentes de la situación actual del empleo público, el tratamiento de las normas internacionales sobre la materia y los fundamentos de la constitucionalidad de la Ley 31188.

En efecto, es importante tener en cuenta qué factores y elementos contribuyeron para tener la ley actual sobre la negociación colectiva en el sector público y su implicancia en la negociación salarial en nuestro país. Como sabemos, actualmente contamos con la Ley 30057, Ley Servir; sin embargo, hasta hoy no tenemos su plena implementación para solucionar los problemas que enfrenta la administración pública, especialmente la negociación colectiva. Y lo más grave hasta el 2015 el tema salarial se encontraba excluido de la negociación colectiva en virtud de la Ley 30057, Ley Servir y las normas contenidas en las leyes de presupuestos del Perú.

En ese sentido, desarrollamos cuatro temas ejes: el primero, la situación del empleo público peruano que enfrenta y entre ellos lo más saltante es la coexistencia de diversos regímenes, la ausencia total del sentido de mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas. Después, en el segundo se trata el camino de la aprobación de la Ley 31188 resaltando la importancia de la negociación colectiva en el sector público. Este nuevo sistema

de negociación colectiva tendrá que influir en la concertación de las condiciones de trabajo y empleo, superando el problema de impedir los pactos

colectivos relativos a las cuestiones salariales. Finalmente, en el tercer y cuarto tema, desarrollamos los alcances de la demanda de inconstitucionalidad de la Ley 31188, los fundamentos de constitucionalidad de la Ley 31188 en los Tratados Internacionales y en la Constitución, y la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley 31188.

2. ANTECEDENTES DE LA LEY 31188

Como señalamos es fundamental conocer los antecedentes de la situación actual del empleo público y la Ley 30057 “Ley del Servicio Civil”. Temas que veremos a continuación:

2.1. El empleo público en el Perú

La situación del empleo público peruano ha sido calificada por diversos especialistas como caótica. Decíamos que son muchos y diferentes los problemas que enfrenta y entre ellos podemos mencionar: la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes, la ausencia total del sentido de mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y el gasto público por las planillas.

Sin duda, todos estos problemas inciden en la baja calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía. Uno de los puntos que podemos señalar es que en el Estado coexisten principalmente tres regímenes de contratación de personal: nombrados y contratados bajo régimen laboral público (Decreto Legislativo 276), contratados bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) y los contratos por el CAS. Además, de la Ley 30057, Ley Servir. Estos regímenes se sujetan a

principios, criterios y normas disímiles entre sí; hace 20 años que se dijo que “el régimen público, de naturaleza estatutaria, está regido por el derecho administrativo, el régimen privado, de naturaleza contractual, se regula por el derecho laboral; a los contratos de servicios no personales no corresponde ninguna regulación legal específica (...)”¹.

Por ello, en tanto no se reforme la normatividad del empleo público, no se podrá avanzar en la modernización del Estado², donde un punto de partida debe ser la orientación a resultados en los trabajadores públicos. El lograr un Estado moderno es una necesidad y no un lujo para los países. El Perú se sigue rezagando a nivel internacional en la productividad de su aparato público, lo cual no sólo incide en los servicios que éste presta a los ciudadanos, sino también en la competitividad de sus empresas, en la medida que las ineficiencias del Estado se trasladan a las empresas privada en forma de impuestos; relegándose el Perú, en las medidas del sector público para superar la inseguridad jurídica y lograr la calidad de gestión de los Procesos del Estado.

En conclusión, de manera general, podemos señalar las características de cómo se presenta el empleo público en el Perú:

- En el Gobierno Central coexisten distintos regímenes de contratación de personal: el de los nombrados y contratados bajo el régimen laboral público (Decreto Legislativo 276), los del régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) y los contratados mediante servicios administrativos (Decreto Legislativo 1057)³.
- Las restricciones presupuestarias que durante décadas prohibieron la contratación y nombramiento de personal para tareas de

1 Resumen Ejecutivo del 15 de julio del 2001, pg. 18, Comisión Multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central, creada por D.S. 004-2001-TR.

2 Son fuentes de derecho en el empleo público: la Constitución Política, los Tratados y Convenios aprobados y ratificados, las leyes y demás normas con rango de ley, los reglamentos de las leyes que tienen relación con el empleo público, las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidas por las autoridades jurisdiccionales sobre las normas relativas a la Administración Pública, las resoluciones calificadas como vinculantes por el Tribunal del Empleo Público, los pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por el Consejo Superior del Empleo Público, los convenios colectivos del empleo público.

4 Además de los especiales tales como los del Magisterio, las Fuerzas Armadas y Policiales, el Servicio Diplomático, Magistrados del Poder Judicial, Servicios de Salud, etc.

naturaleza permanente, han dado lugar a la falta de sinceramiento en los Cuadros Analíticos de Personal (CAP) y consecuentemente en los Cuadros de Presupuestos Analíticos de Personal (PAP). Esto ha dado lugar al uso desmedido de la modalidad de contratos laborales del régimen privado.

- No se cuenta con una base de datos con información confiable, debido a que los organismos que la elaboran no la tienen completa y en muchos casos sus cifras no coinciden.
- Existe un desorden en los niveles remunerativos del sector público, debido a que dependen de la modalidad de contratación que se utiliza en cada entidad.
- Dentro del sistema remunerativo de los trabajadores contratados bajo el sistema del régimen laboral público, existen distorsiones que niegan los reales ingresos de los servidores debido, en gran parte al "efecto espejo" que existía en el sistema pensionario del Decreto Ley 20530⁴.
- En cuanto a los derechos colectivos: hay sistemas de Servicio Civil que reconocen los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, y otros que niegan a los empleados públicos, o a una parte de ellos, por razones de interés público, el ejercicio de tales derechos⁵.

Finalmente, no se aplica una adecuada carrera administrativa ya que los principales lineamientos de esta no se cumplen o han quedado sin vigencia, por el paso del tiempo, por lo que se hace necesario la revisión de toda la normativa del Empleo Público. Lo más grave es el problema de la corrupción impregnada

en el sector público desde sus orígenes⁶. A esa situación también se debe al mal enfoque del tema de la ética. Es decir, nos referimos a la clasificación tradicional en ética pública y privada, que quedó como influencia de Maquiavelo. Consideramos que al aceptar esa división vaciamos de contenido a la ética, puesto que es una sola y debe plasmarse en todo acto humano, con mayor razón en las actividades públicas como las políticas de los funcionarios que están al servicio de la sociedad⁷.

Consideramos que, si bien es cierto que la responsabilidad en la administración pública es mayor por la estructura organizacional, lo cual aumenta el grado de complejidad de la reflexión ética; pero no es menos cierto que esa complejidad también existe para otros ámbitos como la empresa o el trabajo. También debemos superar "por un lado, el dogmatismo ético, según el cual hay verdades morales autoevidentes o que se adquieren por acto de fe o por una intuición no corroborable intersubjetivamente (...); por el otro lado, el escepticismo ético, para el que es imposible dar razones en defensa de una concepción moral..."⁸.

2.2. LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para reformar y cambiar definitivamente el diagnóstico desarrollado en líneas arriba y por fin contar con un solo régimen para los trabajadores del sector público se aprobó y promulgó la Ley 30057 "Ley del Servicio Civil" (LSC).

Veamos los problemas que se presentaron en su lenta implementación, especialmente en el tema de la negociación colectiva.

Con Ley del Servicio Civil 30057 se planteó que los

4 Se supone que tras la reforma de la Constitución en esta materia ese fenómeno ya no se debe producir. Al respecto ver Carmen Moreno De Toro y Leopoldo Gamarra Vilchez, *La Jubilación en el Perú y España*, Mn editores, Lima, 2006.

5 En cuanto a los derechos colectivos que deben ser reconocidos, ver la experiencia española en la obra de Pedro Gómez Caballero, *Los Derechos Colectivos de los funcionarios*, Madrid, CES, Primera Edición, julio de 1984

6 Al respecto, ver Alfonso Quiroz, *Historia de la corrupción en el Perú*, Ed. Instituto de Estudios Peruanos, Lima, 2013.

7 En efecto, la variable organizacional en la toma de decisiones éticas individuales ha sido uno de los principales motivos para que exista una literatura abundante sobre la ética en la administración pública; pero, de forma limitada a éticas aplicadas que se modulan según el ámbito del que se trate (Al respecto, ver, Terry L. Cooper, *The Responsible Administrator. An Approach to Ethics for the Administrative Role*, 5ta edición, Jossey-Bas, San Francisco, 2006. También Manuel Villoria, *Ética pública y corrupción: curso de ética administrativa*, Ed. Tecnos, Madrid, 2000).

8 Carlos Santiago Nino, *Ética y derechos humanos*, Ed. Astrea, Buenos Aires, 2017, p.6.

trabajadores del sector público estuviesen solo bajo un régimen laboral. Sin embargo, pese a que existía un consenso en base a la creación de un solo régimen laboral que termine con la situación descrita en los puntos anteriores, la nueva ley no tomó en cuenta muchos derechos consagrados, tanto por convenios internacionales, como por nuestra constitución vigente, en especial con relación a la negociación colectiva.

Luego de su promulgación el 4 de julio del 2013, varios sectores laborales y académicos se opusieron a la nueva Ley. De esta manera, se interpusieron las acciones de inconstitucionalidad el 12 de diciembre de 2013 y el 19 de agosto de 2014 por el mecanismo de la recolección de firmas de más de cinco mil ciudadanos, el 17 de enero de 2014 por el Colegio de Abogados de Tacna y el 28 de febrero de 2014 por el Colegio de Abogados de Junín.

Las demandas reclamaron la inconstitucionalidad de diversas disposiciones y artículos de la Ley del Servicio Civil 30057. Una de las figuras más reiteradas en las demandas y que causó mayor controversia por la manera restrictiva con la que fue regulada, fue sin duda, la negociación colectiva. Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de negociación colectiva.

En ese marco, entonces, los principales argumentos a favor y en contra de las disposiciones sobre la negociación colectiva en la LSC.

Cuadro 1

Argumentos a favor y en contra de las disposiciones sobre la negociación en la LSC

Argumentos de los defensores de la LSC	Argumentos de los opositores de la LSC
El artículo 42 de la Constitución solo reconoce el derecho de sindicación y de huelga para los empleados públicos.	El artículo 42 de la Constitución debe de ser interpretado sistemáticamente y no literalmente.

La negociación colectiva, si bien se reconoce en la constitución y en los Convenios OIT, se regulan mediante ley nacional.	La LSC vulnera el convenio 151 de la OIT que regular las relaciones laborales en el sector público que el Perú ha ratificado.
La negociación colectiva no es el único instrumento para la solución de controversias entre autoridades y organizaciones de empleados públicos. Son los mismos convenios de la OIT los que señalan y admiten esta prerrogativa.	El artículo 28 de la Constitución señala que es deber del Estado fomentar la negociación colectiva.
Las leyes anuales de presupuesto han venido estableciendo restricciones a la negociación colectiva en materia salarial para los empleados públicos. Cautelando los principios de legalidad y equilibrio presupuestario.	Las leyes de presupuesto han sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

El artículo 42 de nuestra Constitución sí reconoce la titularidad del derecho de negociación colectiva para los empleados públicos, debido a que: la discusión de fondo era si las disposiciones de la LSC que restringen la negociación colectiva se encontraban en armonía con lo que señala la Constitución y los Convenios de la OIT ratificados por el Perú⁹. En ese sentido, el 26 de abril del 2016, el Tribunal Constitucional (TC) se pronunció sobre la inconstitucionalidad de estas disposiciones. El TC declaró de esta forma las demandas presentadas fundadas en parte y a las restricciones que se imponía a la negociación colectiva como inconstitucionales.

En ese respecto, los principales argumentos del TC en esta sentencia:

Hace un reconocimiento implícito, ya que se reconoce la sindicalización y la huelga, derechos que guardan

⁹ El Perú ha ratificado el Convenio 151 de la OIT que regula las relaciones laborales del sector público.

entera relación para su cumplimiento pleno¹⁰. Se debe hacer una interpretación sistemática y en conjunto a lo señalado en el artículo 28 donde sí se reconoce y se impone el deber al estado de fomentarla.

El concepto de condiciones de trabajo incluye las materias salariales y aspectos económicos. De esta manera, cuando la LSC señala que solo se puede negociar las condiciones de trabajo, se están aceptando implícitamente las compensaciones económicas¹¹. Además, el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución establece de manera expresa que el Estado peruano tiene la obligación de fomentar la negociación colectiva. También el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha referido que si bien en el Convenio 151 de la OIT existen otros métodos distintos a la negociación

colectiva se debe privilegiar la negociación colectiva para los empleados públicos¹². Respecto, al equilibrio presupuestal que es un límite a las negociaciones salariales; sin embargo, este precepto no debe de limitar ni restringir la negociación colectiva. Haciendo así, una interpretación sistemática y armoniosa de los artículos 28.2, 42, 77 y 78¹³ del texto constitucional y los Convenios 98 y 151 de la OIT. Con estos instrumentos el TC resolvió que las posiciones que desconocían el derecho pleno a la negociación colectiva eran inconstitucionales. Basado en diversos instrumentos constitucionales y del derecho internacional. Con ello, el modelo restrictivo que planteo primigeniamente la LSC, fue modificado. Con la declaración de inconstitucionalidad los artículos restrictivos o que generaban las restricciones fueron eliminados. Estos fueron:

Cuadro 2
Artículos declarados inconstitucionales

Artículos declarados inconstitucionales	Texto original de la Ley de Servicio Civil	Modificación por parte de la sentencia de inconstitucionalidad
Artículo 31.2	"La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación".	"La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada, de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones".
Tercer párrafo del artículo 40	"Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley"	Párrafo eliminado por completo.
Artículo 42	"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".	"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".
Literal b) del artículo 44	"La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho".	Literal eliminado por completo.

10 Esta interpretación fue utilizada por el tribunal en el fundamento 47 de la STC 0003-2013-PI/TC y también por la Defensoría del Pueblo en el Informe de Adjuntía 001-2014-DP/AE y por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en los Informes Legales 337-2010-SERVIR/GC-OAJ y 427-2010-SERVIR/GC-OAJ.

11 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha reiterado esta afirmación en sus informes del 2013 y 2015.

12 Párrafo 1257 del Caso 2934 - Perú, Informe 365.

13 Los artículos 77 y 78 son las disposiciones constitucionales referidas al equilibrio presupuestal.

Fuente: Sentencia del Tribunal Constitucional y elaboración propia

Con la decisión del TC, se ha configurado un nuevo modelo de negociación colectiva que amplía los parámetros originales con la que fue concebida en la LSC. Este nuevo modelo contiene las siguientes características:

- Reconocimiento de la negociación colectiva como derecho de los empleados públicos.
- Contenido negocial amplio. Donde se incluye la negociación colectiva del salario, poniendo como límite a este el equilibrio presupuestal.
- Negociación por entidad pública y con fechas para el ingreso del pliego, la negociación y la entrada en vigor del convenio colectivo.
- Si no se llega a un acuerdo en la etapa de la conciliación, cualquiera de las partes negociadoras podrá requerir el arbitraje potestativo. Si es que los empleados públicos no se han ido a la huelga.

En suma, con esta sentencia se confirmó lo que muchos académicos y representantes sindicales y de la sociedad civil venían sustentando. Así, hemos pasado de un modelo de negociación restrictiva a uno amplio. Sin embargo, debemos de señalar que el TC en el considerando cuatro de la parte resolutive de la sentencia, reitera el pedido al Congreso de la República¹⁵ apruebe la regulación de la negociación colectiva. Esta aprobación debe darse en un plazo que no excediera un año, plazo que comenzó en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017. Durante ese plazo el TC ha declarado la *vacatio sententiae*¹⁶. Hasta el 30 de septiembre, día de la disolución del Congreso de la República, no se aprobó ningún proyecto acerca de la

materia. Por ello, el Poder Ejecutivo a través del Decreto de Urgencia 014-2020 aprobó la negociación colectiva en el sector público.

3. EL ITER LEGISLATIVO DE LA LEY 31188

En relación con la aprobación de la promulgación de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal, empezaremos con el Decreto de Urgencia 014-2020 y luego trataremos la Ley 31114 que derogó la mencionada norma.

3.1. EL DECRETO DE URGENCIA 014-2020 DEL 23 DE ENERO DE 2020

El 23 de enero de 2020, se publicó sorpresivamente en el Diario Oficial, sin diálogo ni consulta con las organizaciones sindicales de trabajadores, el Decreto de Urgencia 014-2020, que implicó en la práctica, entre otros aspectos, la paralización de todas las negociaciones colectivas en trámite al establecer una serie de prohibiciones para presentar pliegos de reclamos y negociar colectivamente. Ese fue el caso de las negociaciones de los cuatro años anteriores, si se había iniciado alguna negociación colectiva que haya incluido alguna condición económica (Tercera Disposición Complementaria Transitoria), lo que afectó a centenares de procedimientos en trámite, que actualmente continúan en su mayor parte sin solución. Nótese que para que opere esa prohibición sólo bastaba haber incluido alguna condición económica en la negociación colectiva de los cuatro años anteriores, independientemente si llegó a pactar o no.

En efecto, la Tercera Disposición Complementaria Transitoria dispuso lo siguiente:

“TERCERA.–Presentación del pliego de reclamos durante el Año Fiscal 2020.

¹⁵ La primera exhortación que hizo el TC al Congreso de la República en esta materia fue en la sentencia del 3 de setiembre de 2015 (Expedientes 3-2013-PI; 042013-P1; 23-2013-PI-acumulados). Sentencia que declaró la inconstitucionalidad de las leyes de presupuesto del 2012 y 2013 que limitaban la negociación colectiva en materia salarial para los empleados públicos.

¹⁶ “El término *vacatio sententiae* para referirse a la postergación de los efectos de sus decisiones al declarar la inconstitucionalidad de una norma. Teniendo en cuenta que la regla general en estos casos es, al igual como sucede con las leyes, que dicha declaración produce efectos desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial”. Pero no prohíbe que los entes jurisdiccionales dejen de hacer uso de las facultades previstas o establecidas también en la Constitución Política. <http://www.ichdp.cl/la-vacatio-sententiae-en-las-sentencias-del-tribunal-constitucional-peruano/>

Durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, teniendo en cuenta los tres (3) niveles de negociación colectiva.”

De igual forma, se dispuso la prohibición de negociar en el año anterior a las elecciones generales y regionales y municipales (artículo 5.2.):

“5.2 Los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio. No pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan.”

Como quiera que estuviesen previstas las elecciones generales para la presidencia y el Congreso de la República para abril de 2021, así como las elecciones regionales y municipales para noviembre de 2022, tales prohibiciones impidieron negociar colectivamente con carácter general durante el año 2020 y también durante el año 2021. Adicionalmente, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, primer párrafo, dispuso que todas las negociaciones colectivas y arbitrajes que se encuentren en proceso se adecuan a lo establecido al D.U. 014-2020.

“SEGUNDA. Tratamiento de negociación colectiva en curso.

Las negociaciones colectivas y arbitrajes de índole laboral de entidades del Sector Público que se encuentren en proceso se adecúan a lo establecido en el presente Decreto de urgencia.”

De esta manera, tenemos una nueva prohibición general de negociación colectiva, en la medida que todos los procesos de negociación colectiva en trámite

del sector estatal no podían proseguir al establecerse la prohibición de negociarse colectivamente durante los años 2020 y 2021 por la realización de elecciones generales y regionales, respectivamente, además de la prohibición de negociar colectivamente si en las negociaciones de los cuatro años anteriores, se había iniciado alguna negociación colectiva que haya incluido alguna condición económica (Tercera Disposición Complementaria Transitoria)¹⁷.

El Decreto de Urgencia 014-2020-TR, del 23 de enero de 2020, sobre negociación colectiva en el sector público se ha aprobado para tratar diversos temas del ejercicio más importante de la relación laboral en el sector público. Específicamente trata de aspectos como la determinación de los niveles de negociación colectiva, las reglas de determinación de las organizaciones sindicales legitimadas a los efectos de la negociación, las materias que son objeto de la propia negociación colectiva, las consecuencias jurídicas derivadas de los convenios válidamente acordados, así como distintas cuestiones relativas a la dinámica de la negociación colectiva, en cuanto sus plazos de desarrollo.

Sin embargo, el Decreto de Urgencia 014 establecía plazos inaceptables para presentar los pliegos de reclamos, así como para negociarlos; limitaba abiertamente la negociación de los temas económicos, pues proponía que el Ministerio de Economía y Finanzas y Servir establecerían de forma condicional a la negociación el informe económico financiero. Por otro lado, los árbitros eran sometidos a una incómoda posición que no les permitía laudar con equidad y de acuerdo con la Constitución, afectando un principio básico de convivencia que es el principio de buena fe negocial.

En suma, el Poder Ejecutivo, que es parte activa en las negociaciones del sector público, no actuó de forma

17 Además, la referida Segunda Disposición Complementaria Transitoria del D.U. 014-2020 dispuso la adecuación inmediata de todos los procedimientos en trámite a las nuevas reglas que no estuvieron vigentes al iniciarse los mismos. Cabe señalar, que el artículo 103 de la Constitución peruana prescribe, que la ley -desde su entrada en vigor- se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos. Ello implica que la ley no puede regir hacia el pasado, ni puede aplicarse ni tener efectos retroactivos. Igualmente, según el artículo 139, inciso 3 de la Constitución, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional supone que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, “ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos”.

imparcial y razonable porque el mencionado Decreto de Urgencia está en contra de las sentencias del Tribunal Constitucional que ha previsto que la negociación colectiva del sector público sea regulada por el Poder Legislativo.

Cabe señalar, que el Decreto de Urgencia 014 se aprobó de modo irregular e inconstitucional puesto que necesitaba el debate y aprobación en el Parlamento de la República. Además, incumpliendo un mandato del Tribunal Constitucional que reiteró la necesidad de tramitar dicho proyecto en forma Ley a través del Congreso de la República, dada la importancia de la materia y, sobre todo, por los antecedentes de incumplimiento. En ese sentido, no puede sino discutirse en un clima abierto, plural y técnico, respetando tanto los derechos de los trabajadores cuanto las necesidades de contar con un aparato público a la altura de una sociedad moderna y democrática.

Finalmente, el miércoles 25 de noviembre de 2020, el Pleno del Congreso aprobó el dictamen de varios proyectos de ley que establecía la derogatoria del Decreto de Urgencia 014-2020, norma que regulaba la negociación colectiva del sector público¹⁸.

3.2. LA LEY 31114 QUE DEROGÓ EL DECRETO DE URGENCIA 014-2020

El 23 de enero de 2021 mediante la Ley 31114 se derogó el Decreto de Urgencia 014- 2020. Dicha aprobación fue por insistencia del Congreso de la República en la medida que la autógrafa fue observada por el Poder Ejecutivo. Sin embargo, la ley solo derogó el decreto de urgencia sin ninguna otra alternativa ni planteamiento temporal de la aplicación de una norma expresa. Es decir, la simple derogatoria implicaba un vacío normativo, por lo que los procesos de negociación colectiva y arbitrajes laborales en curso quedaron en suspenso, estando impedidos los funcionarios -o los que hagan sus veces

de ejercer la representación del Estado en cada proceso, bajo responsabilidad funcional, administrativa, civil y/o penal que corresponda- comprometer o disponer el uso de recursos públicos.

A pesar de que a esa fecha no existía ninguna norma jurídica de rango legal vigente que prohíba o suspenda los procesos de negociación colectiva en el sector público, como tampoco que lo reconozca. Propiamente un vacío legal.

Por otro lado, aprovechando este vacío legal tenemos el Informe Técnico 0448-2021- SERVIR-GPGSC, de 31 de marzo de 2021, suscrito por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, que sin tener carácter vinculante, se sostuvo que no existe un marco legal habilitante para la negociación de condiciones económicas en el sector público por la prohibición dispuesta por la Ley de presupuesto del Sector Público del 2021, que impide el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas o beneficios. De otra parte, sostuvo que aún se mantiene pendiente la obligación impuesta por el Tribunal Constitucional referida a la emisión de una norma específica que regule la negociación colectiva en el sector público que concilie el derecho de los trabajadores con los principios presupuestales.

3.3. PROMULGACIÓN DE LA LEY 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

El 2 de mayo de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal. Esta norma, si bien legisla sobre la materia en forma integral y de manera exhaustiva, no contiene disposiciones complementarias o transitorias que regulen la situación de los procedimientos en trámite que quedaron abiertos o sin solución al momento de expedirse el D.U. 014-2020, derogado un año después de su publicación.

¹⁸ Antes la Comisión de Trabajo y Seguridad realizó el control político del Decreto de Urgencia 014- 2020, concluyendo que no cumple con lo dispuesto en el numeral 19 del artículo 118, numeral 3 del artículo 123 y el artículo 135 de la Constitución Política del Perú, así como con los requisitos señalados en el artículo 91 del Reglamento del Congreso de la República. El dictamen se aprobó en primera votación con 114 votos a favor, seis abstenciones y cero en contra, y se dispensó de segunda con 111 votos a favor, 0 contra y 6 abstenciones.

La novedad de la Ley 31188 es que establece una estructura de negociación, reglas y plazos distintos a las normativas anteriores sobre negociación colectiva en el sector público, estos procedimientos deberán reconducirse conforme a las reglas escritas en la citada ley, por lo que aquellos pliegos de reclamos que dieron origen a los procedimientos de negociación en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 31188 deberían ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite correspondiente bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley 31188, con prescindencia del etapa en la cual se encuentre el respectivo.

Estas reglas implican en la práctica, para las negociaciones colectivas en trámite, cuyas etapas de negociación directa, conciliación y arbitraje se desarrollaron bajo las normas de la Ley del Servicio Civil, que por efecto de las nuevas prohibiciones a las que hemos aludido precedentemente, ahora ya derogadas, queden sin solución, queden abiertas, a pesar de tratarse de un derecho fundamental de carácter mundial. Esto significaría que los trabajadores comprendidos en tales negociaciones no gozarían de ningún tipo de reajuste de sus remuneraciones, a pesar de la obligación de fomento de la negociación colectiva contenida en el artículo 28 de la Constitución Política y en los Convenios 98 y 151 de la OIT.

En efecto, el artículo 51 de la Constitución Política señala que “la Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente”- Por lo que si la Ley 31188 no ha dispuesto que los procedimientos en trámite deban de reconducirse para su presentación a partir del 1 de noviembre de 2021, un informe técnico de SERVIR no puede disponer que esos procedimientos queden abiertos y sin solución, por cuanto el artículo 1º de dicha ley señala que “tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado por

el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.”

Ahora, las organizaciones sindicales de las entidades públicas pueden ser representadas a nivel centralizado por las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, conforme a lo previsto en el literal a) del artículo 7 de la Ley 31188. Sin perjuicio de ello, las organizaciones sindicales de las entidades también pueden negociar con sus respectivas entidades a nivel descentralizado de acuerdo con su respectivo ámbito y respetando las materias pasibles de negociación en dicho ámbito señaladas en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley 31188.

También se reconoce que el contenido de la negociación colectiva se centra en las condiciones de trabajo y empleo, así como en la regulación de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones. El concepto de “condiciones de trabajo” no solo comprende las condiciones de trabajo tradicionales (jornada de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso, salarios, etc.), sino también las cuestiones que las partes decidan contemplar libremente, como las que suelen incluirse en el ámbito de las condiciones de empleo en sentido estricto.

De manera general, la ley reconoce también el arbitraje obligatorio cuando las partes no lleguen a un acuerdo. El arbitraje obligatorio sólo es aceptable en ciertas circunstancias específicas, a saber: (i) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población; (ii) en los casos de conflicto en la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; (iii) cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, si es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte; o (iv) en caso de crisis aguda.

Es decir, con la Ley 31188 se reafirma el derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales conforme a lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución y los tratados internacionales, así como las sentencias del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, Caso Ley de Presupuesto Público, como la del 26 de abril de 2016, Caso Ley del Servicio Civil. Incluso la derogatoria del artículo 40 de la Ley 30057, efectuada por la Ley 31188, no implica que no sea posible resolver las negociaciones colectivas en trámite que se iniciaron con sustento constitucional, de los convenios internacionales de trabajo y de la legislación vigente durante todas las etapas de la negociación.¹⁹

4. LA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA LEY 31188

La demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 31188 fue interpuesta el 3 de junio de 2021, con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad establecidos en la Constitución, el Código Procesal Constitucional y en la doctrina jurisprudencial del Tribunal²⁰.

Mediante la presente demanda se cuestiona la constitucionalidad de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal. En tal sentido, se ha cumplido con el requisito establecido en las normas citadas. Además, según la certificación del acuerdo adoptado por el Consejo de ministros del día 12 de mayo de 2021 se aprobó la interposición de la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 31188. Asimismo, de conformidad con la Resolución Ministerial 90-2021-JUS, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos delegó la representación procesal a la Procuraduría

Pública Especializada en Materia Constitucional²¹.

El procurador de la parte demandante cuestiona la ley invocando razones de forma y de fondo. En relación con lo primero, sostiene que las exoneraciones realizadas por la Junta de Portavoces del Congreso de la República no se encuentran justificadas y que, además, existió una deliberación insuficiente. En relación con el cuestionamiento de fondo se aduce que la norma sometida a control vulneraría el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2.2 de la Constitución, afectando, además, la separación de poderes (artículo 43 de la Constitución) y la competencia del Poder Ejecutivo para dirigir el sistema administrativo de gestión de los recursos humanos y para administrar la hacienda pública (artículo 118 de la Constitución).

Por otra parte, alega que la ley impugnada afecta principios presupuestales como los de exactitud, equilibrio y estabilidad (artículos 77 y 78 de la Constitución), sin mencionar que infringe la prohibición de que los Congresistas creen o aumenten el gasto público (artículo 79 de la Constitución). Sostiene, asimismo, que la Ley 31188 vulnera el artículo 28, inciso 2 de la Constitución, que solo reconoce fuerza vinculante a los convenios colectivos, y también el artículo 139 inciso 3, que garantiza el derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales para cuestionar laudos arbitrales que sean contrarios a los principios de la Constitución presupuestaria.

Habiéndose cumplido con los requisitos exigidos por los artículos 99 y siguientes del Código Procesal Constitucional, se admitió a trámite la demanda. En tal sentido, y por lo dispuesto en el artículo 107 del Código

19 El derecho de negociación colectiva es aplicable a todos los trabajadores en los sectores público y privado. Las únicas excepciones se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado.

20 El inciso 4 del artículo 200 de la Constitución y el artículo 77 del CPCo, establecen que la demanda de inconstitucionalidad procede contra las normas que tienen rango de ley: leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales que contravengan la Constitución por la forma o por el fondo. Por otro lado, en virtud de lo establecido por el artículo 203.1 de la Constitución y por los artículos 99 y 102.1 del CPCo, el presidente de la República se encuentra legitimado para interponer la demanda de inconstitucionalidad, para lo cual requiere el voto aprobatorio del Consejo de ministros. Concedida la aprobación, designa a uno de sus ministros para que presente la demanda de inconstitucionalidad y lo represente en el proceso. El ministro designado puede delegar su representación en un procurador público.

21 Según el artículo 100 del CPCo el plazo para interponer una demanda de inconstitucionalidad contra normas con rango legal es de seis años contados a partir de su publicación. La Ley 31188 fue publicada el 02 de mayo de 2021 en el diario oficial. Por consiguiente, la demanda ha sido interpuesta dentro del plazo establecido. Se ha cumplido también con los requisitos establecidos en el artículo 101 del CPCo, toda vez que se identifica al demandado precisando su domicilio, se identifica la norma impugnada y se acompaña copia simple del diario oficial El Peruano correspondiente a la fecha en que la norma se publicó.

Procesal Constitucional, se emplazó al Congreso de la República para que se apersona al proceso y conteste la demanda en el plazo de 30 días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución. Al respecto, el Tribunal Constitucional publicó una razón de relatoría respecto de la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la Ley 31188 por el Ejecutivo, dando cuenta del problema del quorum para la votación. Con ello, el tema de la constitucionalidad de la ley ya no se discute luego de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el proceso de inconstitucionalidad iniciado por el Poder Ejecutivo que presidió Francisco Sagasti.

5. FUNDAMENTOS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 31188

No obstante, la resolución del Tribunal Constitucional respecto de la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la Ley 31188 por el Ejecutivo, conviene insistir en los fundamentos de la constitucionalidad de la Ley 31188. Veamos:

5.1. EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAÍS

La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos²², y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²³) tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafiliarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley para el efecto. Así, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁴, señala que los

Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.

En lo que se refiere a la OIT, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación colectiva son el convenio 87 y 98, ambos ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los cinco Convenios fundamentales y de especial seguimiento de parte de la organización. A partir de estos instrumentos internacionales, es evidente, pues, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical juntamente con la libertad de actuación de los sujetos colectivos en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Por ello, asumir o permitir que un sindicato esté privado de manera absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente, carece de todo sentido, y evidentemente vulnera el derecho a la libertad sindical.

La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que "(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical."²⁵

Por otro lado, es preciso recordar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR, en el Estudio General sobre "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir", publicado en el año 2013, señaló la posibilidad de que, de manera excepcional,

22 Ratificada por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa 13282 del 9 de diciembre de 1959

23 Ratificado mediante Decreto Ley 22128 del mes de marzo de 1978

24 Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley 22129 del 28 de marzo de 1978

25 Oficina Internacional del Trabajo, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra 1985.

se permitan limitaciones al derecho a la negociación colectiva, siempre que éstas cumplan con los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Sin embargo, ninguno de ellos se cumple en el presente caso.

Asimismo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en el caso 2690 que involucra al Perú, recordando que "...en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores».

El convenio 151 OIT contempla la especialidad y la complejidad de la negociación colectiva en el empleo público, aclarando las lagunas relativas a la aplicación del derecho en el sector público. Por último, debemos destacar la aprobación del Convenio 154 OIT de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva, que tiene la naturaleza

de instrumento técnico. Este Convenio ha sido alcanzado para estimular los canales de negociación en todos los ámbitos de la actividad económica de los países, incluida la Administración Pública, aunque

las legislaciones de los países pueden prever las modalidades particulares de aplicación del convenio. En este punto, conviene destacar que dicho Convenio 154 no ha sido ratificado por la República del Perú.

El Convenio 151 fue ratificado en 1980 por Perú, y su art. 1 declara su aplicación a todos los colectivos empleados en las Administraciones Públicas²⁶. Dichos empleados están amparados por el ámbito protector de aplicación de dicho instrumento. Ello viene a aclarar las dudas interpretativas que ofrecía el art. 6 del Convenio 98 OIT, sobre su referencia a los servidores públicos, puesto que la voluntad del convenio 151, en su afán de mejorar y extender la protección, consiste en ampliar el estatus tuitivo a todas las personas empleadas por la Administración Pública. Por si hubiera alguna duda, y por razones de especialidad, el instrumento 151 se aplica de forma preferente en este ámbito concreto de regulación, actuando como norma mínima internacional. Dicho instrumento contempla un estatus más favorable. Únicamente el convenio 151 viene a excluir de su ámbito de aplicación a los altos cargos dependientes de la Administración Pública, así como aquellos que en virtud de sus altas responsabilidades tengan un estatus especial ligado al ámbito de los secretos de Estado. En este sentido, se permite a los Estados contemplar en sus legislaciones nacionales la posibilidad de introducir dichas exclusiones, generalmente referidas al ámbito militar y a las fuerzas y cuerpos de seguridad de los Estados.

Ciertamente, el empleo público no puede ser excluido del disfrute al derecho fundamental internacional a la libertad sindical, en virtud de su ejercicio por la

26 Sin duda, en el ámbito de la negociación colectiva del sector público está protegido por el convenio 151 OIT, pero también por la tutela general de la libertad sindical garantizada por el convenio 87 y especialmente por el 98. Dichos convenios internacionales permitieron posteriormente avanzar en la tutela monográfica en el sector público por la vía del convenio 151 OIT. Sobre esta vinculación de la libertad sindical con la negociación colectiva destacamos los siguientes documentos: OIT. 1999. La libertad sindical. Ginebra: 1999. 318.o informe del Comité de Libertad Sindical, documento GB.

276/7/1, 276.ª reunión. del Consejo de Administración de la OIT (noviembre de 1999). Ginebra. 1999c. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe general y observaciones acerca de ciertos países. Informe III (Parte 1A) a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Ginebra. 1998. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. 1998. "Informes del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXXI, Serie B, núm. 3, 311 informe. 1998. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe general y observaciones acerca de ciertos países. Informe III (Parte 1A) a la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998). Ginebra. 1998. "Informes del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXXI, Serie B, núm. 2, 310.o informe. 1998. "309. o informe del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXXI, Serie B, núm. 1. 1997. "306. o informe del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXX, Serie B, núm. 1. 1997. "307.o informe del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXX, Serie B, núm. 2. 1997. "308. o informe del Comité de Libertad Sindical", Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXXX, Serie B, núm. 3.

negociación colectiva. El art. 6 del Convenio 98 OIT debe interpretarse en este sentido tuitivo, como norma más favorable. Precisamente, en los primeros convenios 87 y 98 OIT ya reside la protección, puesto que el convenio posterior 151 OIT lo que viene a regular son las fórmulas concretas de aplicación y la canalización del derecho participación. El convenio 151 OIT deja claro que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva alcanza a la determinación de las condiciones de trabajo y pretende contemplar un tipo de Administración que asegure libertad en el empleo público, en un contexto democrático y como manifestación del desarrollo de un Estado de Derecho.

El Convenio 151 OIT garantiza el derecho a negociar el contenido de las relaciones laborales desarrolladas en la Administración Pública. Este convenio tiene como virtud la posibilidad de poder aplicarse en distintos sistemas políticos, según el sistema de Administración Pública desarrollada. A la hora de fomentar el derecho a la negociación colectiva, dicho instrumento tiene en cuenta las posibilidades económicas, financieras y sociales de los Estados, así como la propia configuración legal de la Administración del país de referencia. En este sentido, su carácter general permite la protección de la Administración Pública, ya sea en sistemas descentralizados, como sucede con España (con la distribución del poder y de los servicios públicos entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos y Corporaciones Locales) o, en su caso, en las Administraciones Públicas que responden a con un mayor grado de descentralización, como el Perú, cuya organización como República unitaria descansa en una organización territorial basada en gobiernos regionales o departamentos y gobiernos locales o municipalidades. E incluso el convenio permite el desarrollo de otras estructuras administrativas, que van más allá del modelo de Administración territorial, permitiendo el desarrollo de organismos autónomos públicos o semiautónomos, que avanzan la idea de ordenación de todo un sector público.

Por lo expuesto, no cabe duda de que el reconocimiento de

la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho.

Por ende, el artículo 4 del Convenio 98, que forma parte de nuestro derecho interno conforme lo precisa el artículo 55 de la Constitución Política, señala que: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo." En igual sentido, el Convenio 151, establece que "deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades competentes y las organizaciones empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permiten a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".

5.2. EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA

La negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, juntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales"*. Este reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad auto normativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico, en el sentido del reconocimiento de otras fuentes normativas distintas al Estado, que no deriva de la voluntad del Estado, sino de la propia Constitución; en

tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.

Sin embargo, en el artículo 6 de las Leyes de presupuesto desde el 2012 hasta el 2021 y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, prohibían los incrementos remunerativos para los servidores públicos. De este modo, recién con las sentencias emblemáticas del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, dictada en los expedientes 3-2013-PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI y del 26 de abril de 2016, dictada en los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, se han fijado una posición clara e inequívoca, al señalar que el contenido del derecho a la negociación colectiva incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar condiciones de naturaleza económica, y que limitar este contenido, mutila el núcleo duro de ese derecho²⁷.

Por lo cual, la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, recaída en los expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, se señala que:

*"81. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o períodos de austeridad es posible limitar el poder de negociación en materia de salarios. (...) **Estas limitaciones son constitucionales siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia***

*90.(...) Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas **inconstitucionales**, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza **todas las veces***

en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse"

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el numeral 4 del fallo de la sentencia por la que declara la inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, reiteró la exhortación realizada en la sentencia de inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre del 2015, dictada en los expedientes 3-2013-PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI, a efecto de que el Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva, decretando una *vacatio sententiae*, encontrándose dentro de la clasificación de sentencias exhortativas.

Al respecto Cruz señala que "la praxis de esta sentencia en el Perú es, en muchos casos, permanente; en lo que respecta a la conceptualización de estas sentencias, el TC señala que son aquellas en donde el órgano de control constitucional declara la incompatibilidad constitucional de una parte o la totalidad de una ley o norma con rango de ley, pese a lo cual no dispone su inmediata expulsión del ordenamiento constitucional, sino que recomienda al Parlamento para que, dentro de un plazo razonable, expida una ley sustitutoria con un contenido acorde a las normas, principios o valores constitucionales. Sin embargo, en lugar de declarar su invalidez constitucional, le confiere al legislador un plazo determinado o determinable para que la reforme, con el objeto de eliminar la parte violatoria del texto fundamental"²⁸.

Así, en la Sentencia del Expediente 2987-2015-0-5001-SU-DC-01 de fecha 6 de noviembre de 2015, pronunciada con posterioridad a la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público

27 También la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Ejecutoria Suprema de 10 de noviembre de 2011, recaída en el expediente 2491-2011, se ha pronunciado en el sentido que la prohibición de negociar incrementos remunerativos para los servidores públicos terminaría por afectar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva: "DÉCIMO: [...] Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, "terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios, que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva; con lo que se infringiría la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes ...".

28 Eto Cruz, Gerardo, Tratado del proceso constitucional de amparo, Tomo II, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima, febrero 2013, pág. 229.

para ejercicio 2013, en su fundamento noveno señaló:

“Cabe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad acumulados (Expedientes 003-2013-PI/TC, 0004- 2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC) interpuesto por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos, ha emitido Sentencia de fecha tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, declarando la inconstitucionalidad de las expresiones “(...) beneficios de total índole (...)” y “(...) mecanismo (...)”, en la medida que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública, que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos, así como inconstitucionales, por la Forma del Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 29812 y del Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951...”.

En esa misma línea se tiene la Sentencia Suprema dictada en el Expediente 2871-2015- 0-5001-SU-DC-1 de fecha 13 de noviembre de 2015, y la Sentencia Suprema del Expediente 2840-2015, de 6 de noviembre de 2015, donde también se confirmaron las Sentencias apeladas y, por lo tanto, válido el aumento de remuneraciones hechas por el Tribunal Arbitral, reiteramos haciendo uso del control difuso que le faculta la Constitución.

En consecuencia, una vez que se publicó la Ley 31114, el 23 de enero de 2021, que derogó el Decreto de Urgencia 014-2020, que a su vez derogó tácitamente las normas del Capítulo II, de la Negociación Colectiva, del Título V, de los Derechos Colectivos, del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, debió aplicarse el Artículo 40 de la Ley del

Servicio Civil, Ley 30057, que señaló que “Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. [...] Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley”.

5.3. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LA DEMANDA CONTRA LA LEY 31188

El Tribunal Constitucional publicó una razón de relatoría respecto de la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la Ley 31188 por el Ejecutivo, dando cuenta del problema del quorum para la votación. En tal virtud, al no haberse alcanzado los cinco votos conformes para declarar la inconstitucionalidad de la mencionada ley, correspondió declarar infundada la demanda, en aplicación del artículo 5, primer y segundo párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. En consecuencia, la declaración de infundada la demanda no obedeció a razones de fondo dando validez constitucional a la Ley 31188.

De esta manera, se ha cumplido con la obligación impuesta por el Tribunal Constitucional referida a la emisión de una norma específica que regule la negociación colectiva en el sector público que concilie el derecho de los trabajadores con los principios presupuestales. Es decir, con la Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, se expulsó del ordenamiento jurídico diversas normas de la Ley 30057 y el artículo 6 de la ley de presupuesto, que prohibían la negociación colectiva de remuneraciones. Tales normas inconstitucionales han quedado expulsadas de nuestro ordenamiento jurídico, conforme lo ordena el artículo 204 de la Constitución que señala que: “La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto” En la medida que la referida sentencia tuvo también una *vacatio sententiae*, esta sentencia en el peor de los

casos rigió plenamente desde el 27 de julio de 2017.

Así, debe practicarse el fomento de la negociación colectiva contenida en el artículo 28 de la Constitución Política y en los Convenios 98 y 151 de la OIT. En ese sentido, se reconoce la nueva realidad las negociaciones colectivas, como puede observarse en el Informe Técnico de SERVIR: “Dado que la Ley 31188 establece una estructura de negociación, reglas y plazos distintos a las normativas anteriores sobre negociación colectiva en el sector público, estos procedimientos deberán reconducirse conforme a las reglas escritas en la citada ley...”.

Consideramos que la actitud renuente del Estado en contra de la negociación colectiva ha terminado. Ahora todas las normas, dentro de un Estado Constitucional de Derecho, deben ser aplicadas e interpretadas a la luz de la Constitución y el bloque de Constitucionalidad, que ejercen un poder de irradiación sobre todo el ordenamiento jurídico. Por esta razón, la Ley 31188 tiene que ser aplicada conforme lo señala la obligación de fomento de la negociación colectiva que ordena el artículo 28 de la Constitución Política, así como conforme el principio de negociación libre y voluntaria que establece el Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio 151, Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, ambos de la OIT.

Entonces, la inconstitucionalidad es derivada de la negación por ley del derecho a la negociación colectiva de las condiciones económicas, situación advertida por el Tribunal constitucional. Por ello es por lo que, en el Perú, hablar de condiciones de trabajo es también hablar de las condiciones económicas que son parte del contrato de trabajo, si en la negociación de las condiciones salariales no se permite entonces no se estaría produciendo un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

El empleo público no puede ser excluido del disfrute al derecho fundamental internacional a la libertad sindical, en virtud de su ejercicio por la negociación

colectiva, teniendo en cuenta los Convenios 87, 98 y 151 OIT.

Finalmente, será con el diálogo social que el Estado debe asumir esta nueva realidad y fomentando el principio del pluralismo social como pieza central del sistema democrático. Ello significa que los derechos de los trabajadores, laborales y sindicales, se deben ejercer en un clima desprovisto de violencia y amenazas; asimismo, se debe fomentar un sistema integrador de decisiones en donde estén considerados los puntos de vista de los interlocutores sociales. En este ámbito participaran las organizaciones sindicales, las entidades públicas, así como el nivel de negociación y el procedimiento negociador, dando como resultado el convenio colectivo o un laudo arbitral. Se debe intentar un nuevo sistema de negociación colectiva enfocada en la concertación de las condiciones de trabajo y empleo.

Solo así se podrán superar las limitaciones impuestas por las autoridades al contenido de los futuros convenios colectivos, sobre todo en materia salarial, en cumplimiento de las políticas de estabilidad económica o de ajuste estructural que resulten necesarias. Serán admisibles a condición de que se celebre una consulta previa al respecto con las organizaciones de trabajadores y empleadores y de que esas restricciones: (i) se apliquen como medida de excepción; (ii) se limiten a lo indispensable; (iii) no sobrepasen un período razonable; y (iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de aquellos que pueden resultar más afectados.

Se reconoce el principio de la negociación de buena fe se traduce en la práctica de varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: (i) reconocer las organizaciones representativas; (ii) procurar llegar a un acuerdo; (iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; (iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones; y (v) respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación. Además, se podrá desarrollar en cualquier nivel, tanto en el plano nacional

(centralizado) como en el regional o descentralizado. Esto supone un reto para los trabajadores organizados puesto que tendrán que federaciones y confederaciones.

6. CONCLUSIONES

La necesidad de contar con normas claras sobre la negociación colectiva en el empleo público radica en los serios problemas que enfrenta el Estado en materia de recursos humanos: la carencia de una verdadera carrera pública, la informalidad en las contrataciones y remuneraciones, el exceso de personal y la ausencia de políticas de aliento a la productividad y buen desempeño, la coexistencia de diversos regímenes de contratación de personal, entre otras anomalías que explican la baja calidad de los servicios que el Estado peruano ofrece a la ciudadanía.

Por ello, la promulgación de la Ley 31188 y su constitucionalidad es muy importante para las normas dispersas y restrictivas del empleo público específicamente en negociación colectiva. Igualmente, la mencionada ley generará espacios que permitan participar a los trabajadores involucrados en los estamentos del Estado y trabajar conjuntamente en la pendiente modernización del Estado peruano. De esta manera es posible lograr un sistema de negociación colectiva en el sector público que ayude en la profesionalización y el compromiso de los trabajadores; asimismo, en la mejora de los servicios públicos que provee el Estado a sus ciudadanos.

Por último, queda claro que la Ley 31188 reconoce el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales, previsto en el artículo 28 de la Constitución y en los Convenios de la OIT.

7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

AA.VV. (2013). La Negociación Colectiva de los Empleados Públicos en España y en América Latina, (Coords. Sala Franco, T. – Bolaños Céspedes, F.), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.

Aparicio Valdez, L. (2002). Revista Análisis Laboral, Vol. XXVI, 30. Ed. Grupo AELE, Lima-Perú.

BacaCorzo, G. (2002). Tratado de Derecho Administrativo, Tomos I y II, Gaceta Jurídica, 5ª Edición.

Balbín Torres, E. (2008). "Sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales y la normativa presupuestal", Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdés, SPDTSS, Grijley.

Ballén, Rafael. (1996). Derecho del Trabajo Administrativo-Función Pública, Editorial TEMIS S.A., Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Centro de Investigación Parlamentaria. (2003). Carrera Pública: Problemas y Propuestas, Congreso de la República.

Ciudad Reynaud, A. (2016). "Comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de la ley de Servicio Civil. Una sentencia historia", en Laborem, núm. 19.

Defensoría del Pueblo. (2002). Precariedad y Proyecto, Ética y Función Pública en el Perú, Escuela Superior Ruiz de Montoya, Lima.

García, Norberto. (2004). Políticas de empleo en el Perú: Diagnóstico y Propuesta, Tomo I, Lima.

Gamarra Vilchez, L. (2021). Por una ley de negociación colectiva en el sector público: Análisis y propuesta, Edic. Solidarity Center, Lima.

Guerrero Amparán, J. (2000). Consideraciones sobre la instauración del Servicio Civil en México, Centro de Investigación y Docencia Económica.

Herrera Becerra, E. (2005). "En el camino de la reforma del Empleo Público", Congreso de la República Lima-Perú.

OIT. (2012). Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, Informe III (Parte 1B), Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra.

Palomeque López, M. (2016). "La negociación colectiva en el régimen laboral público", en Laborem, núm. 19.

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

NORMAS LEGALES

Autorizan viaje de servidora de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales para participar en evento a realizarse en Costa Rica

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 368-2023-TR

Lima, 30 de setiembre de 2023

VISTOS

La Carta DR 33-2023 de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Carta MC/2023.062.grc del Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Ministro de Medio Ambiente y Energía de Costa Rica y el Ministro de Comercio Exterior de Costa Rica; la Hoja de Elevación 000627-2023-MTPE/4/10 y el Informe 000010-2023-MTPE/4/10-LTH de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales; la Hoja de Elevación 000696-2023-MTPE/3/19 de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales; el Informe 000419-2023-MTPE/3/19.1 de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral; el Memorandum 000974-2023-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; y el Informe 000906-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Carta MC/2023.062.grc, el Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Ministro de Medio Ambiente y Energía de Costa Rica y el Ministro de Comercio Exterior de Costa Rica invitan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a participar en la Primera Cumbre Ministerial sobre Sostenibilidad

Ambiental del Programa Regional para América Latina y el Caribe (LACRP) "Resiliencia Económica, Transición Verde y Justa", que se llevará a cabo el 5 de octubre de 2023, la misma que tiene entre sus objetivos ayudar a impulsar un modelo productivo más sostenible que, al mismo tiempo, fomente la competitividad regional y empleos de calidad en la economía formal;

Que, asimismo, mediante Carta DR 33-2023 de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, se invita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la Primera Cumbre Ministerial a que se refiere el considerando anterior, para participar en el Conversatorio de Alto nivel titulado "Transición justa: transformando procesos y lugares de trabajo para la sostenibilidad con trabajo decente y diálogo social" que se llevará a cabo el 4 de octubre de 2023;

Que, a través de la Carta MTSS-DMT-OF-1507-2023, complementada mediante comunicación electrónica de fecha 19 de setiembre de 2023, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, comunica que se ha agendado una reunión para el intercambio de experiencias en torno al proceso de adhesión a la OCDE entre el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo de la República del Perú, a realizarse el 6 de octubre de 2023, precisando

que dicha reunión continuará con el equipo técnico del Departamento de Asuntos Internacionales y el Viceministro del Área Social de Costa Rica;

Que, el Decreto Supremo 041-2023-PCM ha declarado de interés nacional el proceso de adhesión del Perú a la OCDE, por lo que, de conformidad con lo señalado por la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales en el Informe 000010-2023-MTPE/4/10-LTH, la participación del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en los eventos señalados redundará en beneficio de dicho proceso, teniendo presente que, la promoción del empleo y emprendimientos (autoempleo) verdes es una prioridad para los organismos internacionales como OCDE y OIT; y así, la participación del sector en ese escenario, resulta fundamental a fin de dar a conocer los avances y lograr alianzas estratégicas que puedan contribuir a dicho proceso de adhesión;

Que, la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, mediante el Informe 000419-2023-MTPE/3/19 considera oportuna la participación de la Especialista Pamela Geraldine Neyra Gil en los referidos eventos, toda vez que, permitirá reflexionar sobre cómo incorporar los aspectos del mercado laboral, entre ellos, el fortalecimiento de competencias para la elaboración e implementación de políticas con un enfoque inclusivo, promover el intercambio de información entre países sobre los desafíos y oportunidades para impulsar el empleo decente en los procesos de transición justa; así como explorar de qué forma, las organizaciones sindicales y empresariales pueden contribuir a una transición justa mediante la promoción de acciones y políticas a favor de la generación de empleos verdes, en el marco del diálogo social; teniendo en cuenta que dicho cambio impulsará la demanda de nuevas cualificaciones de la fuerza laboral del país;

Que, asimismo, en el precitado informe, la mencionada Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral, considera importante participar de la reunión que sostendrá el equipo técnico del departamento de

Asuntos Internacionales y el Viceministro del Área Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, con el fin de intercambiar experiencias, entre otras, en los tópicos vinculados a empleo;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 98 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por la Resolución Ministerial 308-2019-TR, la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales es un órgano de línea, responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas en materia de formación profesional, en lo que se refiere a capacitación laboral para el trabajo, (que comprende competencias cognitivas, técnicas, socioemocionales y digitales), reconversión laboral y formación continua en las empresas; así como en materia de modalidades formativas laborales; orientación vocacional/profesional e información ocupacional; y normalización y certificación de competencias laborales y desarrollo de los recursos humanos;

Que, mediante el Memorándum 000974-2023-MTPE/4/11, la Oficina General de Administración, adjunta la certificación presupuestal correspondiente y documentación respectiva para la cobertura de los gastos por concepto de viáticos y pasajes, a efecto de gestionar el acto resolutorio;

Que, el numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, establece que durante el presente año la autorización de viajes al exterior se aprueba conforme a lo establecido en la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, y sus normas reglamentarias; siendo pertinente mencionar que el artículo 1 del Decreto Supremo 047-2002-PCM, señala que los viajes al exterior de representantes, servidores y funcionarios públicos de los Ministerios y de los organismos públicos descentralizados correspondientes, que irroguen algún gasto al Tesoro Público, son autorizados mediante Resolución Ministerial del respectivo Sector;

Que, asimismo, el artículo 2 del citado Decreto Supremo 047-2002-PCM, establece que la resolución de autorización de viajes al exterior de la República estrictamente necesarios, será debidamente sustentada en el interés nacional o en el interés específico de la institución;

Que, en atención a las consideraciones expuestas y dada la importancia de las citadas reuniones de alto nivel para los objetivos y metas sectoriales, resulta de interés institucional la participación de la señora Pamela Geraldine Neyra Gil, Especialista de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, a la ciudad de San José, República de Costa Rica para que participe: (i) del Simposio: "Avanzando una transición justa hacia un futuro más verde con empleos decentes en América Latina y el Caribe"; (ii), de la I Cumbre Ministerial de Sostenibilidad Ambiental "Resiliencia Económica, Transición Verde y Justa", y (iii) de la reunión entre el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, como integrante de la delegación peruana;

Que, en virtud de ello, la participación de la mencionada especialista contribuirá a fortalecer las capacidades y recoger experiencias importantes en el avance de transiciones hacia el empleo verde y cómo este se vincula con la demanda de nuevas cualificaciones, las mismas que pueden ser replicables y/o ser un insumo para el diseño e implementación de las políticas de formación para el empleo;

Con las visaciones de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, de la Oficina General de Administración, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; la Ley 27619, Ley que regula la autorización de viajes

al exterior de servidores y funcionarios públicos; el Decreto Supremo 047-2002-PCM, Aprueban normas reglamentarias sobre autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos; 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.- Autorizar el viaje de la señora PAMELA GERALDINE NEYRA GIL, Especialista de la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales a la ciudad de San José, República de Costa Rica, del 3 al 7 de octubre de 2023, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial.

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

Nombres y Apellidos	Pasajes Aéreos US\$	Viáticos por día US\$	Total de viáticos US\$
PAMELA GERALDINE NEYRA GIL	1,747.94	315 x 4	1,260.00

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2220739-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 369-2023-TR

Lima, 30 de setiembre de 2023

VISTOS

El Oficio 1131-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Memorandum 001156-2023-MTPE/3 del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorandum 001136-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000904-2023-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, se crea 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, en adelante el Programa;

Que, a través del artículo 1 del Decreto Supremo 009-2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, 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 referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, en los literales a), b), c) y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, se establece que son funciones generales del Programa: i) 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; ii) brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa; iii) 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, iv) implementar estrategias de difusión, transparencia y rendición de

cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado por la Resolución Ministerial 105-2023-TR, establece que dicho Programa tiene por finalidad contribuir temporalmente en la mejora de los ingresos de las personas en situación de desempleo, pobreza y pobreza extrema, o afectada por desastres naturales, o por emergencias, o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia;

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual, establece como función general del Programa, 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, entre otras, las transferencias financieras, que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy Programa de Empleo Temporal "Llamkasun 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, el segundo párrafo del artículo 7 de la norma de creación del Programa establece que, el Programa

podrá establecer lineamientos y emitir directivas de índole operativa para su funcionamiento institucional y desarrollo, en concordancia con lo dispuesto en el Manual de Operaciones;

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

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de intervención 2- Por emergencia, desastres o peligro inminente, lo siguiente: "Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de desempleo por emergencias, desastres naturales o peligro inminente. Tiene por finalidad ejecutar acciones inmediatas en la zona de interés, permitiendo mejorar las condiciones de las personas damnificadas o afectadas directa o indirectamente por una emergencia o desastre natural o peligro inminente, derivado de un fenómeno natural, o inducido por la acción humana; donde las personas no cuentan temporalmente con capacidades socioeconómicas disponibles para recuperarse. Para ello, se ejecutarán proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC)";

Que, mediante Decreto Supremo 072-2023-PCM, se declara el Estado de Emergencia en varios distritos de algunas provincias de los departamentos de Amazonas, Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Moquegua, Pasco, Piura, San Martín, Tacna y Tumbes, que se encuentran detallados en el Anexo que forma parte del mencionado decreto supremo, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (período 2023-2024) y posible Fenómeno El Niño, por el plazo de sesenta (60) días calendario, para la ejecución de medidas y acciones de excepción, inmediatas y necesarias de reducción del Muy Alto Riesgo existente;

Que, con Decreto Supremo 089-2023-PCM, se prorroga el Estado de Emergencia en varios distritos de algunas provincias de los departamentos de Amazonas, Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Moquegua, Pasco, Piura, San Martín, Tacna y Tumbes, que se encuentran detallados en el Anexo que forma parte del mencionado decreto supremo, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (período 2023-2024) y posible Fenómeno El Niño, declarado mediante el Decreto Supremo 072-2023-PCM, por el término de sesenta (60) días calendario, a partir del 8 de agosto de 2023, con la finalidad de continuar con la ejecución de medidas y acciones de excepción, inmediatas y necesarias de reducción del muy alto riesgo existente;

Que, a través de la Resolución Directoral 183-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 025-2023-LP/DE, denominada "Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata de los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 072-2023-PCM-Primer Grupo", en adelante la Directiva 025-2023-LP/DE;

Que, forma parte de la citada Directiva 025-2023-LP/DE, el Anexo 01: Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 072-2023-PCM-Primer Grupo", en el cual se establecen las actividades - y sus plazos máximos de duración - a ser realizadas por los organismos proponentes y el Programa para concretar la intervención que permita la generación de empleo temporal en beneficio de la población objetivo;

Que, mediante Resolución Directoral 000239-2023-MTPE/3/24.1, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-59), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 072-2023-PCM-Primer Grupo, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan nueve (09) Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-59), con un aporte total del Programa ascendente a S/

896 610, 00 (Ochocientos Noventa y Seis Mil Seiscientos Diez y 00/100 Soles);

Que, mediante el Oficio 1131-2023-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", solicita al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la emisión de la resolución ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/. 896 610,00 (Ochocientos Noventa y Seis Mil Seiscientos Diez y 00/100 Soles), para el pago del Aporte Total del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", en favor de organismos ejecutores públicos con quienes se han suscrito nueve (09) convenios con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles (AII-59), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 072-2023-PCM-Primer Grupo, con lo cual se estima generar 425 empleos temporales; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia financiera;

Que, mediante Memorándum 001136-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 001243-2023-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 acompañan a la propuesta, la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante el Informe 000904-2023-MTPE/4/8 opina que es legalmente viable la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun 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 “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de nueve (09) convenios suscritos con el fin de ejecutar actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-59), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 072-2023-PCM-Primer Grupo, por el importe total de S/ 896 610,00 (Ochocientos Noventa y Seis Mil Seiscientos Diez 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.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2220740-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de diversos organismos ejecutores del sector público

PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000632-2023-P-CSJLI-PJ

Lima, 4 de octubre del 2023

VISTAS

La Resolución Administrativa 312-2023-CE-PJ, de fecha 26 de julio del 2023, la Resolución Administrativa 412-2023-CE-PJ, de fecha 29 de setiembre del 2023, y;

CONSIDERANDO

1. Que, mediante el literal c) del artículo octavo de la resolución administrativa 312- 2023-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso que la Secretaría Técnica del Equipo Técnico de Implementación Institucional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (ETIIL-NLPT), remita una propuesta de redistribución de expedientes de los nueve juzgados de trabajo permanentes que tramitan procesos laborales de la subespecialidad de contencioso administrativo laboral (PCAL) hacia los cinco juzgados transitorios que los apoyan.

2. En tal sentido, después de concretarse el referido mandato, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante la resolución administrativa 412-2023-CE-PJ de vistos dispuso, entre otras medidas, lo siguiente:

“Artículo séptimo: Disponer en la Corte Superior de Justicia de Lima que el 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgados de Trabajo Permanentes redistribuyan respectiva y aleatoriamente hacia el 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgados de Trabajo

Transitorios un máximo de 220, 280, 285, 90, 175, 600 y 150 expedientes en etapa de trámite más antiguos de

la subespecialidad contencioso administrativo laboral (PCAL), que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de octubre de 2023, no debiendo considerarse en dicha redistribución a aquellos expedientes que se encuentren en etapa de ejecución; lo cual deberá informarse al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en un plazo no mayor a treinta días calendario (...)”.

3. De la disposición antes expuesta, se concluye que el 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgados de Trabajo Transitorios deben redistribuir las cantidades de 220, 280, 285, 90, 175, 600 y 150 expedientes respectivamente, hacia el 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgados de Trabajo Transitorios, debiendo estos últimos órganos jurisdiccionales recibir 360 expedientes cada uno, conforme al siguiente cuadro.

Dependencia	Carga pendiente a julio 2023	Entregan expedientes	Reciben expedientes	Nueva carga
23° Juzgado de Trabajo	905	220	-	685
24° Juzgado de Trabajo	965	280	-	685
25° Juzgado de Trabajo	972	285	-	687
26° Juzgado de Trabajo	779	90	-	689
27° Juzgado de Trabajo	862	175	-	687
28° Juzgado de Trabajo	1287	600	-	687
29° Juzgado de Trabajo	565	0	-	565
34° Juzgado de Trabajo	559	0	-	559

35° Juzgado de Trabajo	838	150	-	688
2° Juzgado de Trabajo Transitorio	503	-	360	863
3° Juzgado de Trabajo Transitorio	448	-	360	808
9° Juzgado de Trabajo Transitorio	509	-	360	869
16° Juzgado de Trabajo Transitorio	369	-	360	729
17° Juzgado de Trabajo Transitorio	453	-	360	813
TOTAL	10,014	1,800	1,800	10,014

4. Asimismo, los expedientes a redistribuir deben encontrarse en etapa de trámite y ser los más antiguos de la subespecialidad, sin encontrarse expedidos para sentenciar al 31 de octubre de 2023. No debiendo considerarse en dicha redistribución a aquellos expedientes que se encuentren en etapa de ejecución.

5. En ese sentido, en aras de una correcta redistribución aleatoria de procesos y a fin de procurar una selección imparcial de expedientes a remitir para su redistribución, la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, a través de la Coordinación de Estadística, en un plazo de 24 horas, recabará la relación de expedientes en trámite de la base de datos del Sistema Integrado Judicial (SIJ) correspondientes al 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes, observando las condiciones mencionadas en el numeral 4 del presente documento, la cual será remitida dentro del mismo plazo a la Coordinación de Informática.

6. Seguidamente, la Coordinación de Informática mediante el "Aplicativo Web para Selección Aleatoria de expedientes a Redistribuir" creado para tal fin, obtendrá la relación de los 220, 280, 285, 90, 175, 600 y 150 expedientes provenientes del 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes respectivamente. Dicha relación será trasladada a los referidos juzgados para su remisión "física" a la mesa de partes correspondiente, para que esta oficina realice la redistribución aleatoria mediante el SIJ, hacia el 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgados de Trabajo Transitorio en las

cantidades establecidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el plazo que conceda el despacho de la Presidencia.

7. Estando a lo antes expuesto y en uso de las facultades conferidas por los numerales 3 y 9 del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con el numeral 3 del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras;

SE RESUELVE

Artículo Primero.- DISPONER que la Unidad de Planeamiento y Desarrollo mediante su Coordinación de Estadística, en un plazo de 24 horas de comunicada la presente resolución, emita las relaciones de expedientes en trámite de la base de datos correspondientes al 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgados de Trabajo Permanentes que cumplan con los lineamientos establecidos en el numeral 4 de la presente resolución administrativa. Vencido el referido plazo, la remitirá a la Coordinación de Informática.

Artículo Segundo.- DISPONER que la Unidad de Planeamiento y Desarrollo mediante su Coordinación de Informática, en un plazo de 24 horas, mediante el "Aplicativo Web para Selección Aleatoria de expedientes a Redistribuir" identifique los expedientes que deberán remitir el 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes hacia el 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgados de Trabajo Transitorios, en las cantidades establecidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Tercero.- DISPONER que la Unidad de Planeamiento y Desarrollo remita mediante correo electrónico institucional a los jueces y juezas del 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes y del administrador/a de la sede donde se encuentran ubicados, la relación de expedientes seleccionados, en el plazo señalado en el artículo precedente, para que procedan a su remisión hacia la mesa de partes de la sede judicial "Virrey".

Artículo Cuarto.- DISPONER que el 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes remitan sus expedientes a la mesa de partes de la sede judicial "Virrey" en el plazo de ocho (8) días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la remisión del listado de expedientes que recibieron desde la Unidad de Planeamiento y Desarrollo.

Artículo Quinto.- DISPONER que la mesa de partes de la sede judicial "Virrey" redistribuya aleatoriamente mediante el SIJ, los expedientes provenientes del 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 35° Juzgado de Trabajo Permanentes, hacia el 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgado de Trabajo Transitorios, de acuerdo con las cantidades detalladas en el cuadro consignado en el considerando 3 de la presente resolución administrativa.

Artículo Sexto.- DISPONER que la mesa de partes de la sede judicial "Virrey", en un plazo máximo de 48 horas, realice las acciones y gestiones necesarias para garantizar la redistribución hacia los 2°, 3°, 9°, 16° y 17° Juzgados de Trabajo Transitorio, debiendo la Coordinación de Informática realizar las acciones necesarias en el SIJ para la correcta redistribución de las cantidades señaladas por el CEPJ.

Artículo Séptimo.- DISPONER que los expedientes a ser redistribuidos serán aquellos en etapa de trámite, más antiguos de la subespecialidad, sin encontrarse expeditos para sentenciar al 31 de octubre de 2023, debiendo observar además su remisión con su estado procesal e hitos estadísticos debidamente registrados según corresponda, con todos sus escritos proveídos, con todos sus cuadernos, anexos y cargos de notificación completos, debidamente cosidos, foliados en números. Los expedientes que no cumplan con tales requisitos no serán objeto de redistribución, bajo responsabilidad del personal y jueces que conocen las causas.

Artículo Octavo.- DISPONER que la Coordinación de Informática realice las acciones necesarias para el correcto funcionamiento del SIJ para el cumplimiento de la presente resolución, garantizando la operatividad de los módulos informáticos a ser utilizados para la

presente Resolución Administrativa, realizando un seguimiento y monitoreo del SIJ, debiendo informar a su Jefatura de las actividades realizadas, contingencias y soluciones que se presenten pertinentemente.

Artículo Noveno.- CUMPLAN los Jueces inmersos en este procedimiento de redistribución de expedientes, con informar a la Unidad de Planeamiento y Desarrollo y a esta Presidencia, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles de vencido el plazo para la remisión de expedientes, acerca de la conclusión de este procedimiento y/u observaciones que tengan al respecto, al correo electrónico updcslima@pj.gob.pe debidamente sustentado, bajo apercibimiento de informar a la Oficina Descentralizada de la Autoridad Nacional de Control-ODANC, para que proceda conforme a sus atribuciones.

Artículo Décimo.- ENCARGAR a la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de la Corte el seguimiento y fiscalización debida para el cumplimiento de la redistribución señalada, así como, de informar oportunamente de la misma al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Décimo Primero.- PONER la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, la Unidad Administrativa y de Finanzas, la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, la Unidad de Servicios Judiciales, a los órganos jurisdiccionales involucrados y a la Administración de la sede, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MARIA DELFINA VIDAL LA ROSA SANCHEZ

Presidenta de la CSJLima

2222402-1

Designan Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN SUPREMA 023-2023-TR

Lima, 7 de octubre de 2023

CONSIDERANDO

Que, el artículo 11 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL y modificatorias, establece que el Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad y el titular del pliego presupuestal; es designado por un período de tres años pudiendo ser renovada su designación por un período adicional y se le designa por Resolución Suprema, a propuesta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, se encuentra vacante el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL;

Que, en ese sentido resulta necesario designar al funcionario que desempeñará dicho cargo; 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 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; 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, 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;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar al señor FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ, en el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2223083-6

Aceptan renuncia de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN SUPREMA 022-2023-TR

Lima, 7 de octubre de 2023

CONSIDERANDO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Que, mediante Resolución Suprema 018-2023-TR se designó a la señora Flor Marina Cruz Rodríguez, en el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL;

2223083-5

Que, la citada funcionaria ha formulado renuncia al cargo señalado en el considerando precedente, por lo que corresponde aceptar la misma; y,

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; y la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aceptar la renuncia formulada por la señora FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ, al cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, dándosele las gracias por los servicios prestados.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Modifican el Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 383-2023-TR

Lima, 18 de octubre de 2023

VISTOS

El Informe 000039-2023-MTPE/1/27 del Secretario Técnico del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Hoja de Elevación 000540-2023-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorándum 001293-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorándum 001115-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000913-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, en su calidad de país miembro de la Comunidad Andina, en mérito a la Decisión 584, Instrumento Andino para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Perú se obliga a implementar y mejorar su Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de acciones que apoyen las políticas de prevención y la participación del Estado, empleadores y trabajadores;

Que, mediante el artículo 10 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el artículo 123 de 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, dispone que el CONSSAT

depende jerárquicamente del Despacho Ministerial;

Que, conforme a lo regulado en el artículo 125 de la norma citada, el CONSSAT se rige por las reglas establecidas en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR y, adicionalmente, por las disposiciones de su reglamento interno;

Que, mediante Resolución Ministerial 320-2016-TR, se aprueba el Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Reglamento Interno del CONSSAT), cuyo texto fue consensuado en sesión ordinaria 38 del Pleno realizada el 10 de noviembre de 2016;

Que, el artículo 30 del Reglamento Interno del CONSSAT establece que, las reformas a este documento son aprobadas por el Pleno y se entienden incorporadas al mismo, luego de haber seguido el procedimiento previsto para su aprobación mediante resolución ministerial;

Que, mediante Informe 000039-2023-MTPE/1/27, el Secretario Técnico del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, informa a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, que el CONSSAT vio por conveniente revisar su Reglamento Interno con la finalidad de ampliar sus disposiciones, regulando el uso de herramientas tecnológicas que permitan la participación virtual de los miembros del Pleno y los representantes de las instituciones invitadas, cuando las circunstancias así lo exijan;

Que, mediante Hoja de Elevación 000540-2023-MTPE/2/15, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, informa al Viceministerio de Trabajo que, en sesión ordinaria 89 del 22 de agosto de 2023, el CONSSAT aprobó por consenso la propuesta de modificación de su Reglamento Interno;

Que, en mérito a lo expuesto y bajo el marco de las normas previamente mencionadas, es necesario emitir el acto resolutorio que apruebe la modificación del Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Resolución Ministerial 320-2016-TR, modificado por Resolución Ministerial 298-2020-TR;

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

De conformidad con lo establecido 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 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR; la Resolución Ministerial 320-2016-TR que aprueba el Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 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.- Modificación del artículo 4 del Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modificar el artículo 4 del Reglamento Interno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Resolución Ministerial 320-2016-TR, modificado por Resolución Ministerial 298-2020-TR, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 4.- Sede

El Consejo tiene su sede en la ciudad de Lima y sus sesiones de trabajo se celebran en dicha ciudad. No obstante, puede reunirse en cualquier otro lugar previo acuerdo del Pleno.

En situaciones excepcionales de caso fortuito o fuerza mayor, que impidan el desarrollo de sesiones presenciales, la presidencia del Consejo, con acuerdo de los coordinadores ejecutivos, puede disponer el desarrollo de sesiones virtuales del Pleno y de las comisiones técnicas.

Asimismo, ante situaciones imprevistas y debidamente justificadas que impidan su participación presencial, los/las consejeros/as e invitados podrán asistir a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas en modalidad virtual, previa comunicación por escrito o medios electrónicos, a la Secretaría Técnica del CONSSAT, con una anticipación mínima de 24 horas. En el caso de los/as consejeros/as de los sectores trabajador y empleador, puedes realizar dicha comunicación a través de sus coordinadores ejecutivos.

La herramienta digital o tecnológica que se implemente para estos efectos debe garantizar la identificación y el ejercicio pleno de los derechos de los/las consejeros/as, entre los que destacan los derechos de participación, deliberación y voto.”

Artículo 2.- Publicación

La presente resolución ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2226542-1

Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Empleabilidad por la de Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, y modifica el Decreto Supremo 019-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la fusión por absorción del Programa Impulsa Perú al Programa “Jóvenes Productivos”

DECRETO SUPREMO 010-2023-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo 019-2020-TR, se aprueba la fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, teniendo este último la calidad de entidad absorbente, denominándose Programa Nacional para la Empleabilidad;

Que, a través del artículo 2 del referido Decreto Supremo, se determina que el Programa Nacional para la Empleabilidad tiene como objeto mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias laborales;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada mediante Decreto Supremo 013-2021-TR, se orienta a enfrentar el déficit de empleo decente en el país a través del desarrollo de 6 objetivos prioritarios siendo que el Objetivo Prioritario OP1 “Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar” establece

el Lineamiento L.1.3. “Asegurar el desarrollo de competencias laborales y la adquisición de experiencia laboral de los/las jóvenes”;

Que, mediante Decreto Supremo 042-2023-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial cuyo numeral 3.3 del Eje 3: “Protección Social para el desarrollo”, 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”;

Que, asimismo, por Resolución Ministerial 175-2023-TR, se aprueba la ampliación al año 2027 de las metas del “Plan estratégico sectorial multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo” que tiene como modelo conceptual: la “Protección y promoción del empleo digno y productivo”, considerando, entre sus componentes, la “Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión social en el mercado de trabajo”, la “Promoción de la empleabilidad” y, la “Mejora de la productividad”, los cuales comprenden

los subcomponentes: “Inclusión laboral de grupos vulnerables”, “Capacitación laboral” y “Certificación de competencias laborales”, respectivamente;

Que, el referido Plan determina los objetivos estratégicos del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, considerando entre ellos el Objetivo Estratégico O.E.2 “Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país”, el cual se desarrolla a través de la primera y tercera acción estratégica: “Crear, desarrollar y promover mecanismos con enfoque prospectivo para articular la oferta laboral juvenil con las demandas reales del mercado laboral”, y, “Promover el desarrollo, uso y activación de las habilidades y competencias laborales de los jóvenes para facilitar su inserción laboral e incremento de la productividad”;

Que, en esa línea, el Objetivo Estratégico O.E.4 “Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”, se desarrolla a través de la segunda, tercera y cuarta acción estratégica: “Promover el reconocimiento y desarrollo de competencias laborales para poblaciones vulnerables”; “Promover la generación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables con énfasis en las mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad”; y, “Desarrollar y concertar intervenciones conjuntas sectoriales e intergubernamentales para la generación de competencias y oportunidades laborales de las poblaciones vulnerables”;

Que, asimismo, 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”, se desarrolla, entre otros, a través de la primera acción estratégica: “Fortalecer los Programas y Proyectos sociales del Sector promoviendo la generación de empleo y autoempleo”;

Que, en el marco de los documentos citados, resulta pertinente la modificación de la denominación,

objeto y funciones del Programa Nacional para la Empleabilidad, toda vez que se busca fortalecer y mejorar la empleabilidad con énfasis en la población juvenil, a fin que se logre adquirir o potenciar las competencias laborales necesarias para mejorar su empleabilidad, en cumplimiento con lo establecido en la Política Nacional de Empleo Decente, concordante con los objetivos estratégicos sectoriales con los cuales se alinea el Programa;

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 el 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 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 Nacional para la Empleabilidad por la de Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”.

Artículo 2.- Aplicación

Toda referencia en normas, documentos de gestión, convenios de cooperación, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa Nacional para la Empleabilidad se entiende, a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, realizada al Programa Nacional de Empleo

“Jóvenes Productivos”.

Artículo 3.- Modificación del artículo 2 del Decreto Supremo 019-2020-TR

Modificar el numeral 2.1 y los literales c) y d) del numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Supremo 019-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, en los siguientes términos:

“Artículo 2.- Objeto y funciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”

2.1 El Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” tiene por objeto fortalecer y mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, con énfasis en la población juvenil, en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo productivo y certificación de las competencias laborales, que responda a la demanda laboral.

2.2. El Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” ejerce las siguientes funciones:

(...).

c) Desarrollar acciones de promoción para el autoempleo productivo a través de capacitación, asistencia técnica y acompañamiento para los beneficiarios.

d) Ejecutar acciones de acercamiento empresarial focalizado y acompañamiento especializado a los beneficiarios del Programa, orientadas a su inserción en el mercado laboral.

(...)”

Artículo 4.- Adecuación de instrumentos de gestión

4.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo

“Jóvenes Productivos”, en un plazo máximo de sesenta (60) días, contado a partir de la vigencia de la presente norma.

4.2. A partir de la vigencia del citado Manual de Operaciones, el Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” adecúa sus instrumentos de gestión necesarios y pertinentes en un plazo máximo de sesenta (60) días.

Artículo 5.- 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 6.- Refrendo

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

Artículo 7.- 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 dieciocho días del mes de octubre del año dos mil veintitrés.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2226569-1

Designan Jefe de la Oficina General de Administración del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 387-2023-TR

Lima, 19 de octubre de 2023

VISTOS

El Memorándum 000693-2023-MTPE/4 de la Secretaría General; el Memorándum 001846-2023-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 000892-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Jefe/a de Oficina General, Nivel F-5, de la Oficina General de Administración 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre

designación y remoción, y otras disposiciones; y, la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor LUIS SALVADOR CARPIO ANGOSTO, en el cargo de Jefe de Oficina General, Nivel F-5, de la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2226900-1

Designan Directora General de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 393-2023-TR

Lima, 23 de octubre de 2023

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a General, Nivel F-5, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales 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 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; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones; y, la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y

Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar a la señora ELIZABETH CELIA CORNEJO MALDONADO, en el cargo de Directora General, Nivel F-5, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2227691-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 400-2023-TR

Lima, 26 de octubre de 2023

VISTOS

Los Oficios 001192-2023-MTPE/3/24.1 y 001259-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Memorándum 001268-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorándum 001216-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000970-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, se crea 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, en adelante el Programa;

Que, a través del artículo 1 del Decreto Supremo 009-2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece

que, 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 referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, en los literales a), b), c) y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, se establece que son funciones generales del Programa: i) 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; ii) brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa; iii) 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, iv) implementar

estrategias de difusión, transparencia y rendición de cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado por 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, 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, entre otras, las transferencias financieras, que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy "Llamkasun 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, el segundo párrafo del artículo 7 de la norma de creación del Programa establece que, el Programa

podrá establecer lineamientos y emitir directivas de índole operativa para su funcionamiento institucional y desarrollo, en concordancia con lo dispuesto en el Manual de Operaciones;

Que, a través de la Resolución Directoral 018-2023-LP/DE, se aprueba el documento denominado "Focalización Geográfica Distrital 2023";

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

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de Intervención 1 – Regular, lo siguiente: "Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados estacionales de desempleo y pobreza durante el periodo de caída del ciclo económico y de la demanda laboral, enfocándose en la reactivación económica de los distritos focalizados por el Programa a través de la ejecución de proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC)";

Que, con Resolución Directoral 170-2023-LP/DE, y modificatorias, se aprueba la Directiva 21-2023-LP/DE, denominada "Directiva para el Financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata de los Distritos Focalizados por el Programa-Segundo Grupo", de la cual forma parte, el Anexo 01: "Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata de los distritos focalizados por el Programa-Segundo Grupo";

Que, a través de la Resolución Directoral 213-2023-LLP/DE, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-56), de los distritos focalizados por el Programa-Segundo Grupo, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan veinte (20) Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-56), con un aporte total del Programa ascendente a S/ 1 987 386, 00 (UN MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA Y

SIETE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS Y 00/100 SOLES), con lo cual se estima generar 960 empleos temporales;

Que, con Resolución Directoral 000233-2023-MTPE/3/24.1, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-56), de los distritos focalizados por el Programa – Segundo Grupo, ubicadas en el ámbito de la Unidad Territorial Cusco-Madre de Dios, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan dos (02) Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-56), con un aporte total del Programa ascendente a S/ 185 463, 00 (CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES Y 00/100 SOLES), con lo cual se estima generar 91 empleos temporales;

Que, mediante Oficio 001192-2023-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, solicita al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la emisión de la Resolución Ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/ 2 172 849,00 (DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES), para el pago del aporte total del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, en favor de organismos ejecutores públicos con quienes se han suscrito veintidós (22) convenios, con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles, en los distritos focalizados por el Programa – Segundo Grupo, con lo cual se estima generar 1 051 empleos temporales; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia;

Que, mediante Memorándum 001216-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 001457-2023-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 mediante el Informe 000970-2023-MTPE/4/8 opina que es legalmente viable la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun 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 “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público, para el pago del Aporte Total del Programa de veintidós (22) convenios suscritos con el fin de ejecutar Actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-56), en los distritos focalizados por el Programa-Segundo Grupo, por el importe total de S/ 2 172 849,00 (DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y NUEVE Y 00/100 SOLES), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Disponer que el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” realice la supervisión y monitoreo de la ejecución físico financiera de la transferencia materia de la presente resolución.

Artículo 3.- 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/

mtp), 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.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2229156-1

Designan Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 483-2023-SUNAFIL

Lima, 24 de octubre de 2023

VISTOS

El Memorandum 486-2023-SUNAFIL/GG, de la Gerencia General; el Informe 686-2023-SUNAFIL/GG/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe 775-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 24 de octubre 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, aprobada por Decreto Supremo 010-2022-TR, dispone 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 la Resolución Jefatural 414-2023-SUNAFIL/GG/ORH, el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, tiene la clasificación de empleado de confianza;

Que, mediante el documento de vistos, la Gerencia General propone a la Superintendencia designar al señor Martin Eloy Tubillas Montoya en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la SUNAFIL, por lo que solicita autorizar la propuesta formulada y remitir a la Oficina de Recursos Humanos para realizar la evaluación del perfil y la hoja de vida del citado profesional, en el ámbito de sus funciones;

Que, con el Informe 686-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos emite opinión técnica favorable para designar, al señor Martin Eloy Tubillas Montoya en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, señalando que ha verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el Manual de Clasificador de Cargos de la SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General 080-2022-SUNAFIL-GG, asimismo, indica que la mencionada persona no se encuentra impedida para el acceso al puesto en el marco 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;

Que, a través del Informe de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre la designación solicitada por la Gerencia General, 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;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar al señor MARTIN ELOY TUBILLAS MONTOYA en el puesto de Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones 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 correspondientes.

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).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ

Superintendente

2228530-1

Designan Asesor II de Superintendencia de la SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 476-2023-SUNAFIL

Lima, 23 de octubre de 2023

VISTOS

El Memorandum 231-2023-SUNAFIL/SP, de Superintendencia; el Informe 683-2023-SUNAFIL/GG/ORH, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe 769-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 23 de octubre 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, dispone 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 SUNAFIL, aprobado por Resolución Ministerial 288-2022-TR, reordenado por Resolución de Gerencia General

191-2022-SUNAFIL y actualizado por Resolución Jefatural 000414-2023-SUNAFIL/GG/ORH, el puesto de Asesor II de Superintendencia de la SUNAFIL tiene la clasificación de empleado de confianza;

Que, con el Memorandum 231-2023-SUNAFIL/SP, la Superintendencia comunica a la Oficina de Recursos Humanos que ha visto por conveniente proponer la designación de la señora Luz Elvira Contreras Otiniano en el puesto de Asesor II de Superintendencia, solicitando que, en el ámbito de sus competencias y funciones, se sirva efectuar la evaluación del perfil y la hoja de vida de la citada profesional, con la finalidad de proseguir con el trámite respectivo;

Que, a través del Informe 683-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos emite opinión técnica favorable para designar a la señora Luz Elvira Contreras Otiniano en el puesto de Asesor II de Superintendencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, puesto considerado de confianza, habiendo verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en el Manual de Clasificador de Cargos de la SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General 080-2022-SUNAFIL-GG;

Que, con el Informe 769-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, 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;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar a la señora LUZ ELVIRA CONTRERAS OTINIANO en el puesto de Asesor II de Superintendencia 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 su conocimiento.

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).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ

Superintendente

2227734-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 401-2023-TR

Lima, 26 de octubre de 2023

VISTOS

El Oficio 001248-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Memorandum 001339-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorandum 001254-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000972-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, se crea 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, en adelante el Programa;

Que, a través del artículo 1 del Decreto Supremo 009-2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, 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 referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, en los literales a), b), c) y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, se establece que son funciones generales del Programa: i) 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; ii) brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa; iii) 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, iv) implementar estrategias de difusión, transparencia y rendición de cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado por 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, 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, entre otras, las transferencias financieras, que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy "Llamkasun 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, el segundo párrafo del artículo 7 de la norma de creación del Programa establece que, el Programa podrá establecer lineamientos y emitir directivas de índole operativa para su funcionamiento institucional y desarrollo, en concordancia con lo dispuesto en el

Manual de Operaciones;

Que, a través de la Resolución Directoral 036-2023-LP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy "Llamkasun Perú"), conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de Intervención 3-Ámbito de atención especial o interés público: "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 179-2023-LP/DE, se aprueba la Directiva 022-2023-LP/DE, denominada "Directiva para el Financiamiento de actividades de intervención inmediata de los distritos priorizados en el departamento de Cusco-Primer Grupo", de la cual forma parte el Anexo 01: "Cronograma de la convocatoria para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata en los distritos priorizados en el departamento de Cusco-Primer Grupo", el cual fue modificado con la Resolución Directoral 000253-2023-MTPE/3/24.1;

Que, a través de la Resolución Directoral 000272-2023-MTPE/3/24.1, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-61), en los distritos priorizados por el Programa, en el departamento de Cusco-Primer Grupo, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan catorce (14) Actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-61), con un aporte total del Programa ascendente a S/ 1 387 047,00 (UN MILLÓN TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL

CUARENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES), con lo cual se estima generar 631 empleos temporales;

Que, mediante Oficio 001248-2023-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", solicita al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la emisión de la resolución ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/ 1 387 047,00 (UN MILLÓN TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CUARENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES), para el pago del aporte total del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", en favor de organismos ejecutores públicos con quienes se han suscrito catorce (14) convenios, con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles (AII-61), en los distritos priorizados en el departamento de Cusco-Primer Grupo, en el marco de la modalidad de intervención 3: Ámbito de atención especial o interés público, con lo cual se estima generar 631 empleos temporales; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia;

Que, mediante Memorándum 001254-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 001533-2023-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 mediante el Informe 000972-2023-MTPE/4/8 opina que es legalmente viable la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun 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 "Llamkasun Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público con quienes se han suscrito catorce (14) convenios con el objeto de financiar la ejecución de Actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-61), en los distritos priorizados en el departamento de Cusco-Primer Grupo, por el importe total de S/ 1 387 047,00 (UN MILLÓN TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL CUARENTA Y SIETE Y 00/100 SOLES), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que el Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú" realice la supervisión y monitoreo de la ejecución físico financiera de la transferencia materia de la presente resolución.

Artículo 3.- 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.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2229160-1

Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 404-2023-TR

Lima, 30 de octubre de 2023

VISTOS

El Oficio 001266-2023-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Memorándum 001353-2023-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorándum 001280-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000990-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, se crea 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, en adelante el Programa;

Que, a través del artículo 1 del Decreto Supremo 009-2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, 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 referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, en los literales a), b), c) y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, se establece que son funciones generales del Programa: i) 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; ii) brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa; iii) 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, iv) implementar estrategias de difusión, transparencia y rendición de cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado por 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, 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, entre otras, las transferencias financieras, que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy "Llamkasun 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, el segundo párrafo del artículo 7 de la norma de creación del Programa establece que, el Programa podrá establecer lineamientos y emitir directivas de índole operativa para su funcionamiento institucional y desarrollo, en concordancia con lo dispuesto en el

Manual de Operaciones;

Que, a través de la Resolución Directoral 036-2023-LP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal "Lurawi Perú" (hoy "Llamkasun Perú"), conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral señala sobre la Modalidad de Intervención 2.- Por emergencia, desastres o peligro inminente, lo siguiente: "Esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de desempleo por emergencias, desastres naturales o peligro inminente. Tiene por finalidad ejecutar acciones inmediatas en la zona de interés, permitiendo mejorar las condiciones de las personas damnificadas o afectadas directa o indirectamente por una emergencia o desastre natural o peligro inminente, derivado de un fenómeno natural, o inducido por la acción humana; donde las personas no cuentan temporalmente con capacidades socioeconómicas disponibles para recuperarse. Para ello, se ejecutarán proyectos de inversión o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC);

Que, con Resolución Directoral 218-2023-LLP/DE y modificatorias, se aprueba la Directiva 027-2023-LLP/DE "Directiva para el financiamiento de actividades de intervención inmediata, en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 089-2023-PCM", conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la citada Resolución Directoral;

Que, con Resolución Directoral 000284-2023-MTPE/3/24.1, se aprueba el "Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-63), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 089-2023-PCM", conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la citada Resolución Directoral;

Que, mediante Oficio 001266-2023-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", solicita al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la

emisión de la resolución ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/ 2 754 298,00 (DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO Y 00/100 SOLES), para el pago del aporte total del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, en favor de organismos ejecutores públicos con quienes se han suscrito veintiocho (28) convenios, con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles (AII-63), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 089-2023-PCM, con lo cual se estima generar 1 314 empleos temporales; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia;

Que, mediante Memorandum 001280-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 001566-2023-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 mediante el Informe 000990-2023-MTPE/4/8 opina que es legalmente viable la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun 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 “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público con quienes se han suscrito veintiocho (28) convenios con el objeto de financiar la ejecución de Actividades de Intervención Inmediata elegibles (AII-63), en los distritos comprendidos en el Decreto Supremo 089-2023-PCM, por el importe total de S/ 2 754 298,00 (DOS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO Y 00/100 SOLES), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Disponer que el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” realice la supervisión y monitoreo de la ejecución físico financiera de la transferencia materia de la presente resolución.

Artículo 3.- 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.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2230160-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

09876-2018 LIMA NORTE

Materia: Pago de incrementos por convenio colectivo. PROCESO ORDINARIO – 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 justifi can su decisión de manera objetiva, sobre la base de las pruebas aportadas al proceso y actuadas por las partes.

Lima, veintitrés de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

la causa número nueve mil ochocientos setenta y seis, guion dos mil dieciocho, guion LIMA NORTE, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante Ana Josefa Huarcaya Valdivia, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos once a doscientos doce, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos cuatro, en cuanto confirmó la Sentencia apelada de fecha nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y siete, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido contra la parte demandada, Municipalidad Distrital de Independencia, sobre pago de incrementos de remuneración por convenios colectivos de los años 2007 y 2008.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, fue declarado procedente mediante Resolución de fecha veintidós de abril de dos mil veinte, que corre de fojas cuarenta y dos a cuarenta y cuatro del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Según aprecia de la demanda interpuesta con fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y nueve, la actora pretende el pago de los incrementos de remuneración otorgados a los trabajadores de la Municipalidad demandada, por convenios colectivos de los años 2007 y 2008, en la suma total de S/. 10,680.00, más el pago de intereses, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante sentencia de fecha nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y siete, declaró infundada la demanda, bajo el argumento de que en autos la actora no acreditó estar afiliada al sindicato SUTRAMUN-I, en los periodos del 2007 al 2010, sindicato que suscribió los convenios colectivos con la entidad demandada. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos cuatro, confirmó la Sentencia apelada bajo el mismo argumento esbozado por el Juzgado, pero añadiendo que de los

actuados tampoco existe evidencia alguna en torno a los alcances de la representatividad del SUTRAMUN-I, lo que considera relevante porque, si bien un sindicato mayoritario representa a todos los trabajadores, no sucede lo mismo con un sindicato minoritario. De este modo, la Sala de mérito concluyó que no se encuentra acreditado que el SUTRAMUN-I ejercía la representación sindical de todos los trabajadores de la Municipalidad emplazada, como sindicato mayoritario.

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 procesal Corresponde analizar la causal referida a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispositivo que prevé: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan." Cuarto: 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. Quinto: En el caso sub examine, es objeto de control la resolución emitida por la Sala de mérito que confirmó la sentencia del Juez, por la cual se declaró infundada la demanda, por considerar que en autos no se encuentra acreditado el derecho de la demandante a percibir los incrementos remunerativos otorgados a los trabajadores de la Municipalidad demandada, en mérito a los convenios colectivos de los años 2007 y 2008, pues aquella no acreditó su afiliación al sindicato SUTRAMUN-I en los períodos reclamados, ni que dicho sindicato tuviera la condición de mayoritario, a efectos de que su representación se haga extensiva a los no afiliados. Sexto: Sin embargo, advertimos que el Colegiado Superior no ha meritado el contenido de la sentencia con calidad de cosa juzgada emitida en el Expediente número 678-2008, de fecha diecisiete de junio de dos mil trece, que corre de fojas tres a trece, ni el Informe número 1605-2015 de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, que corre de fojas ochenta y tres a ochenta y cuatro, emitido por la propia entidad emplazada, documentos en los que se advierte que la actora prestó servicios a favor de la entidad edil como obrera en labores de áreas verdes, sujeta a contratos civiles de locación de servicios, desde enero de dos mil tres hasta setiembre de dos mil ocho, y con contratos administrativos de servicios (CAS), desde octubre de dos mil ocho en adelante, siendo que recién a partir de julio de dos mil trece se le reconoció como trabajadora a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada, por mandato judicial. Sétimo: En ese sentido, si bien se evaluó la representatividad del sindicato negociante para determinar si correspondía hacer extensivo los efectos de los convenios colectivos a la demandante, en tanto tuvo la condición de no afiliada durante los años dos mil siete y dos mil ocho, determinando la Sala Superior que no fue probado en autos que el SUTRAMUN-I tuviera la condición de sindicato mayoritario; sin embargo, se omitió analizar los medios probatorios reseñados en el considerando

precedente, a efectos de establecer si la demandante se vio impedida de ejercer su derecho a la libertad sindical en los períodos demandados, en razón de la contratación fraudulenta a la cual fue sometida por su empleador. Octavo: Analizada la sentencia impugnada, se concluye que la Sala de mérito ha incurrido en vicios de motivación, es decir que al resolver la presente causa ha vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso, habiendo omitido pronunciarse respecto de la posible limitación del ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva de la demandante, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, de conformidad con el criterio asumida por esta Sala Suprema en reiterados pronunciamientos, como en la Casación Laboral número 16995-2016-Lima de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete; en tal sentido, se ha comprobado la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, deviniendo en fundada la causal invocada. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante Ana Josefa Huarcaya Valdivia, mediante escrito presentado el doce de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos once a doscientos doce; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha ocho de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos cuatro, declararon **NULA** la misma, **ORDENARON** que la Sala Superior renueve el acto procesal viciado, y proceda a emitir nuevo pronunciamiento 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 Municipalidad Distrital de Independencia, sobre pago de incrementos de remuneración por convenios colectivos de los años 2007 y 2008; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO,
CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO C-2005452-558.

CASACIÓN LABORAL 10058-2018 CALLAO

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

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

Lima, veinte de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil cincuenta y ocho, guion dos mil dieciocho, guion CALLAO, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Callao, mediante escrito presentado con fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y dos a ciento cuarenta y nueve, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y seis a ciento cinco, que declaró infundada la demanda; reformándola la declararon fundada; en el proceso seguido por la parte demandante, Javier Antonio Rugel Vincés, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha once de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas setenta y dos a setenta y seis del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la siguiente causal: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero.- De la pretensión demandada Conforme al escrito de demanda presentado con fecha once de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y tres a setenta y tres, el accionante solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, se declare que las relaciones jurídicas habidas entre las partes desde el dos de enero de dos mil once en adelante, constituyen un contrato de trabajo del régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado, se disponga que se le incluya en planillas, se ordene el pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, remuneraciones e indemnizaciones vacacionales por el periodo del dos de enero de dos mil once hasta el treinta de octubre de dos mil dieciséis, y que la demandada se constituya en depositaria de la compensación por tiempo de servicios por todo su récord laboral; la sumatoria de los montos que corresponden a los derechos pretendidos es de cuarenta y tres mil seiscientos cincuenta con 00/100 soles (S/43,650.00), más pago de intereses legales y costos del proceso. Segundo.- Pronunciamiento de las instancias de mérito a) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que

corre de fojas noventa y seis a ciento cinco, declaró infundada la demanda. Sosteniendo que el accionante se desempeñó como supervisor, verificando las labores ejecutadas por otros trabajadores, los cuales no son predominantemente manuales, por consiguiente, no le corresponde la condición de obrero. b) Sentencia de Segunda Instancia: Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante resolución número nueve de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y dos a ciento cuarenta y nueve, revocó la sentencia apelada, sustentando que el actor en su escrito de demanda también señaló que realizaba labores y tareas para el desarrollo y mejoramiento de los fines de la demandada, ejecutando dichas labores en lugares determinados por la Gerencia de Parques, Jardines y Talleres, siendo funciones preponderantemente manuales compatibles con las de un obrero, las que coinciden con las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones. Por ende conforme a lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, le resulta aplicable al actor el régimen laboral privado, por lo que, declara fundada la demanda y en consecuencia la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el dos de enero de dos mil once en adelante; asimismo, amparó el pago de los beneficios sociales solicitados, por los conceptos de gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional por la suma de cuarenta y cinco mil setecientos con 00/100 soles (S/45,700.00); ordenó que la demandada se constituya en depositaria de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo del dos de enero de dos ml once hasta el treinta de octubre de dos mil quince, por la suma de ocho mil setecientos dieciséis con 69/100 Soles (S/8,716.69) y que la demandada deposite la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al periodo del uno de

noviembre de dos mil quince hasta el treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis por la suma de dos mil novecientos dieciséis con 66/ 100 soles (S/2,916.66). Tercero.- 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. Cuarto.- 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 del debido proceso que incluye al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida de conformidad con el artículo 39° de la Ley Número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente el recurso devendrá en infundado. Quinto.- 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

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.

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. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Sexto.- El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)". Séptimo.- El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Octavo.- Por tanto, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente 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. Noveno.- En cuanto a la

exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Expediente 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 proceso². De igual forma, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Décimo.- Consideraciones generales Es preciso señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52°, que los obreros de las Municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen

² STC Expediente 00728-2008-HC.

laboral de los referidos servidores sería el de la actividad privada. Del mismo modo, la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades, y según el artículo 37° de la precitada Ley 27972, son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Décimo Primero.- Asimismo, debemos tener en cuenta que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, publicado en el Diario Oficial El Peruano el catorce de julio de dos mil catorce, los Jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial". Décimo Segundo.- Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales. Esta Sala Suprema mediante Casación 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, dispuso como criterio jurisprudencial, el numeral cuarto del considerando cuarto, que señala la interpretación del artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, siendo el siguiente: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003- 97-TR; en consecuencia, en

ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". En atención a lo expuesto, no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues, desde la modificación del artículo 52° de la Ley 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratos bajo un régimen distinto, de conformidad con el precedente citado, en el párrafo precedente. Décimo Tercero. Naturaleza de los empleados y obreros En cuanto a la naturaleza del cargo la doctrina señala³: "La calificación de un trabajador como obrero o empleado es cada vez menos frecuente, por no decir casi inexistente. Dicha diferenciación se remonta a los orígenes de la disciplina jurídica laboral en donde se definía como obrero a todo subordinado que realizaba un trabajo manual, operario, que ameritaba un gran despliegue físico para realizar el servicio, mientras que se entendía que un empleado se encargaba de las labores "intelectuales", administrativas, de "oficina" que no exigían de la "fuerza" física para su ejecución." Décimo Cuarto.- Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, se advierte que el Colegiado Superior señala respecto a la naturaleza del cargo que ostenta el actor, lo siguiente: 4.9. Asimismo, en la Audiencia de Juzgamiento, la parte demandante al ser consultado por el A quo respecto a cómo se desarrolla en un día de labores, este señaló que su entrada es a las 6:30 a.m., porque tiene que estar antes que el personal y ver la entrada de estos. Un día antes el Sub gerente le asigna la labor para realizar, él se los trasmite al grupo, así como a los otros supervisores, en caso tenga que hacerlo, luego despacha al personal y se dirige a realizar labores de campo a realizar el trabajo encomendado (00:09:35 a 00:10:25). Ante la consulta del A quo respecto a donde llega a prestar sus servicios, refiere que llega a la base de mantenimiento de la ciudad, donde el sub gerente le asigna las tareas, allí es donde se concentra

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. En: *Ius et veritas* No. 40, pag 148.

a los trabajadores con sus supervisores, es allí donde solicita material de trabajo y a veces le asignan una unidad para trasladarse en grupos, y realizan las tareas encomendadas (registro 00:10:35 a 00:10:45) Con relación a la pregunta sobre en qué consisten las tareas y como las realizaba (...); señala que en su caso tiene a cargo el mantenimiento de piletas que consisten en limpiar el agua, limpiar la pileta y programar el reloj automático para el llenado de la misma, de igual forma tiene a cargo el mantenimiento de parques (...). Añade que entre sus funciones está la de ver que los trabajadores cumplan sus tareas, si se le asigna 2 o 3 grupos en simultaneo en puntos diferentes, tiene que ir a verificar a cada uno de ellos y verificar que se cumpla con lo asignado (registro 00:10:40 a 00:13:40) 4.10 Así pues, conforme lo expuesto, se verifica que el actor desempeñaba funciones preponderadamente manuales compatibles con las de un obrero. Consecuentemente, las labores del demandante no involucran las de un empleado sino las de un obrero (...)"

Décimo Quinto.- De lo expuesto se evidencia, que el Colegiado Superior toma en cuenta únicamente lo reseñado, para establecer que el accionante ostenta la calidad de obrero; no obstante, el actor señaló que se ha desempeñado en el cargo de supervisor, siendo esta una declaración asimilada realizada por el propio demandante en el contenido de su demanda, en aplicación supletoria del artículo 221° del Código Procesal Civil⁴, no existiendo cuestionamiento absoluto del cargo desempeñado, ratificado y establecido en su declaración en la Audiencia y detallado en el numeral 4.9 de la sentencia de vista. En ese sentido, respecto del régimen laboral que correspondería al demandante, si bien en todo momento este ha señalado que el régimen legal que le corresponde es el privado, en el entendido que presta labores de obrero, la instancia de mérito no ha realizado un adecuado análisis jurídico, con la finalidad de determinar si las funciones realizadas son predominantemente intelectuales o manuales, teniendo en cuenta el cargo de supervisor y las

funciones que conllevan al mismo. Debiéndose precisar que, si el demandante realizara labores compatibles con las de un empleado o servidor municipal, el régimen aplicable al presente caso sería el régimen laboral de la actividad pública. Décimo Sexto.- En atención a lo señalado, este Supremo Tribunal considera que la Sentencia de Vista venida en casación, no se encuentra debidamente motivada; por lo que resulta necesario que se evalúen nuevamente los extremos referidos en el considerando precedente. Décimo Séptimo.- En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que la causal invocada deviene en fundada. Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Callao, mediante escrito presentado con fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y cinco; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y dos a ciento cuarenta y nueve; y **ORDENARON** que el Colegiado Superior emita nuevo pronunciamiento con arreglo a los considerandos precedentes; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Javier Antonio Rugel Vincés, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

4 Artículo 221.- Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa

CASACIÓN LABORAL 10196-2018 LA LIBERTAD

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

Sumilla: Si bien el ingreso a la administración pública debe darse en el marco de un concurso público para una plaza vacante y presupuestada. Dicho supuesto corresponde a quienes realicen carrera administrativa, no siendo el caso del actor quien desempeña labores que no son intelectuales, sino, manuales, no habiéndose acreditado en el proceso que se encuentre sujeto a progresión en la carrera administrativa, entre otras circunstancias, que lo eximen del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC.

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil ciento noventa y seis, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ochocientos noventa y uno a novecientos dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos setenta y dos a ochocientos ochenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas ochocientos ocho a ochocientos cuarenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda en el extremo de la impugnación de despido, declarando la nulidad del acto material de no renovación de contratos y dispuso la reincorporación del demandante en el puesto de liniero en el mismo lugar donde ha desarrollado sus funciones y confirmó el monto de los honorarios profesionales; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Percy Juan Vélchez Rodríguez, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y dos del cuaderno de casación, se declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: apartamiento de precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC. En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Pretensión. Como se aprecia de la demanda presentada el trece de noviembre de dos mil catorce, que corre de fojas ochenta y cuatro a ciento once, y de la demanda acumulada presentada el doce de febrero de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y uno a cuatrocientos cincuenta y seis, el demandante pretende la desnaturalización de los contratos de

trabajo suscritos entre las partes desde el tres de junio de dos mil nueve y, como consecuencia de ello, se reconozca judicialmente su condición de trabajador permanente a plazo indeterminado por dicho período; asimismo, solicita la nivelación de su remuneración con el del trabajador Domingo Asunción Gervacio y reintegro de las remuneraciones básicas, así como el pago de la asignación familiar, alimentación principal, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, derecho vacacional adquirido, gratificaciones no pagadas, bonificación extraordinaria – Ley número 29351, así como se declare que los períodos de suspensión obedecen a períodos de labores indebidamente interrumpidas por la parte demandada, así como se pague la indemnización por lucro cesante, correspondiente a todos los conceptos que debió percibir en los períodos de suspensión de labores, y finalmente, los intereses legales. Acumulativamente solicita la declaración de nulidad por despido sucedido el treinta y uno de diciembre del dos mil catorce, y la reposición en su puesto de trabajo.

1.2. Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas ochocientos ocho a ochocientos cuarenta y cinco, declaró fundada en parte las demandas. Como argumentos ha sostenido que se ha producido la desnaturalización de los contratos suscrito con el actor y que, el mismo, fue cesado, de manera unilateral, el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, asimismo, estima que el actor tuvo la condición de trabajador obrero regional al realizar labores de técnico liniero en el Proyecto Especial Chavimochic, por lo que se encontraba excluido de los alcances del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013- PA/TC, entre otros argumentos.

1.3. Sentencia de Segunda Instancia: La Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia antes referida, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos setenta y dos a ochocientos ochenta y cinco, confirmó la sentencia

apelada para lo cual argumentó que, el actor fue catalogado por la propia parte demandada como un “obrero” motivo por el cual se encontraba excluido de los alcances del precedente vinculante antes referido, entre otros argumentos. Infracción normativa Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Sobre el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Tercero. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que la discusión se centra en determinar si el ingreso del actor debe darse a través de un concurso público de méritos a plaza presupuestada vacante o no, por ello, resulta necesario que el análisis debe comprender, también, el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, como parte de una aplicación sistemática del precedente vinculante objeto de análisis. Al respecto, la Ley Marco del Empleo Público, precisa en su artículo 5°, lo siguiente: “Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”. La Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, consagra como principios esenciales el mérito y la capacidad, en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al

trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo con los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo número 040-2014-PCM. Cuarto. Con relación al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC, corresponde citar los siguientes fundamentos: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes, prescriben: “18. (...) en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso

público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación procederá el archivo del proceso”. Para efectos de analizar la referida causal, se debe tener presente que el Tribunal Constitucional dispuso que la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente número 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano¹, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cabe resaltar que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos, cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares.² Quinto. Por su parte, esta Sala Suprema, en la Casación Laboral número 11169-2014 LA LIBERTAD del veintinueve de octubre de dos mil quince, ha

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

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

establecido como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”. Asimismo, esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante contenido en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, en sendos pronunciamientos, como son las Sentencias Casatorias número 8347-2014 DEL SANTA, número 4336-2015 ICA y número 12475-2014 MOQUEGUA. Precisiones en torno a la carrera administrativa y el precedente vinculante “Huatuco” Sexto. En nuestro ordenamiento constitucional, la carrera administrativa ha sido concebida como un bien jurídico constitucional, precisándose que, por ley, se regularía el ingreso, derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Así, el artículo 40° de nuestra Constitución, establece: “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”. Ahora bien, el artículo 1° del Título Preliminar del Decreto Legislativo número 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, precisa: “Carrera Administrativa es el conjunto

de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público”. A partir de ello, se advierte que la carrera administrativa constituye, sobre todo, una garantía para el ejercicio profesionalizado de la función pública lo cual supone que el desarrollo de la labor del servidor público se rija bajo el principio de imparcialidad y capacidad. Para conseguir ello, el régimen de carrera administrativa se articula consagrando los derechos y deberes de los servidores públicos a la luz del principio de “mérito” que rige tanto en el acceso, como para el ascenso en la estructura estratificada – carrera – correspondiente a un rango de nivel remunerativo, como también, del necesario reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta de los mismos.³ Séptimo. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC del veintitrés de junio de dos mil dieciséis, esclarece la aplicación del precedente vinculante establecido en la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, precisando en el fundamento Décimo primero, lo siguiente: “(...) es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros

3 LUYO RODRÍGUEZ, María Eugenia. La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. Revista Derecho & Sociedad, 53, 2019; Lima, pag. 173.

que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)". (Resaltado y subrayado nuestro). En ese contexto, este Supremo Tribunal en la Casación Laboral número 21082-2017 CAJAMARCA del cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, estableció como principio jurisprudencial, lo siguiente: "f) Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 05057-2013- PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de una carrera administrativa". A partir de ello, podemos concluir que el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, solo resulta aplicable cuando se trate de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa y no, frente a otras modalidades de función pública, puesto que, lo que se pretende es que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atienda a criterios meritocráticos, dado que, no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral en plazas que no forman parte de la carrera administrativa, pues, es debido a la propia naturaleza de las funciones desempeñadas lo que va a determinar si nos encontramos o no, ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. Argumentos expresados por la parte demandada Octavo. La parte demandada, en el recurso de casación ha expresado como argumentos, lo siguiente: 8.1. La sentencia realiza una interpretación indebida del precedente emitido por el Tribunal Constitucional al precisar que no alcanza a los obreros, como es el caso del demandante. 8.2. Se realiza una conclusión carente de todo sustento

normativo, pues, no es cierto que su representada cuente con el grupo ocupacional "obrero regional" sino, únicamente, con grupos ocupacionales de auxiliares, técnicos y profesionales. 8.3. Si bien existe documentación donde se aprecia el uso del término "obrero" ello se trata de una denominación genérica que hace mención a todo personal que se vincule mediante contratos de "obra o de servicios", lo que no implica el reconocimiento de un grupo ocupacional. 8.4. La realidad de "obreros y empleados" es una realidad exclusiva, propia y monopólica de las municipalidades. 8.5. Se incurre en una conclusión irregular y arbitraria al asemejar las consideraciones normativas propias y exclusivas de los trabajadores de las municipalidades a los trabajadores de los gobiernos regionales. 8.6. El demandante no calificaría como obrero, pues, tiene el cargo de técnico liniero, debiendo ceñirse a lo previsto en el literal b) del artículo 9° del Decreto Legislativo número 276. 8.7. A los obreros de cualquier dependencia del Estado, excepto los obreros municipales, les resulta aplicables las consecuencias normativas previstas en el precedente vinculante cuyo apartamiento se denuncia. Solución al caso concreto sobre los argumentos expresados por la parte demandada Noveno. En el caso analizado la parte demandada pretende que se determine la pertenencia a un "grupo ocupacional", conforme lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto Legislativo número 276, sin embargo, no ha reparado la parte demandada que, ello no es posible, pues, para acceder a dicha condición, se requiere de un concurso público de mérito en el marco de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, no siendo aquel el pedido formulado por el demandante, sino por el contrario, la pretensión tiene por efecto que se determine su condición de obrero y con ello, el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme se describe a fojas once, parte pertinente. Las instancias de mérito han concluido, en el presente caso, que la parte demandada no ha acreditado el origen de los contratos sujetos a modalidad, razón por la cual concluye en la existencia de una relación laboral entre las partes. Ahora bien, refiere la Sala Superior que, si bien no se ha

probado que la parte demandada haya efectuado una estratificación formal de sus trabajadores, en cuanto a la categoría de obreros y empleados, ha sido la propia demandada quien contrató al actor en la categoría de obrero, remitiéndose para ello a los contratos de trabajo y boletas de pago, como se concluye a fojas ochocientos setenta y ocho, parte pertinente, asimismo, a fojas ochocientos setenta y nueve, parte pertinente, sostiene que el actor no forma parte de la carrera administrativa, motivo por el cual, no le resultan aplicables los supuestos establecidos en el precedente objeto de análisis casatorio. Décimo. De lo expresado por la parte demandada y lo determinado por las instancias de mérito, es preciso indicar que, aun cuando la parte demandada ha reconocido la vinculación con el actor bajo contratos modales, es precisamente dicha circunstancia la que impide considerar al demandante como parte de un "grupo ocupacional" en el régimen laboral de la actividad pública, tanto más, si la vinculación se ha dado en el marco del régimen laboral privado, como bien ha sido reconocido por la propia emplazada. A partir de ello, no puede pretender la parte impugnante que se aplique el régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo número 276 al demandante, cuando justamente esta parte es quien se ha vinculado al actor mediante el régimen previsto en el Decreto Legislativo número 728. Dicho ello, no puede negar, un régimen laboral que ella misma ha otorgado, distinto es que pretenda negar una desnaturalización de la contratación, aspecto en el que no radica los argumentos de la causal declarada precedente, por lo que no es objeto de análisis por esta Sala Suprema. Décimo Primero. En cuanto al supuesto de que el actor debe ser considerado como empleado y no así, como obrero, no cabe duda que la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público ha establecido como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin

discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, razón por la cual se exige un concurso público que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Sin embargo, dicho supuesto debe darse en caso se trate del ingreso a la administración para realizar "carrera administrativa". Décimo Segundo. Bajo dicho contexto resulta trascendental traer a colación que el Tribunal Constitucional en el fundamento Octavo del precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, afirmó, entre otros, que la función pública podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado, y que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración. Lo antes anotado permite esclarecer que existe una distinción entre función pública y carrera administrativa, puesto que, en atención a lo dispuesto en el precedente, antes citado, no toda persona que se vincule a la función pública, necesariamente, realiza carrera administrativa, quedando por ello exentos de los supuestos establecidos en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, pues, será solo a quienes "efectúen carrera administrativa" que se aplique las reglas contenida en la Ley Marco antes citada, así como, en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, siempre que se encuentre referida al pedido de reposición. Décimo Tercero. En el caso de autos, advertimos que el actor no desarrolla carrera administrativa, pues, sus labores responden a actividades físicas, las cuales implican labor manual, la cual, por la propia naturaleza de sus servicios, no

supone progresión en la carrera (ascenso), por ello, su reposición no se enmarca dentro del supuesto de plaza vacante y presupuestada que forme parte de la carrera administrativa. En ese contexto se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, precisando los alcances del precedente contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC, cuando en los fundamentos Décimo y Décimo primero, sostiene lo siguiente: “10. Asimismo, como se sabe, el “precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” (énfasis agregado por este Colegiado Supremo). Dicha circunstancia no hace sino ratificar que, el actor no realiza carrera administrativa, lo cual no ha sido acreditado por la parte demandada quien, en el decurso del proceso, no ha cumplido con acompañar documental que permita acreditar, de manera fehaciente e indubitable, que el cargo

desempeñado por el actor forme parte de la carrera administrativa, ello de conformidad con la distribución de la carga de la prueba establecida en el artículo 23º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Décimo Cuarto. A partir de las consideraciones expuestas ha podido corroborarse que el actor no desarrolla carrera administrativa, razón por la cual, no puede ser catalogado como un “empleado”, por ello, no le resuelta exigible el requisito de ingresar a plaza presupuestada y vacante, conforme lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni es aplicable al caso en concreto los presupuestos o requisitos establecidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC, relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada, toda vez que su labor no forma parte de la carrera administrativa. Décimo Quinto. En consecuencia, puede concluirse que dentro de la estructura interna la parte demandada no ha acreditado que las labores desempeñadas por el actor correspondan a una carrera administrativa que contemple que las mismas sean consideradas como “empleado”, tanto más, si ha sido la propia parte demandada quien ha otorgado la condición de obrero al actor, por ello, no es de aplicación al caso de autos las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC, esto es, que el demandante deba acreditar que ingresó a laborar mediante concurso público de mérito. En ese sentido, y apreciándose que el vínculo contractual que ha unido a las partes es uno de naturaleza indeterminada, la demandada debió acreditar, en el presente proceso, que la extinción del vínculo laboral obedeció a causa justa contemplada por ley, lo que no se encuentra acreditado. En consecuencia, en el caso de autos no se advierte apartamiento del precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC, se ha dado al no encontrarse dentro de las reglas establecidas en el citado precedente, los

argumentos postulados por la parte demandada devienen en infundados. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el treinta de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas ochocientos noventa y uno a novecientos dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochocientos setenta y dos a ochocientos ochenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Percy Juan Vilchez Rodríguez, 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, LEVANO
VERGARA, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO

CASACIÓN LABORAL 10249-2019 LAMBAYEQUE

Materia: Desnaturalización de contratos 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. En el presente caso, las instancias de mérito no han cumplido con fundamentar fáctica y jurídicamente su decisión, por lo que se configura la causal invocada.

Lima, trece de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil doscientos cuarenta y nueve, guion dos mil diecinueve, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento ochenta y cinco, en cuanto revocó la Sentencia apelada de fecha doce de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento treinta y ocho, en el extremo que consideró como conceptos remunerativos las asignaciones excepcionales establecidas mediante Decretos Supremos 045-2003-EF, 016-2004-EF, Decreto de Urgencia 017-2006 y Ley 29142 en el pago de los beneficios sociales y reformándola se declaró infundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido por la parte demandante Liliana del Pilar Torres Asenjo, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada fue declarado procedente mediante Resolución de fecha veinticinco de enero de dos mil veintiuno, que corre de fojas noventa a noventa y cuatro del cuaderno de casación, por la siguiente causal: Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: f) Pretensión: Según aprecia de la demanda interpuesta el veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuarenta y dos a sesenta y siete, que la actora pretende: A) Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos para servicio específico desde el cinco de junio de dos mil. B) Pago y reintegro de bono por función jurisdiccional equiparado con el bono jurisdiccional que percibe el personal Administrativo, por el período cinco de junio de dos mil al treinta de noviembre de dos mil once. C) Reintegro de beneficios sociales por la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales g) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha doce de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento treinta y ocho, declaró fundada la demanda de autos, amparando la desnaturalización de los contratos para servicio

específico suscritos entre las partes, en tanto que la actora se desempeñó en un cargo de naturaleza permanente como Auxiliar Jurisdiccional; el Juzgado amparó el pago del bono jurisdiccional homologado con el personal administrativo, bajo el argumento de que se produjo un trato diferenciado entre el personal jurisdiccional y administrativo, el cual considera un acto discriminatorio, toda vez que ambos se encuentran en la misma posición funcional. Finalmente reconoció que el bono por función jurisdiccional como las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo para el cálculo de los beneficios sociales de la demandante. h) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento ochenta y cinco, revocó la apelada en el extremo que consideró como conceptos remunerativos las asignaciones excepcionales y reformándola declaró infundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene bajo similares fundamentos y modificando el monto a pagar. 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 procesal Corresponde analizar la causal referida a la Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispositivo que prevé: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto

los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan." Cuarto: 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. Quinto: 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).”

Sexto: 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.

Séptimo: Análisis del caso concreto 7.1. En el presente proceso, se advierte que la actora pretende el pago del bono por función jurisdiccional homologado con el bono que percibe el personal administrativo; extremo que ha sido amparado por las instancias de mérito. De la revisión de las sentencias se advierte que no se ha realizado el análisis correspondiente entre la plaza administrativa correspondiente al Auxiliar Administrativo II y la de Auxiliar Judicial conocida por las instancias de mérito; análisis que se debe efectuar teniendo en cuenta los medios probatorios idóneos para llegar a una conclusión correcta, en la que se acredite que la actora es víctima de un trato desigual o diferenciación irrazonable, esto es, sin base objetiva, para concluir que estamos frente a un acto discriminatorio ejercido contra la demandante respecto de otros trabajadores.

7.2. La homologación pretendida por la demandante en cuanto al bono por función jurisdiccional con lo percibido por otro trabajador que ocupa un cargo administrativo, implica –en primer lugar– la existencia de un término de comparación válido entre los sujetos a ser analizados. Bajo ese contexto, se advierte que los órganos resolutores han determinado la existencia de discriminación salarial invocada, en tanto, consideran no existe razón suficiente y causa objetiva que justifique diferenciar remunerativamente a los trabajadores administrativos de los judiciales¹; sin embargo, debieron centrar su análisis en determinar si el cargo de la demandante de Auxiliar Judicial, ejecuta labores similares a las de un Auxiliar Administrativo II, ya que no basta indicar que el cargo de la actora se encuentra en el mismo nivel ocupacional, sino que es indispensable

¹ Véase los fundamentos del numeral 4.15 de la Sentencia de Vista.

determinar por qué se considera que las labores de naturaleza jurisdiccional son equivalentes a las funciones de un puesto administrativo, máxime si se tienen en cuenta que el respeto al principio de igualdad implica no sólo tratar igual a los iguales, sino también brindar un trato desigual para los desiguales. Octavo: De otro lado, cabe mencionar que las resoluciones administrativas que regularon el pago del bono por función jurisdiccional para los trabajadores y funcionarios del Poder Judicial, no establecieron categorías profesionales para su otorgamiento, sino que ello dependía del tipo de función que realizaba cada grupo de servidores públicos, tales como magistrados, trabajadores jurisdiccionales y trabajadores administrativos, variando el monto del bono jurisdiccional en mérito a la función y jerarquía, por lo tanto, sobre la base de las referidas resoluciones administrativas, no es posible determinar que los cargos desempeñados por la demandante se encontraban en el mismo nivel que los trabajadores administrativos. Noveno: Teniendo en cuenta que las Sentencias de mérito han reconocido el carácter remunerativo del Bono por Función Jurisdiccional y su incidencia en el cálculo de los beneficios sociales, señalando en cuanto a la alegación de la Teoría del Caso de la demandada de que no se ha seguido la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional que no reconoce el carácter remunerativo del bono; que no constituyen precedentes vinculantes al no adecuarse a lo prescrito en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. Décimo: Es necesario precisar que este Supremo Tribunal ha sido notificado recientemente con la Sentencia recaída en el Expediente 04495-2019-PA/TC de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso de Acción de Amparo seguido por el Procurador del Ministerio Público contra la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, que declaró nula la resolución de fecha siete de setiembre del dos mil quince recaída en la Casación 1692-2015 LIMA, en los siguientes términos: “4. Conforme a las normas citadas, el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y se financia a

través de los recursos ordinarios del Ministerio Público. No obstante, el Tribunal Constitucional observa que al expedirse la resolución casatoria cuestionada, de fecha 7 de setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió el recurso al margen de lo establecido por la normatividad mencionada y omitiendo los criterios expuestos por el Tribunal en relación con el carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal en las Sentencias 10714-2006-PC/TC, 05391-2006-PC/TC, 00442-2008-PC/TC, 04836-2008-PA/TC, 01713-2014-PC/TC, entre otras. (...) 10. De ahí que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resulta inconstitucional por no haber tomado en cuenta la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional relativa al carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal y que no debe ser incluido en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, tal como lo solicitara el Ministerio Público. En tal sentido, la resolución suprema cuestionada, incurre en un déficit de motivación que afecta el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, por lo que corresponde estimar la demanda.” (negrita nuestra) Décimo primero: Asimismo; en el Expediente 02119-2017-PA/TC de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veinte, el Pleno del Tribunal Constitucional, analizando la motivación emitida en la Casación 557-2012 Lima, sobre la naturaleza remunerativa del bono por función fiscal, señaló: “Conforme puede apreciarse, en este caso concreto los demandados han vulnerado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en tanto la Casación 557-2012 LIMA contiene una motivación inexistente, pues no responde a las alegaciones hechas por el actor en su escrito de casación (f. 50 a 62), en donde señala que la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional al respecto es que dicho bono no tiene carácter remunerativo ni pensionable, y no es base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios. Por lo tanto, el recurrir a otros fundamentos sin expresar las razones del apartamiento de la línea jurisprudencial

constitucional, que resulta relevante a efectos de lo que se está decidiendo en el caso concreto, se configura como un supuesto de motivación inexistente, que deriva en una vulneración al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales." Décimo segundo: En tal sentido; no es una motivación suficiente la emitida por las instancias de mérito para desestimar el argumento de defensa de la recurrente respecto a seguir la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional, siendo necesario realizar el análisis de la parte considerativa de la resolución referida en el décimo considerando, a efectos de tener un pronunciamiento uniforme, respecto al petitorio, debiendo pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales. Esta Sala Suprema estima, además, que no se ha emitido una decisión debidamente fundamentada examinando elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto si los trabajadores administrativos y jurisdiccionales realizan trabajo de igual valor; incurriendo de este modo en la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en tal sentido, la causal denunciada deviene en fundada, por lo que corresponde se declare nula la Sentencia de Vista, insubsistente la apelada y se ordene al órgano de primera instancia emita nuevo fallo, en atención a las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y ocho; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento ochenta y cinco, declararon **NULA** la misma e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha doce de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento dieciocho a ciento treinta y

ocho, **ORDENARON** que el Juez de primera instancia renueve el acto procesal viciado, y proceda a emitir nuevo pronunciamiento 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 por la parte demandante Liliana del Pilar Torres Asenjo, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 10414-2018 UCAYALI

Materia: Pago de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: Constituye una interrupción de la prescripción en materia laboral, a todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera les son adeudados.

Lima, veinte de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil cuatrocientos catorce, guion dos mil dieciocho, guion UCAYALI, 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 demandante, Tania López Tello, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos veintitrés, que confirmó la Sentencia de Primera Instancia, de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cinco, que declaró Fundada la excepción de prescripción extintiva, nulo todo lo actuado y por concluido el proceso; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, Panamericana Televisión Sociedad Anónima, sobre Pago de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y siete del cuaderno de casación formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandante por la causal de: - Infracción normativa del inciso 3) del artículo 1996° del Código

Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso. 1.1. Pretensión.- Conforme se aprecia de la demanda de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y siete a setenta y uno, subsanado a fojas noventa y uno a noventa y tres, la demandante pretende el pago de beneficios sociales y participación de utilidades desde el dos de mayo de mil novecientos noventa y tres hasta el once de marzo de dos mil trece, más intereses, costos y costas del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia.- El Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, mediante sentencia de fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cinco, declaró Fundada la excepción de prescripción extintiva, nulo todo lo actuado y por concluido el proceso, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Respecto a la excepción de prescripción extintiva, la relación laboral terminó el once de marzo de dos mil trece y la demanda fue presentada el veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, cuando ya habían transcurrido más de cuatro (4) años desde la fecha de terminación de vínculo laboral. ii) La demandante señala que el ocho

de marzo de dos mil diecisiete presentó una demanda con la misma pretensión que fue declarada inadmisibles y no fue subsanada en el plazo concedido, la cual, al ser presentada interrumpe el plazo prescriptorio. iii) Si bien existe una demanda signada con el expediente 231-2017-0-2402-JRLA-02, la misma se encuentra con archivo definitivo, porque la parte demandante no subsana las observaciones advertidas en la demanda, circunstancia que no es un supuesto de interrupción de la prescripción, debido a que la misma no ha sido admitida a trámite y nunca fue emplazada ni puesta a conocimiento de la parte demandada o deudora, razón por la cual, no tiene incidencia directa en el presente caso, al ser ajena a la misma; debiendo declararse fundada la excepción.

1.3. Sentencia de segunda instancia.- La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia antes citada, mediante Sentencia de Vista del cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos veintitrés, confirmó la sentencia apelada, sosteniendo similares fundamentos que a los del juzgado. 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 pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre el dispositivo legal en debate Tercero. El dispositivo legal de la causal declarada precedente regula lo siguiente: "Interrupción de la prescripción Artículo 1996°.- Se interrumpe la prescripción por: (...) 3.- Citación con la demanda o por otro acto con el que

se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente." [El énfasis es nuestro] Cuarto. Prescripción extintiva La prescripción es aquella institución jurídica mediante la cual por el transcurso del tiempo la persona adquiere derechos o se libera de obligaciones; por lo cual, en el ámbito procesal se puede deducir la prescripción extintiva destinado a lograr la conclusión del proceso y el no examen judicial con carácter definitivo de la pretensión misma, en virtud de la institución que le sirve de presupuesto, la que tiene efectos extintivos en relación a la acción por el solo transcurso del tiempo preestablecido en la Ley¹. Sobre ella, el jurista Marcial Rubio Correa señala que: "(...) es una institución jurídica, según la cual, el transcurso de un determinado lapso de tiempo extingue la acción que el sujeto tiene, para exigir un derecho ante los Tribunales".² En ese contexto, la institución jurídica citada, solo opera cuando la pretensión postulada en el proceso, no puede ser examinada vía judicial, por haber vencido el plazo del ejercicio (extinción de la acción) del derecho sustantivo que ostenta la parte demandante, o de ser el caso el derecho que supuestamente existe. En el Derecho del Trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptorio de las acciones derivadas de derechos generados a consecuencia de una relación laboral. Quinto. Regulación legal de la prescripción a través del tiempo En el Derecho Laboral peruano la prescripción ha sido objeto de diversas regulaciones a través del tiempo, así tenemos que la hoy derogada Constitución Política de 1979 estableció en su artículo 49° que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años. Posteriormente la Constitución Política de 1993 no legisló sobre plazo alguno de prescripción para las acciones de naturaleza laboral, siendo que este plazo

1 HINOSTROZA MIGUEZ, Alberto. "Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil". Lima: Editorial Grijley, 2011. p. 499.

2 RUBIO CORREA, Marcial. "La extinción de Acciones y Derechos en el Código Civil". Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, p. 16.

recién fue establecido por la Ley 26513 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de julio de 1995 y recogido posteriormente por la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, que reguló la prescripción extintiva de las acciones derivadas de una relación jurídico-laboral. Esta disposición fue derogada por la Ley 27022 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de diciembre de 1998, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos (2) años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley 27321 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 22 de julio de 2000, que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro (4) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

Sexto. Doctrina Jurisprudencial Esta Sala suprema mediante Casación 6763-2017-MOQUEGUA, de fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, dispuso como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio establecido en el cuarto considerando respecto a la interrupción de la prescripción extintiva en materia laboral, lo siguiente: "Cuarto. - Interpretación de la Sala Suprema Esta Sala Suprema considera que la interrupción de la prescripción debe ser aplicada a partir de una interpretación de la norma que favorezca la continuación del proceso conforme a lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en este sentido, establece el criterio jurisdiccional siguiente: Todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera les son adeudados, constituye una interrupción de la prescripción." [El énfasis es nuestro] Séptimo. Solución al caso concreto De la revisión del recurso de casación, se advierte que como principal fundamento la parte recurrente señala lo siguiente: - Refiere que la interrupción de la prescripción extintiva (citación con la demanda) creemos que ella

debería operar con la presentación de la demanda y no con su notificación al deudor. Octavo. Es preciso señalar que en el caso concreto la demandante alega que ha cesado su vínculo laboral con la empresa Panamericana Televisión S.A., el día el once de marzo de dos mil trece, no obstante, a ello, ha interpuesto la presente demanda el día veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, conforme se visualiza del sello de recepción que obra a foja sesenta y siete, por lo que habría superado el plazo máximo de cuatro (4) años establecido por ley. Sin embargo, la demandante sostiene que ha existido interrupción del plazo de prescripción con la presentación de una demanda previa a este proceso, recaída en el expediente 231-2017-0- 2402-JR-LA-02, cuya fecha de interposición ha sido realizado el día ocho de marzo de dos mil diecisiete. Noveno. En ese sentido, conforme lo han sostenido ambas instancias de mérito y efectuada la revisión del Sistema Integrado Judicial (SIJ) por este Colegiado Supremo, podemos advertir que mediante Resolución Uno de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, se resolvió declarar "inadmisible" la demanda, a fin de que la recurrente cumpla con: (i) señalar casilla electrónica, (ii) pagar el 50% de la tasa judicial, y, (iii) presentar papeleta de habilitación del abogado. No obstante, ante el incumplimiento de la parte demandante mediante Resolución Dos de fecha cuatro de abril de dos mil diecisiete, se resolvió declarar la "conclusión y archivo definitivo" de la demanda, la misma que quedó "consentida" mediante Resolución Tres de fecha dieciocho de abril de dos mil diecisiete. Décimo. Analizados los actuados y teniendo en cuenta el criterio establecido en la doctrina jurisprudencial obligatorio señalada en el sexto considerando de la presente Ejecutoria Suprema, podemos concluir que si bien la prescripción del plazo en materia laboral debe ser aplicada a partir de una interpretación de la norma que favorezca la continuación del proceso, conforme a lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe existir una certeza de la "comunicación al empleador de la voluntad de reclamar los derechos laborales", conforme se ha señalado en dicha doctrina jurisprudencial, sin revestir

alguna formalidad especial del acto ya sea en sede judicial o administrativa. Por lo que, para este Colegiado Supremo, la sola interposición de la demanda, no satisface dicho requisito, pues no se ha perfeccionado una comunicación segura al empleador de la voluntad de reclamar sus derechos laborales por la demandante, debido a que ante el incumplimiento de subsanación de las omisiones advertidas en el expediente 231-2017-0-2402-JR-LA-02, han conllevado al archivo definitivo del proceso, sin establecerse un emplazamiento formal (notificación) con la empresa demandada, más aún, si conforme se ha señalado anteriormente no han sido observaciones difíciles de absolver, evidenciándose el “desinterés” de la demandante de lograr reclamar sus derechos laborales en dicho proceso, contexto omisivo que ha conllevado indefectiblemente a la pérdida de su derecho a demandar los beneficios económicos laborales que pretende en el presente proceso. Décimo Primero. Por lo expuesto, queda claro entonces que la decisión del Juez de primera instancia y el Colegiado Superior no ha infringido normativamente el inciso 3) del artículo 1996° del Código Civil; en tal sentido, la causal invocada debe ser desestimada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Tania López Tello, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos veintitrés; **DISPUSIERON** la publicación de ésta resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario seguido por la demandado, Panamericana Televisión Sociedad Anónima, sobre Pago de beneficios sociales; 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 10440-2018 CAJAMARCA

Materia: Homologación de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO LABORAL - Ley 29497

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. En el presente caso, las instancias de mérito no han cumplido con fundamentar fáctica y jurídicamente su decisión, por lo que no se configura la causal invocada.

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil cuatrocientos cuarenta, guion dos mil dieciocho, guion CAJAMARCA, 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, Poder Judicial, presentada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el trece de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintidós a trescientos veinticinco, repetido en fojas trescientos veintidós a trescientos veinticinco; contra la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos diecisiete, que confirma la sentencia apelada del once de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, en el proceso seguido por la parte demandante, Esperanza Mantilla Tucto, sobre homologación de remuneraciones y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha catorce de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas ochenta y dos a ochenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

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

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1.- Demanda: Se advierte del escrito de demanda que corre de fojas uno hasta dieciséis, que la demandante pretende la homologación de haberes respecto al bono por función jurisdiccional en el cargo de secretaria, con el cargo administrativo de ANALISTA I, luego con el cargo de PROFESIONAL II: secretaria de sala, y luego ANALISTA II con el cargo de administrador de modulo; como consecuencia de ello, solicita reintegro de las remuneraciones devengadas dejadas de pagar por la diferencia del bono por función jurisdiccional, por el periodo de mayo de mil novecientos noventa y nueve al diecisiete de octubre de dos mil siete, y desde febrero de dos mil nueve a noviembre de dos mil once, más el pago de intereses legales, costos y costas procesales 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante sentencia de fecha once de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y nueve, declara fundada en parte la demanda, considerando que, la Resolución Administrativa 193-99-SE-TP-CME-PJ y Resolución Administrativa 056-2008-P/PJ; solo

establecieron como diferencias para el goce de la bonificación por función jurisdiccional como son: a) Por posición funcional: La bonificación por posición funcional se otorgará mensualmente, a favor de los magistrados, personal administrativo y auxiliar jurisdiccional del Poder Judicial, por desempeñar una función en este poder del Estado, la misma que está compuesta por un monto fijo establecido en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución. (...). b) Por Circunstancias diferenciales: Se otorga exclusivamente a favor de magistrados (...), se puede concluir que el trato diferenciado entre el personal jurisdiccional y administrativo se constituye en un acto discriminatorio, ya que los mismos reglamentos antes indicados engloban a trabajadores jurisdiccionales y administrativos en la misma posición funcional; y solo otorgan una bonificación superior a los magistrados por las circunstancias diferenciales. En ese sentido, al no ser un hecho necesitado de prueba la calidad de trabajador permanente de la demandante, así como tampoco existe discusión respecto a que la demandante laboró de manera continua, en el cargo de Secretaria de Juzgado, de secretaria de sala, así como tampoco, no existe controversia respecto de los montos que percibió por bono jurisdiccional los profesionales administrativos en las escalas de Analista I y Analista II; en tal sentido, corresponde declarar fundada la demanda de homologación y reintegro de bono jurisdiccional incoada. 1.3.- Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Especializada Civil de la referida Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, considerando que la entidad demandada no ha acreditado la justificación de un trato diferenciado, por cuanto el hecho que las funciones jurisdiccionales y administrativas sean esencialmente distintas, no justifica que resulte objetivamente razonable que se establezcan montos disímiles en cuanto al bono solicitado y además no puede sustentarse en que se contraviene los principios de equilibrio financiero y presupuestal, por cuanto

cualquier deficiencia o error en la distribución del presupuesto público, no debe ser asumido por el trabajador, sino que el Estado debe asumir la responsabilidad de la actuación negligente de los funcionarios públicos que lo representan; toda vez que, si bien el Titular del Pliego, goza de facultades expresas para regular los requisitos para la percepción del bono y del monto por este concepto; dicha discrecionalidad no lo faculta a una actuación arbitraria y discriminatoria, sino que debe adecuarse a los cánones y principios constitucionales y supranacionales relativos al respeto a la regla de igualdad de trato. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Sobre infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Cuarto: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. d)

Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Quinto: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso'". Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. Sexto: En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observen los requisitos ya indicados y por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles

fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Análisis del caso en concreto Séptimo: En el caso de autos, el recurrente señala que, al haberse desarrollado el debate sobre la base de la discriminación salarial, el juzgador debió haber analizado si se ha producido dicha situación, situación que no ha sucedido en el caso de autos, con lo cual hay una ausencia de motivación. Octavo: Al respecto, del escrito de demanda, se advierte que la señora Esperanza Mantilla Tuco, pretende con el presente proceso la homologación de sus haberes respecto al bono por función jurisdiccional como trabajadora del Poder Judicial, perteneciente a la categoría PROFESIONAL I: Secretaria Judicial con el cargo de Analista I; luego el cargo de Secretaria de Sala y Analista II con el cargo de Administrador de Modulo, como consecuencia de ello, solicita el reintegro de remuneraciones dejadas de pagar por la diferencia del bono por función jurisdiccional, por el periodo de mayo de mil novecientos noventa y nueve hasta el diecisiete de octubre de dos mil siete, y luego, desde febrero de dos mil nueve a noviembre de dos mil once. Conforme a lo anotado, se advierte que la demandante pretende la homologación del bono por función jurisdiccional con lo percibido por un trabajador administrativo. En ese sentido, al referirnos sobre homologación de remuneraciones implica que un trabajador es víctima de un trato desigual o diferenciado irrazonable y discriminatorio respecto a otros laburantes, de tal modo que se hace necesario corregir dichas situaciones, a fin de que exista paridad; por lo tanto, para la determinación de alguna posible violación del principio de igualdad requiere, de manera previa, que se determine la existencia de un término de comparación válido. De este modo, las características que debe tener dicho término deben ser las siguientes: i) debe tratarse de un supuesto de hecho lícito; y ii) «la situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que, desde un punto de vista fáctico y jurídico, resulten sustancialmente análogas a las que

ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria»¹. Noveno: En ese contexto, de la revisión de los actuados se advierte que los órganos resolutores han determinado la existencia de discriminación salarial por cuanto no existe justificación objetiva para que el Poder Judicial otorgue monto mayor por concepto de bono por función jurisdiccional a los trabajadores administrativos²; sin embargo, conforme se ha indicado en el fundamento anterior, al versar la pretensión sobre homologación, las instancias de mérito debieron centrar su análisis en determinar si los trabajadores propuestos (analista I y administrador de módulo), realizan la misma función – o similar - que la demandante, pues el principio de igualdad como principio implica también brindar un trato desigual para los desiguales. Asimismo, en la sentencia de vista se señala que el Decreto Supremo número 013-2002-EF, aprobó la escala remunerativa de los trabajadores de este Poder del Estado, indicando que el demandante y los trabajadores propuestos (analista I y administrador de módulo) se encuentran en la misma categoría profesional. Al respecto, de acuerdo con el escrito de demanda, se aprecia que la accionante solicita la homologación del bono por función jurisdiccional desde mayo de mil novecientos noventa y nueve, fecha anterior a la entrada en vigencia del mencionado decreto, de tal manera que no resulta aplicable dicho dispositivo legal por todo el periodo reclamado; además, de la revisión de la norma citada, si bien se aprueba la escala salarial de los trabajadores del Poder Judicial, sin embargo, no se establece qué cargos conforman cada categoría profesional, de tal manera que no se tiene certeza si el demandante y los trabajadores administrativos con los cual se pretende homologar, se encuentran en la misma categoría profesional desde el mil novecientos noventa y nueve. Y si bien, el Juez de origen pretende justificar la homologación del bono por función jurisdiccional desde mil novecientos noventa y nueve, en mérito a la

Resolución Administrativa número 193-99-P-SE-TP-CME-PJ, indicando que los cargos desempeñados por la parte demandante (secretaria judicial y secretaria de sala), se encuentran en la misma categoría profesional que los cargos de analista I y administrador de módulo; no obstante, de la revisión de la mencionada resolución administrativa no se advierte que se hayan establecido categoría profesionales, pues el otorgamiento del bono por función jurisdiccional se efectúa de acuerdo a posiciones funcionales: magistrados, trabajadores jurisdiccionales y trabajadores administrativos, variando el monto del bono jurisdiccional en mérito a la función y jerarquía; por lo tanto, no es posible determinar si los cargos desempeñados por la demandante se encuentren en el mismo nivel que los trabajadores administrativos antes señalados. Décimo: A lo expuesto, debe aunársele que los montos que le correspondía percibir a la actora fueron determinados en razón a las funciones desempeñadas por esta, debiendo considerarse además que a la fecha no se ha declarado judicial o administrativamente la nulidad de las resoluciones administrativas que regularon el otorgamiento del bono por función jurisdiccional desde mayo de mil novecientos noventa y nueve (salvo la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial 056-2008-P/PJ), por lo que el cálculo del beneficio en cuestión debería ser otorgado en base al bono histórico hasta febrero de dos mil ocho. Décimo primero: Finalmente, en la sentencia de vista en su fundamento décimo segundo, se hace referencia al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional; sin embargo, de la revisión del escrito de demandada (fojas uno a dieciséis) y del acta de conciliación (fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y tres), se aprecia que las pretensiones materia del presente proceso versan sobre homologación del bono por función jurisdiccional y el pago de su reintegro por el periodo de mayo de mil novecientos noventa y nueve al diecisiete de octubre de dos mil siete, y desde

1 Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente número 00015- 2010-PI, fundamento 9

2 Véase el fundamento octavo de la sentencia de vista.

febrero de dos mil nueve a noviembre de dos mil once; por lo tanto, la Sala Superior al reconocer el carácter remunerativo del mencionado concepto, ha emitido pronunciamiento sobre aspectos que no han sido demandados en el presente proceso, infringiéndose con ello el derecho al debido proceso por constituir un fallo extra petita. Décimo segundo: En esa línea de argumentación, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido una decisión en mérito a normas legales y resoluciones administrativas que no estuvieron vigentes durante todo el periodo reclamado, asimismo, tampoco se ha examinado elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto –si los trabajadores administrativos y jurisdiccionales realizan similar función–, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional que agote el examen del caudal probatorio acompañado, todo ello para atender a la finalidad concreta del proceso y a la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso, porque los argumentos brindados por las instancias de mérito adolecen de motivación suficiente conforme se ha indicado en el fundamentos precedentes. Por lo tanto, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal declarada procedente en fundada, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista y ordenarse que el órgano de primera instancia emita nuevo fallo con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, presentada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el trece de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintidós a trescientos veinticinco, repetido en fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta;

NULA la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos diecisiete, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha once de julio de dos mil diecisiete; **ORDENARON** que el Juez de Primera Instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por Esperanza Mantilla Tucto, sobre homologación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo, Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 10526-2019 CALLAO

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

Sumilla: Aun cuando las partes del proceso no hayan acordado que el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, ello no implica que se desconozca su naturaleza remunerativa, pues, se trata de un concepto pagado por la contraprestación de los servicios brindados por el actor; que ha sido abonada en forma regular, ordinaria y permanente; y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición por el trabajo realizado.

Lima, siete de julio de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil quinientos veintiséis, guion dos mil diecinueve, guion CALLAO, 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, Luis Augusto Barbieri Sánchez, mediante escrito presentado el siete de febrero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiséis, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de enero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos tres a doscientos trece, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de febrero del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido contra la Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima – ENAPU S.A., sobre reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha dos de febrero de dos mil veintiuno, que corre de fojas sesenta y dos a sesenta y cinco, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y

12° del Decreto Supremo 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se aprecia del escrito de la demanda, de fecha diecisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuarenta y dos a cincuenta y dos, que la parte demandante planteó como pretensión; el cumplimiento de Acta de Implementación en tres turnos de trabajo del área operativa, a través del cual se extendió la jornada de trabajo de cuarenta y dos a cuarenta y ocho horas semanales; incorporación a su haber mensual la suma de cuatrocientos sesenta y nueve con 94/100 soles (S/469.94) por la extensión de la jornada de trabajo desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete hasta la fecha de su cese; pago de las remuneraciones salariales colaterales obtenidos por la extensión de la jornada de trabajo, desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete hasta la fecha de su cese; más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Callao, mediante Sentencia de fecha veintiocho de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, declaró infundada la demanda,

sosteniendo que de la liquidación de ingresos del año 2007 que obran a fojas sesenta y cuatro, entre otros, los montos pagados por los conceptos que conforman la remuneración ordinaria y el monto pagado por aplicación del Decreto Legislativo 854, se advierte que ENAPU tuvo en cuenta la remuneración ordinaria del mes de marzo del año 2007 para calcular el importe a pagar por concepto de extensión de jornada; lo que ha respetado en los períodos posteriores, siendo que si bien en algunos meses se observan variaciones, ello está en función a los días y horas efectivamente laborados, precisando así que se ha venido calculando y pagando el incremento por extensión de jornada es coherente con lo pactado en el acta y lo normado en el Decreto Supremo 007-2002-TR. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diecisiete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos tres a doscientos trece, confirmó la Sentencia de primera instancia, sustentando principalmente que de acuerdo al Decreto Legislativo 854 y el acta de implementación de tres turnos de trabajo del área operativa del TP Callao, no existe acuerdo alguno entre las partes donde se establezca que la remuneración resultante de la extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, así como tampoco una norma legal que sustente dicho pedido. Segundo. La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo. Tercero. Sobre la causal declarada

procedente Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, debemos decir que, la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. Las normativas denunciadas establecen lo siguiente: "Artículo 3.- En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley. [...] Artículo 11.- Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincena o mensual, según corresponda". Artículo 12.- Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador." Cuarto. Previamente a la emisión del pronunciamiento de fondo sobre la causal antes reseñada esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la remuneración y la jornada de trabajo. Quinto. Definición de remuneración La remuneración es todo pago en dinero y 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 la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal

calidad. Al respecto, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario 1949 define el salario en los términos siguientes: “[...] el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.” Por su parte, ANACLETO GUERRERO¹ refiere lo siguiente: “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”. Sexto. Naturaleza jurídica de la remuneración La remuneración se encuentra estipulado en el artículo 6° del Decreto Supremo 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley 28051, publicada el dos de agosto de dos mil tres. g Cabe resaltar, que la remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece: “[...] 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.” El profesor, RENDÓN VÁSQUEZ² sobre la naturaleza jurídica, sostiene lo siguiente: “[...] El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que, en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del

empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato [...] y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir este si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor [...] Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente [...]” En atención a lo reseñado, este derecho fundamental puede servir de base de cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trunca y otros beneficios sociales. Séptimo. Características de la remuneración Al respecto la doctrina señala que las características de la remuneración son: a) carácter alimenticio, se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe. b) carácter dinerario, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues, esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues, un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador. c) carácter de independencia del riesgo de la empresa, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, puesto que, el empleador es el único responsable de la explotación del negocio. Octavo. Conceptos no remunerativos Cabe precisar que tanto la doctrina,

1 ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manuel de Derecho del Trabajo”. Lex & Iuris Grupo Editorial, Lima, 2015, p. 160.

2 RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. “Derecho del Trabajo Individual”. Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición, Lima, 2000, pp. 298-299.

como el derecho nacional y el comparado admiten la existencia de pagos en dinero o en especie que percibe el trabajador a los cuales, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones. Siendo ello así, el artículo 7° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes: "Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650 [...] Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; [...] 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." Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes: "Artículo 7.- La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos

aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador. Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable." De lo citado precedentemente, podemos concluir, entonces, que existen elementos que identifican a la remuneración o que, van a permitir, identificar el carácter remunerativo de ciertos conceptos, entre los cuales destacan: i) Es percibida por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. ii) Constituye una ventaja patrimonial al incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y, iii) Es de libre disponibilidad para el trabajador. En ese sentido, cuando se evidencie la concurrencia de dichas características, podemos aseverar que nos encontramos frente a un concepto remunerativo. Noveno. Sobre la jornada de trabajo y horario de trabajo La doctrina indica que se entiende por jornada de trabajo, el tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anuales) que debe destinar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral; y por horario de trabajo a la hora de ingreso y salida que rige en el centro de trabajo. Sobre esa línea de ideas, el autor ALONSO OLEA³ señala: [...] El horario es la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado la prestación en tiempo determinado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo [...]. Como marco legal de la jornada de trabajo en el Perú encontramos las normas jurídicas siguientes: - El artículo 25° de la Constitución Política del Perú dispone lo siguiente: "Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

3 ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Madrid, 2000, p. 277.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio." - El Convenio 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa 10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: "[...] Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación [...] Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fijó el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana [...]" Décimo. Ahora bien, la jornada de trabajo tiene desarrollo legal en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el Reglamento del mismo, el cual ha sido aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR. Décimo Primero. Respecto a las jornadas menores a ocho horas, el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, regula dicho supuesto; sin embargo, así como puede reducirse la jornada, también, puede incrementarse, amparada en la facultad de

dirección del empleador lo que supondría extender el horario de trabajo, no obstante, dicho incremento obliga a incrementar las remuneraciones debido a la mayor extensión de horario, para lo cual deberá celebrarse un convenio colectivo, pacto individual o la costumbre, puesto que, lo que se busca es compensar al trabajador por la extensión de un horario de trabajo previamente acordado, debiendo para ello observarse el criterio de remuneración ordinaria contenido en el artículo 12° de la norma antes citada. Décimo Segundo. En cuanto a la remuneración ordinaria, hemos precisado que el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR, establece que, la remuneración ordinaria es aquella que conforme a lo previsto en el artículo 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 05-95-TR, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensual, según corresponda en dinero o en especie, incluso el valor de la alimentación; no incluyéndose las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisas así como aquellas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual. En cuanto al artículo 39° Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, antes mencionado, prevé que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, mientras que, el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, prevé que, para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador. Décimo Tercero. Solución al caso concreto En virtud a los fundamentos de la infracción normativa denunciada por el recurrente, se advierte, que la materia controvertida se centra, en establecer si el incremento remunerativo por extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios

sociales, por ende, resulta indispensable remitirnos a lo establecido en el acta suscrita entre las partes, referido a la implementación de turnos y la modificación de la jornada. Décimo Cuarto. En ese sentido, del Acta de Implementación en Tres Turnos de Trabajo del Área Operativa del Terminal Portuario Callao de fecha cinco de marzo de dos mil siete, que corre de fojas noventa y nueve a ciento uno, se verifica que los representantes de la empresa y los representantes del sindicato SITENAPU acordaron que a partir del cinco de marzo de dos mil siete, se modifique la jornada, horario y turnos de trabajo en los siguientes términos: [...] III. ACUERDOS [...] 2. La modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo a que se refiere el numeral anterior implica: 2.1 La ampliación de jornada de trabajo, extendiéndose hasta el máximo establecido por ley, vale decir 08 horas diarias y 48 horas semanales, otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo en función al tiempo adicional laborado. 2.2 La exclusión del tiempo de refrigerio, equivalente a 45 minutos, para incrementar el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo correspondiente por laborar en forma ininterrumpida dicho periodo de tiempo [...]. (Énfasis agregado) Asimismo, en el numeral 3 de la citada Acta, se establece lo siguiente: El procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio que motiva el presente, se efectuará de acuerdo a lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley 27671 aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR y su Reglamento. En consecuencia, queda claro que el procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio debe efectuarse de conformidad con lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley

27671, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR y su Reglamento. Décimo Quinto. Conviene destacar que en el presente caso, no existe controversia respecto al monto que percibió el demandante por concepto de la extensión de la jornada laboral; por lo que solo corresponde determinar si el incremento remunerativo por la extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales. Décimo Sexto. Ahora bien, de las liquidaciones de ingresos del demandante que obran de fojas setenta y cuatro a noventa, se advierte que el demandante, ha percibido el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo bajo el rubro "D. Legislativo 854", con lo que queda acreditado que dicho pago emerge de la contraprestación de los servicios brindados por el actor, concepto que ha sido abonado en forma regular, ordinaria y permanente, y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición; lo que permite acreditar que, el pago por este concepto no se encontraba legalmente dentro de la estructura remunerativa "básica" del actor a pesar que el incremento de las horas en que el trabajador presta sus servicios ordinarios resulta una contraprestación directa e inmediata estrechamente vinculada a la prestación misma del trabajo, es por ello que, a diferencia de lo postulado por la Sala Superior, se ha podido advertir que dicho concepto forma parte de la remuneración principal y por ende, integrada a la remuneración básica, es así que, debe constituir parte de la remuneración básica del demandante y debe ser considerado para el cálculo de los beneficios sociales, debido a la naturaleza remunerativa antes acotada. Igualmente, debe tenerse en cuenta que, si bien en autos no se encuentra acreditado que entre las partes se haya acordado que la aplicación del incremento por extensión de jornada debía formar parte de la remuneración básica, ello no implica desconocer su naturaleza, puesto que, la remuneración se paga en función del trabajo realizado en determinadas horas, lo que fue concertado mediante convenio colectivo, es por ello que, la ampliación de una jornada de trabajo, importa incrementar la remuneración en función al tiempo adicional trabajado, importe que al incluirse en

la remuneración básica genera efectos laborales colaterales respecto de los conceptos demandados por el actor, entre ellos, que el cálculo debe ser efectuado respecto de los conceptos que tienen naturaleza remunerativa. Décimo Séptimo. Por tales motivos, se evidencia que se ha incurrido en una interpretación errónea por parte del Colegiado Superior en la forma en que se ha venido calculando y pagándose el incremento por extensión de jornada, puesto que como se señalado en los considerantes precedentes estos deben formar parte de la remuneración básica, en concordancia con los dispositivos legales contenidos en los artículos 3° 11° y 12° del Texto Único Ordenado en mención, deviniendo en fundada la causal denunciada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Luis Augusto Barbieri Sánchez, mediante escrito presentado el siete de febrero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiséis, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha diecisiete de enero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos tres a doscientos trece, y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha veintiocho de febrero del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, que declaró infundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **FUNDADA**; **ORDENARON** la inclusión del concepto “extensión de jornada de trabajo por acta de implementación de tres turnos” en la remuneración base y la incidencia en los colaterales, por lo que se ordena su liquidación en ejecución de sentencia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima – ENAPU S.A., sobre reintegro de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 10540-2018 LIMA

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

Sumilla: En el caso de autos, se determinó que el trabajador estaba impedido de ejercer su derecho de libertad sindical de afiliación, pues su empleador encubría su relación laboral con la suscripción de contratos de locación de servicios. Es así que, con la finalidad de dar protección al referido derecho, y fundamentándose en la amplia normatividad internacional y nacional referente a este, el Colegiado Supremo considera le asiste percibir los derechos obtenidos mediante convenio colectivo conforme lo solicitó en su demanda.

Lima, siete de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Banco de la Nación, mediante escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veinte a cuatrocientos treinta y seis, que revocó la Sentencia apelada, de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y ocho a trescientos sesenta, en el extremo que declara infundado el pago de los beneficios contenidos en convenios colectivos y bono por desempeño grupal del año dos mil doce, y reformándola, declaró fundado dicho extremo, confirmando la apelada en cuanto declara fundada la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, el pago de beneficios sociales y la reposición del demandante; en el proceso seguido por la parte demandante, Miguel Amilcar Gave Salcedo, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cuatro, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de: Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-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 fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica el escrito de modificación de demanda de fecha nueve de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos doce a doscientos treinta y tres, el accionante solicita como primera pretensión principal que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos desde el uno de junio de dos mil once al doce de julio de dos mil quince y en consecuencia se declare la existencia de una relación a plazo

indeterminado en el régimen de la actividad privada, registrándose dicho reconocimiento en planilla de trabajadores; y como pretensión accesorio, peticiona su reposición a su centro de labores por haber sido víctima de un despido incausado, en el mismo cargo y funciones desempeñados antes de su cese, con el respectivo pago de remuneraciones devengadas; como segunda pretensión principal, peticiona el otorgamiento de beneficios sindicales (incrementos remunerativos y bono por cierre de pliego) plasmados en convenios colectivos y laudos arbitrales desde el año dos mil once hasta el dos mil trece, suscritos entre las partes, pago de bono por cierre de pliego de los años dos mil once, dos mil doce y dos mil trece, reintegro de incremento de remuneraciones a razón de ciento diez con 00/100 soles (S/110.00) por el año dos mil once, doscientos veinte con 00/100 soles (S/220.00) por el año dos mil doce hasta la fecha y que dichos montos pasen a incrementar la remuneración ordinaria mensual que actualmente percibe el actor, pago de beneficios sociales como gratificaciones, vacaciones, indemnización vacacional y compensación por tiempo de servicios, utilidades por el periodo dos mil once hasta el dos mil catorce, bono de desempeño grupal por el periodo de dos mil once al dos mil quince y el pago de honorarios profesionales en razón al veinticinco por ciento (25%) del monto total, más intereses legales y financieros. b) Sentencia de primera instancia. El Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y ocho a trescientos sesenta, declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, declara la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado por el periodo desde el uno de junio del dos mil once hasta el doce de julio del dos mil quince, asimismo, ordenó a la empleada reponer al actor como trabajador a plazo indeterminado y pagar al accionante en la suma de cuarenta y un mil trescientos veinticuatro con 56/100 soles (S/41,324.56) por los conceptos reclamados e infundada la demanda en los extremos que peticiona incrementos otorgados por convenios colectivos y/o

laudos arbitrales y pago por desempeño grupal. Respecto a sus fundamentos, el A quo determinó el análisis de las actividades desempeñadas por el actor, que fueron personales, sin delegación alguna, y estaban integradas en la estructura orgánica de la entidad demandada, estando sujeto bajo supervisión y fiscalización, configurándose con ellas los elementos de una relación de carácter laboral. Asimismo, concluye que en el presente caso no corresponde aplicar el Precedente Huatuco, por lo tanto, corresponde la reposición del trabajador a su centro de trabajo. En cuanto a los beneficios otorgados mediante Laudo Arbitral 2011, Convenio Colectivo 2012 y Convenio Colectivo 2013 le eran extensivos únicamente a los trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos pactantes, en ese sentido, no teniendo el actor esta condición, no corresponde el otorgamiento de los derechos pactados, más aún cuando el actor tampoco ha acreditado que alguna de las organizaciones sindicales intervinientes fuesen mayoritarias durante los periodos en que se pactaron dichos acuerdos, de modo que hubieran representado a todos los trabajadores de la entidad demandada. Respecto a la bonificación por desempeño, considera que no obra medio probatorio alguno en el cual el actor haya sido evaluado, así como tampoco el demandante ha acreditado con documento idóneo que le corresponda percibir dicha bonificación, por lo que el A quo considera no amparable este extremo de la demanda. c) Sentencia de segunda instancia. La Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veinte a cuatrocientos treinta y seis, confirmó la Sentencia apelada, en el extremo que resuelve declarar infundada la oposición deducida por la empleada y fundada en parte la demanda de autos, modificando el monto ordenado a pagar y dispusieron que la empleada cumpla con pagar al accionante la suma de S/64,802.52 (sesenta y cuatro mil ochocientos dos con 52/100 soles) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones legales e indemnización vacacional, vacaciones trunca, compensación por tiempo de servicios, pago de

utilidades de los años dos mil once al dos mil catorce, incrementos remunerativos y bono por cierre de pliego del convenio colectivo 2012 y el Bono por Desempeño Grupal; asimismo, la Sala Superior revocó la sentencia, reformándola declaró fundado el incremento remunerativo y bono por cierre de pliego del año dos mil doce, más el pago del bono por desempeño grupal desde junio de dos mil once a julio de dos mil quince. Fundamentando principalmente, que el actor estuvo impedido de afiliarse a sindicato alguno (vulneración a su derecho de libertad sindical) por exclusiva responsabilidad de su empleador, por lo cual, no se puede concluir que al demandante no le corresponden los beneficios de los Convenios Colectivos 2012 y 2013, por el sólo hecho de no haber estado afiliado a alguno de los sindicatos pactantes, asimismo, determina que en razón al principio de igualdad, le corresponde los beneficios obtenidos por el sindicato SINATBAN puesto que tuvo la mayoría de trabajadores afiliados durante los Convenios Colectivos 2012 y 2013. Por otra parte, la Sala Superior considera que la emplazada no ha acreditado cuales serían las razones objetivas para no otorgarle al actor la bonificación por desempeño grupal, vulnerándose el derecho constitucional a la igualdad, no siendo posible admitir la alegación de que al estar sujeto el demandante a un contrato de locación de servicios no le correspondía el bono. 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. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 3.1. 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. 3.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”¹, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso Singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la

1 HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.

adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. 3.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso², debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso³, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo. 3.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: “Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo⁴. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela

jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales. Sobre la causal material pertinente Cuarto. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, disposición que regula lo siguiente: “Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afile a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilen en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.”. Delimitación del objeto de pronunciamiento Quinto. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si la Sala Superior ha inaplicado el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, referido a qué sindicato asume la representación de los trabajadores no sindicalizados. 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 29497⁵, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no

2 MONROY CABRA, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

3 DE PINA RAFAEL, Principios de Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F. 1940, página 222.

4 Segundo considerando de la Casación 2545-2010 AREQUIPA del dieciocho de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

5 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.

presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. De acuerdo con ello, antes de pasar a analizar la norma mencionada en el párrafo que antecede, se deben dar algunos alcances respecto a la negociación colectiva. Alcances sobre el Derecho a la libertad sindical Sexto. En palabras del maestro Neves Mujica, al intentar definir la libertad sindical, comúnmente se acude a dos elementos: la titularidad de los derechos que comprende y el contenido de estos. De esta forma, tenemos un aspecto individual y otro colectivo, de un lado, y un aspecto de organización y otro de actividad, del otro. El individual se refiere a los derechos que corresponden a cada trabajador en singular (por ejemplo, el de afiliarse al sindicato), y el colectivo a los que corresponden a la organización sindical (por ejemplo, el del sindicato a afiliarse a una federación). El de organización alude a una dimensión estática (por ejemplo, la constitución de un sindicato), y el de actividad a una dinámica (por ejemplo, el desarrollo de acciones sindicales, como la negociación colectiva), siendo el primero un medio de realizar la segunda⁶. Por otra parte, según el autor ETALA, la libertad sindical puede definirse como: "(...) el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo"⁷. Por su parte el Tribunal Constitucional define la libertad sindical en los términos siguientes: "26. Se la define como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical"⁸. La libertad sindical como derecho fundamental Séptimo. La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su

importancia, mencionamos en las líneas siguientes. A. Declaración Universal de los Derechos Humanos, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve. Contiene la norma siguiente: "Artículo 23. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". B. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Organización de las Naciones Unidas mediante Resolución 2200 A (XXI) el dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22128 el veintiocho de marzo de mil novecientos setenta y ocho. Contiene las normas siguientes: "Artículo 22. 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. (...)". C. Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), el dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22129, el veintiocho de marzo de mil novecientos setenta y ocho. Contiene la norma siguiente: "Artículo 8.1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. (...)". D. Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en San José, Costa Rica, el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley 22231 el once de julio de mil novecientos setenta y

6 Neves Mujica, J. (2017). Derecho Colectivo de Trabajo. Lima: Palestra Editores, pagina 5.

7 ETALA, Carlos Alberto. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires 2001. pp. 58-59.

8 STC 008-2005-PI/TC, fundamento 26.

ocho. Contiene la norma siguiente: "Artículo 16. Libertad de Asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. (...)". E. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", suscrito en la ciudad de San Salvador el diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho, en el Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General, aprobado por Resolución Legislativa 26648, el diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro. Contiene las normas siguientes: "Artículo 8.- Derechos Sindicales 1. Los Estados partes garantizarán: a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección.(...)". Contenido esencial Octavo. El destacado autor español Ojeda, a partir de un análisis que hace de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, concluye que el contenido esencial del derecho de libertad sindical se halla "en la libertad de organización, en sus dos vertientes individual y colectiva, y con la capacidad de obrar general de las personas jurídicas".⁹ Por su parte el Tribunal Constitucional peruano al referirse al contenido esencial del derecho de libertad sindical, en el Expediente 1124-2001-AA/TC fundamento 8, nos dice lo siguiente: "8. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28, inciso 1). Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender

sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez implica la protección del trabajador afiliado o sindicato a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su vis expansiva a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones"¹⁰. Refiere también en el Expediente 3039-2003-AA/TC, fundamento 4, los términos siguientes: "4. Como se observa, el contenido del derecho constitucional de libertad sindical puede materializarse o proyectarse de múltiples formas en razón de su naturaleza lo que dependerá de la manifestación concreta del mismo en determinado contexto espacial y temporal, solo a partir de tal situación el contenido esencial del derecho podrá ser definido siempre teniendo como pilares el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indisponible en el derecho en cuestión. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia, por lo que aquellos constituyen el parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Carta Fundamental"¹¹. La libertad sindical en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Noveno. La libertad sindical ha sido reconocida

9 OJEDA AVILÉS, Antonio. Delimitaciones, contenido y restricciones de la libertad sindical. EN: Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Madrid: 1986, Editora Tecnos, 1986, p. 33.

10 Sentencia recaída en el Expediente 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002, fundamento 8.

11 Sentencia recaída en el Expediente 3039-2003-AA/TC, del 29 de enero de 2004, fundamento 4.

por la 86ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), celebrada en Ginebra en junio de mil novecientos noventa y ocho, como uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. De acuerdo con este reconocimiento, los Estados miembros de la OIT tienen el deber de respetar, promover y tutelar la libertad sindical, así como los convenios OIT que la desarrollan. La libertad sindical se encuentra consagrada en los Convenios y Recomendaciones de la OIT que a continuación se señalan: o Convenio 87, Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa 13281 el quince de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve; o Convenio 98, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa 14712 el dieciocho de noviembre de mil novecientos sesenta y tres; o Convenio 151, Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, ratificado por la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979. o Convenio 135, sobre representantes de los trabajadores (1971), no ratificado por el Perú. o Convenio 154, sobre la negociación colectiva (1981), no ratificado por el Perú. Las Recomendaciones de la OIT más importantes en materia de Libertad Sindical son: o Recomendación 91, sobre contratos colectivos, 1951. o Recomendación 143, sobre los representantes de los trabajadores, 1971. o Recomendación 159, sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978. Dimensiones de la libertad sindical Décimo. La libertad sindical presenta dos ámbitos: la dimensión individual y la dimensión colectiva. La dimensión individual puede ser positiva o negativa. En el aspecto positivo está referida al derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio alguno por ello, mientras que la vertiente negativa se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección por parte del

trabajador de no afiliarse a una organización sindical, así como su derecho a desafiliarse de la misma sin que esto condicione su permanencia en el empleo ni represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral. En cuanto a la libertad sindical en su aspecto colectivo es el conjunto de derechos destinados a proteger a las organizaciones sindicales en el ámbito de su constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía y protegiendo a las mismas de la intervención sea del Estado o del empleador. Al respecto, ETALA nos dice que: "(...) libertad sindical en el sentido colectivo es el complejo de los derechos (en sentido estricto), potestades, privilegios e inmunidades que protegen a las asociaciones sindicales de trabajadores en su constitución y funcionamiento"¹². Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional Décimo Primero. La Constitución Política de 1993, en su inciso 1) artículo 28°, establece que el Estado: "Artículo 28° El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones". La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infra constitucional por la legislación laboral peruana, tanto en el plano sustantivo como procesal. Sobre negociación colectiva Décimo Segundo. El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia

12 ETALA, Carlos Alberto: Op. Cit. p. 80.

social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, por lo que en algunas ocasiones el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, es válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios¹³. Décimo Tercero. Aunado a ello, resulta ilustrativo indicar que de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 98¹⁴ y 151¹⁵, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos, respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. Décimo Cuarto. Sobre lo mismo, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo, que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones; es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral¹⁶. Solución al caso concreto Décimo Quinto. A partir de ello, este Supremo Tribunal procederá a analizar los principales fundamentos de la entidad demandada en su escrito de casación¹⁷, siendo los siguientes: (...) La sentencia de vista impugnada ordena el pago de los beneficios de naturaleza sindical, lo cual no es acorde a Derecho, pues la Sala otorga los beneficios de naturaleza sindical sin tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto Supremo 010-2003-TR (...) En el caso particular de mi representada, se

tiene que a la fecha existen cuatro sindicatos. A saber: SINATBAN, SUTBAN, SINATRABAN, y el SDJDTBN. Cabe precisar que ninguno de los cuatro sindicatos ha tenido ni tiene mayoría absoluta tal como lo hemos probado en las instancias respectivas. Véase por ejemplo el Memorándum 831-2014 expedida por el área de recursos humanos de mi representada en donde ninguno de los cuatro sindicatos tiene ni ha tenido mayoría absoluta, información que fue oralizada en nuestros alegatos (...) y no fue objeto de pronunciamiento. En ese sentido queda que la Sala Superior no ha aplicado el artículo 9° del Decreto Supremo 010-2003-TR, (...) pues de haberlo hecho así no habría otorgado los beneficios sindicales de manera indiscriminada al demandante (ahora trabajador) máxime si es que no se ha acreditado que este haya tenido la voluntad de afiliarse a un determinado sindicato; pues no olvidemos que el derecho de afiliación es una facultad, de poder o no hacerlo, mas no una obligación. (...) En ese sentido, de acuerdo con lo resuelto por la Corte Suprema, se debe determinar si los beneficios pretendidos provienen de un sindicato mayoritario, lo que no ha sido resuelto por el A quo, ni por la Sala Superior (...) Décimo Sexto. En ese sentido, del análisis a los Convenios Colectivos de los años 2012 y 2013, se verifica que estos son aplicables a los trabajadores afiliados al SINATBAN (Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación); asimismo, en relación al Memorándum 831-2014 de fecha 9 de mayo de 2014 a folios doscientos ochenta y nueve a doscientos noventa y uno, se presenta un cuadro comparativo de los cuatro sindicatos al interior de la empresa demandada, los cuales son: SINATBAN, SUTBAN, SINATRABAN, SDJDTBN. Sobre este documento, el recurrente alega que ninguno ostenta la condición de sindicato mayoritario, pues no representa la mayoría absoluta de trabajadores afiliados. De igual forma, resulta importante advertir que, del referido memorándum, el SINATBAN desde el 2009 al 2014, es el

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

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

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

16 GERNIGON, Bernard y otros. "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva". Consultado el 21 de noviembre de 2018 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

17 Según al recurso de casación presentado a folios cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y cinco.

sindicato con mayor número de trabajadores afiliados, que conjuntamente con el SUTBAN, representan más del cincuenta por ciento de trabajadores sindicalizados en la entidad demandada. Décimo Séptimo. Ahora bien, el artículo 9° del Decreto Supremo 010-2003-TR regula los supuestos de representación del sindicato mayoritario dentro del proceso de negociación colectiva, para el cual es necesaria que tenga la afiliación de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa; no obstante ello, en el presente caso debe tenerse en cuenta que el actor se encontraba impedido de afiliarse a sindicato alguno, puesto que el empleador intento ocultar la existencia de su relación laboral al suscribir contratos de locación de servicios, con la finalidad de argumentar que su relación solo tenía carácter civil. Es por ello que, al estar impedido de afiliarse al sindicato por darle la condición de trabajador en la entidad demandada, no le es atribuible al actor esta responsabilidad, puesto que de no haber estado impedido habría podido afiliarse al sindicato que él considere más beneficioso. Décimo Octavo. Siendo así, y con la finalidad de garantizar el derecho a la libertad sindical del demandante, consagrado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (numeral 4 del artículo 23°), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22°) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), ratificados por el Estado Peruano, así como en nuestra Constitución Política en su artículo 28° y en el artículo 3° del Decreto Supremo 10-2003-TR, en los cuales se determina que la afiliación es libre y voluntaria; este Colegiado Supremo determina que al estar impedido de ejercer libremente su derecho de libertad sindical de afiliación, le asisten al trabajador los beneficios sociales convencionales conforme lo ha postulado en su demanda y determinado por la Sala Superior. Décimo Noveno. En ese contexto factico y jurídico, se demuestra que el actor mantenía una relación de carácter laboral con su empleador, y determinándose que le asisten los derechos pretendidos en su demanda, es acertado el criterio asumido por la instancia de mérito al ampararla, así como los

fundamentos expuestos suficientemente, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa de carácter material denunciada. Vigésimo. Finalmente, esta Sala Suprema advierte que la Sala Superior ha realizado el análisis correspondiente para resolver el caso en concreto, de acuerdo con las normas pertinentes, medios probatorios aportados al proceso y pretensiones de las partes. Asimismo, ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión; por tanto, no se evidencia la infracción normativa artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR; resultando infundada la causal propuesta. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Banco de la Nación, mediante escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos sesenta a cuatrocientos setenta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veinte a cuatrocientos treinta y seis; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Miguel Amilcar Gave Salcedo, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 10732-2018 CUSCO

Materia: Reconocimiento y pago de beneficios sociales. PROCESO ORDINARIO – NLPT

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

Lima, cuatro de mayo de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número diez mil setecientos treinta y dos, 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 demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, mediante escrito presentado el veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y cuatro, que confirmó la Sentencia de primera instancia del treinta de noviembre de dos mil diecisiete que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Nicolás Quispe Lima, sobre reconocimiento y pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha doce de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas cincuenta a cincuenta y tres, del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, obrante de fojas cincuenta y tres a sesenta y dos, que el actor solicita se disponga y ordene la nivelación de la Remuneración Básica Unificada del demandante a la suma de mil seiscientos diez con 75/100 soles (S/1,610.75); y se ordene a la Municipalidad el otorgamiento y pago a su favor de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos con el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes desde el año dos mil quince en adelante. Asimismo, solicita se disponga el pago de vacaciones no gozadas por el periodo de uno de marzo de dos mil doce hasta el treinta de junio de dos mil quince. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha treinta de diciembre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda; tal es así que, respecto a la nivelación de remuneración básica unificada, declara infundado dicho extremo, toda vez que proponer como homólogo para la nivelación a dos obreros a quienes les vienen pagando el básico unificado en forma equivocada no es un parámetro válido para analizar el escenario de igualdad del actor. En relación a los conceptos otorgados por convenios colectivos (SITRAOMUN), determinó que, los mismos le corresponden, por cuanto al ser un obrero de la entidad demandada le asiste el derecho a percibir los referidos conceptos de origen convencional, así no se encuentre afiliado, ello en mérito al principio

de igualdad y no discriminación. De tal forma, ordena que la demandada cumpla con pagar los beneficios de origen convencional al actor. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmó la resolución apelada, al considerar que al tener la condición de obrero con contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, le asiste el derecho de percibir los beneficios económicos y laborales pactados en los convenios colectivos obtenidos por el SITRAOMUN (por ser este el sindicato mayoritario de obrero de la Municipalidad demandada) aun cuando el trabajador no se encuentra afiliado. 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 procedente de carácter procesal; el primer análisis en la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción del debido proceso que incluye al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción

normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida de conformidad con el artículo 39° de la Ley Número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente el recurso devendrá en infundado. 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. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto: El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)". Sexto: El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3)

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.

del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1 del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos. Séptimo: Por tanto, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente 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. Octavo: En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Expediente 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 proceso². De igual forma, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista

fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Noveno: Solución del caso en concreto La entidad recurrente sostiene que la Sala Superior ha vulnerado su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y motivación, toda vez que ha reconocido al demandante la calidad de obrero con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sin tener en cuenta que el demandante es un obrero eventual, puesto que no realiza labores de carácter permanente a diferencia de los obreros de planta. Asimismo, indica que, se ha ordenado el pago de conceptos que fueron otorgados por medio de negociaciones colectivas celebradas con el SITRAOMUN; sin embargo no se ha tomado en cuenta, que los obreros permanentes antes del año dos mil uno, según lo establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades pertenecen al Régimen Laboral Público, de ahí que el actor debió probar haber ingresado a laborar a la Municipalidad Provincial del Cusco antes del año dos mil uno. En tanto, tuvo la facultad de afiliarse al sindicato de su preferencia, sin embargo, en el presente caso ello no ha ocurrido. De lo referido, se observa que el Colegiado Superior para confirmar la sentencia apelada, señaló que constituye un hecho cierto que el SITRAOMUN es el sindicato mayoritario, por lo que es correcto que el actor, en calidad de obrero permanente, perciba los beneficios obtenidos por dicho sindicato, aun cuando no se encuentre sindicalizado. Décimo: En atención a lo expuesto, este Supremo Tribunal, advierte que las instancias de mérito han incurrido en grave afectación al debido proceso en lo que respecta al pago de los beneficios otorgados por convenios colectivos. En efecto, los fallos determinan que los convenios colectivos (Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco) son extensivos a todos los trabajadores que tengan la calidad de obrero permanente que laboren en la demandada, aun cuando no se encuentren afiliados a la

² STC Expediente 00728-2008-HC

organización sindical. Al respecto, debe tenerse en cuenta, que de autos no se ha acreditado que el actor tenga la condición de afiliado al SITRAOMUN, menos aún si la referida agrupación gremial tenga la condición de mayoritaria en la entidad emplazada (en autos no obra prueba en concreto que así lo acredite) ya que no basta tener la condición de trabajador a plazo indeterminado a efectos de obtener los conceptos pretendidos; situaciones que merecen un pronunciamiento debidamente sustentado para determinar si al demandante le corresponde los conceptos peticionados. Décimo Primero: Por otro lado, está probado en autos que el actor inicialmente mantuvo vínculo con la demandada bajo el régimen laboral de la construcción, posteriormente mediante proceso judicial obtuvo la condición de trabajador obrero con contrato indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, régimen en el cual se mantiene vigente a la fecha de iniciado el presente proceso. Sobre lo dicho cabe resaltar, que dicha situación laboral, en modo alguno discriminó su capacidad de ejercer su derecho a la libertad sindical (afiliación), por cuanto estuvo habilitado para afiliarse al sindicato de su preferencia dentro de la entidad demandada. Décimo Segundo: En tal medida, para el caso que nos ocupa, resulta evidente que el actor tuvo la posibilidad de ejercer su derecho de libertad sindical y afiliarse al sindicato de su elección para así percibir los beneficios convencionales correspondientes, sin embargo, no ejerció dicha prerrogativa y se mantuvo como un trabajador común. Sobre tal situación, no se advierte que la instancia de mérito haya hecho mención alguna; esto es, la posibilidad que tuvo el trabajador a ejercer su derecho de afiliación sindical. Décimo Tercero: Así las cosas, este supremo tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, no ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, en los fundamentos sobre los cuales se sustenta la sentencia en cuestión no se aprecia una evaluación exhaustiva sobre la situación del demandante y su posibilidad de afiliación sindical, además de no determinar cuál es el sindicato que agrupa a la mayoría de trabajadores y como correlato de ello si los beneficios de la organización sindical que

reclama el actor, le sean extendidos; por lo que resulta necesario que se evalúe nuevamente dichos extremos, al haber quedado evidenciado que el pronunciamiento emitido por las instancias de mérito no se encuentran debidamente motivadas. Décimo Cuarto: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y cuatro; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha treinta de noviembre de dos mil diecisiete que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta, y **ORDENARON** que el Juez de mérito expida nuevo fallo, de acuerdo a lo señalado en la presente resolución; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Nicolás Quispe Lima, sobre reconocimiento y pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, CARLOS CASA, DÁVILA BRONCANO.

CASACIÓN LABORAL 10766-2018 JUNÍN

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

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

Lima, siete de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Municipal de Servicios Múltiples Sociedad Anónima - EMSEM, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta y nueve a quinientos cincuenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta a quinientos cuarenta y siete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha nueve de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos veintidós, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Felicia Carmen Rojas Herrera, sobre desnaturalización de contratos y otros.

II. CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y cinco a setenta y ocho, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la causal de: i) Infracción normativa

del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

III. CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el veintisiete de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas uno a doce, la demandante solicita el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el ocho de noviembre de dos mil seis al treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, se ordene su reposición y el pago de sus beneficios sociales. Sostiene que, conforme a los recibos por honorarios, contratos de locación de servicios, constancia de trabajo y cheques adjuntos a la demanda, ha acreditado la prestación de servicios personales, sujeta a un horario de trabajo y bajo supervisión de la encargada, existiendo los elementos de la relación laboral. La demandada la despidió de manera verbal, sin imputación de falta grave, lo que se corrobora con la constatación policial y el acta de verificación de despido arbitrario, demostrándose así el despido incausado. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha nueve de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos veintidós,

declaró fundada la demanda; reconoce una relación laboral a plazo indeterminado desde el ocho de noviembre de dos mil seis al treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, ordena la reposición y el pago de setenta y tres mil setecientos seis con 80/100 soles por los conceptos reclamados. Señala que, si bien el numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece en principio el deber de las partes de demostrar sus afirmaciones; también prevé que el Juez debe evitar la desigualdad y en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo, el juez debe darlos por cierto (artículo III del Título Preliminar y numeral 23.5 artículo 23° de la Ley número 29497, por lo que la parte demandada en su condición de empleadora tiene el deber de demostrar en forma adecuada y objetiva las contradicciones que realiza, tanto más, si tiene toda la documentación que se genera en la relación laboral. De esta forma, en autos, la demandante con las pruebas aportadas como el acta de verificación de despido y la declaración del testigo ofrecido, ha establecido la base indiciaria para dar por cierto que la actora prestó servicios desde el ocho de noviembre de dos mil seis. En la sentencia se señala que, existe contradicción entre los periodos donde la demandada afirma que la actora no laboró y los documentos presentados, lo que demuestra la prestación de servicios de la actora en los periodos en los que la demandada afirma que no laboró, contradicción que no permite dar por cierto la fecha de interrupción de servicios, concluyendo que la actora presto servicios desde el ocho de noviembre de dos mil seis hasta el treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, siendo despedida por término de contrato lo que configura como un despido incausado, ordenando el pago de los beneficios sociales. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de Vista de fecha dice de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta a quinientos cuarenta y siete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda. Refiere que, no se cuestiona la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, así como el

derecho al pago de los beneficios sociales, sino el récord laboral y los montos otorgados por beneficios sociales. Alega supuestos periodos no laborados por la actora; sin embargo, de los medios probatorios se aprecia que la demandante si ha laborado por varios de los periodos que la demandada ha indicado lo contrario y por el mérito de la declaración de testigo y el acta de verificación de despido, que no han sido cuestionados por la demandada, confirma la recurrida. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En relación a la causal procesal declarada procedente Corresponde a este Supremo Tribunal, analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". (...)." Al respecto; debemos considerar que, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí

mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. El derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". 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. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, de advertirse la infracción normativa alegada, 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 La recurrente, en su recurso de casación, cuestiona que el Colegiado Superior omitió pronunciarse respecto al periodo alegado donde la actora no prestó servicios, desde noviembre dos mil once a setiembre de dos mil doce, señalando únicamente lo declarado por el testigo y lo determinado en el acta de verificación de despido arbitrario, los cuales no acreditan que la accionante haya laborado en forma ininterrumpida, obligándolos a pagar beneficios sociales por un periodo en el cual no se ha laborado. Asimismo; refiere que, no existe un pronunciamiento debidamente motivado respecto a los periodos donde la actora no prestó servicios alegados por su parte. El Colegiado Superior en la Sentencia de Vista de fecha doce de abril de dos mil dieciocho, respecto a los periodos de interrupción de labores alegados por la recurrente, señaló que existe contradicciones entre las pruebas aportadas por la demandada y su alegación respecto a los periodos no laborados por la actora, concluyendo que no se ha acreditado las interrupciones alegadas por la demandada; advirtiéndose que la decisión de la Sala contiene el mínimo de motivación exigible para asumir la posición adoptada, más allá de que se esté de acuerdo o no con el criterio asumido por el Colegiado Superior; pues lo objetivo es que la decisión aparece justificada

con argumentos concretos y suficientes, garantizando que el razonamiento empleado guarde relación y sea congruente con el problema que al juez correspondía resolver. Siendo ello, así, no se advierte que la Sala Superior haya infraccionado el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto de los extremos demandados, extremos que fueron objeto de impugnación por la demandada, por el contrario, se evidencia las razones suficientes que justifican su decisión, de igual forma se ha respetado el derecho a probar y el derecho de defensa, de tal forma que se encuentra garantizado que la decisión expresada en el fallo es consecuencia de una deducción razonada de los hechos, del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica. En consecuencia, la infracción denunciada no se subsume en ninguno de los supuestos de afectación al deber/derecho de la debida motivación de las decisiones judiciales; máxime, si se pretende la revaloración de los medios probatorios, pues ello no es factible en sede casatoria, o si se pretende discrepar con el razonamiento judicial de la Sala Superior, pues no constituye un supuesto de infracción del derecho a la debida motivación de la decisión judicial. En consecuencia, el recurso de casación no puede estimarse. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

IV. DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Municipal de Servicios Múltiples Sociedad Anónima - EMSEM, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta y nueve a quinientos cincuenta y dos, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta a quinientos cuarenta y siete; **ORDENARON** la

publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley, en el proceso seguido por la demandante, Felicia Carmen Rojas Herrera, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO C-2005452-599.



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO 2020-2021

**SUSCRITO POR LA EMPRESA SOCIEDAD
MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. Y EL
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS
ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y DE
LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA
DUVAZ S.A.C. MOROCOCHA**

EXPEDIENTE 360-2019.MTPE/2.14-NC



En la ciudad de Huancayo, siendo las 08:00 a.m. del día 25 de octubre de 2021, estando presentes de manera virtual, en el enlace meet.google.com/wuc-ydqp-cnd en conformidad a las disposiciones contenidas en la resolución ministerial 0922020-TR, que aprueba la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, "Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" se procede a llevar a cabo la reunión virtual, donde se hacen presentes ante el director de prevención y solución de conflictos SERAPIO ROBERTO ROMERO ARROYO identificado con DNI 19802354 y con la participación de la conciliadora la Dirección General de Trabajo del MTPE representada por LOURDES ESTHER PILCO VILLAR identificada con D.N.I. 08503111; Estando presentes en el acto por parte de la empresa SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. con R.U.C. 20100102171; CRISTIAN ATILIO CADENILLAS RABANAL identificado con D.N.I. 45952581 Apoderado de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C; FABIOLA ALMENDRA GUTIERREZ CABALLERO identificado con D.N.I. 48323739; asistente legal de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C; CESAR AUGUSTO BARRETO NAVARRO identificado con D.N.I. 0287010 Superintendente de Gestión Humana de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C y por el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. MOROCOCHA; EDGAR WILINTON MUÑOZ JAVIER identificado con D.N.I. 40951513 Secretario General; JAVIER ANTONIO ISIDRO identificado con D.N.I. 42324103 Secretario de Organización; CÉSAR DANIEL VALENTÍN VALER identificado con D.N.I. 41596584 Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo; NICANOR HUAYNALAYA CASALLO identificado con D.N.I. 43404137 Secretario de Organización; ELMER LUIS ESPINOZA CASAS identificado con D.N.I. 80012303 Secretario de Defensa; LUIS MIGUEL BAZAN LOPEZ identificado con D.N.I. 43194244 Secretario de Actas y de Archivos; JULIO CÉSAR ARANA RAYMUNDO identificado con D.N.I. 42046672 Secretario de Prensa y

Difusión; RUFINA SANTOS NIETO DE VILA identificada con D.N.I. 22883024 Secretaria de Relaciones con las comunidades; MARIO LEONIDAS AGUILAR TURPO identificado con D.N.I. 42090968 Secretario de Organización; ALEQUIS PAEZ GASPAS identificado con D.N.I. 19948997 Secretario de Disciplina Y Fiscalización; OLIVER ELMER MEZA VICUÑA identificado con D.N.I. 45137545 Secretario de fiscalización y disciplina; HERNANDO NOE ARENDODO lagos identificado con D.N.I. 21258913 Secretario de Seguridad y del Medio Ambiente; FIDEL REGINALDO ENRRIQUEZ, identificado con D.N.I. 21283205 Secretario de Organización de FENDECAMP;

Quienes han sido convocados a la reunión siendo debidamente notificados vía correo electrónico.

Una vez iniciada la reunión y después de dialogar ampliamente las partes arribaron a los siguientes acuerdos:

1.- ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las partes acuerdan que el presente convenio será aplicable a todos trabajadores de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C que se encuentren afiliados al "Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaría Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C"

2.- VIGENCIA DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que la vigencia del convenio será del 17 de junio del 2020 al 16 de junio del 2021.

3.- Dotación de Vivienda y facilidad de vestuarios

La empresa conviene en otorgar las viviendas a los trabajadores en condición de soltero con todos los servicios básicos, lavado de ropa de cama cada trimestre y un adecuado servicio de mantenimiento y limpieza de las viviendas, la empresa pintará sus campamentos.

4.- Categorías y escala salarial

La empresa conviene en revisar y aplicar en un plazo de 90 días la categorización y nivelación salarial de los

trabajadores según corresponda.

5.- Movilidad por salida de trabajadores

La empresa conviene en otorgar por este concepto de movilidad en cada salida al concluir la jornada 14X7 a sus trabajadores la suma de S/. 50 (cincuenta soles), incluidos los dirigentes que estén con licencia o permiso sindical.

6.- Licencias Sindicales

La empresa otorgará las licencias sindicales con goce de remuneraciones de 185 días hombres al año cuando lo soliciten con 24 horas de anticipación, asimismo la empresa otorgará 70 días de licencia sindical, con goce de remuneraciones para los dirigentes de grado superior cuando lo soliciten con 24 horas de anticipación.

7.- Local Sindical

Se dotará de una laptop para el uso sindical y se facilitará una oficina sindical en Carhuacoto, así mismo se entregará 6 sillas.

8.- Descuentos Sindicales

La empresa cumplirá con efectuar el descuento sindical ordinario de manera mensual y extraordinario para tal efecto la organización sindical hará llegar copia del acta de Asamblea con la firma respectiva de los asambleístas que aprueban dicho descuento, asimismo el sindicato se hace responsable de los reclamos que pudieran surgir del mencionado descuento; las cuotas sindicales no descontadas en el mes que corresponden serán descontadas en su totalidad en el mes que se detecte con el debido sustento que presentará el sindicato.

9.- Facilidades a Dirigentes

La empresa otorgará a los dirigentes representantes del sindicato las condiciones de viáticos y facilidades en las reuniones que se realicen ante la autoridad de trabajo, el llamado de la empresa y autoridades regionales y judiciales, con el debido sustento y que sean presentado con 24 horas de anticipación.

10.- Asignación por Aniversario

La empresa otorgará por aniversario del Sindicato la suma de S/. 3,100 soles en 30 días antes de la fecha del aniversario.

11.- Asignación Escolar

La empresa conviene en otorgar por este concepto la suma de S/. 180 soles en el mes de febrero a cada trabajador con hijo censado y con vínculo laboral vigente.

12.- Bonificación por 5 de diciembre

La empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores 2 jornales adicionales a cada trabajador con vínculo laboral vigente el cuál se pagará en el mes de diciembre.

13.- Asignación por fallecimiento de trabajador y familiares

La empresa otorgará S/. 3000 soles por fallecimiento de trabajador, sea cual sea la causa y S/. 1,100 soles por fallecimiento de familiares directos (Padres del trabajador, hermanos, esposa e hijos).

El permiso es de 5 días con goce de haberes dentro de la región, si el suceso se produce fuera de la región se otorgará 7 días con goce de haberes.

14.- Bonificación por el 1° de Mayo

La empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores 2 jornales adicionales a cada trabajador con vínculo laboral vigente el cual se pagará en el mes de mayo, como compensación a las actividades del 1ro de mayo.

15. Capacitaciones a los trabajadores

La empresa facilitará profesionales técnicos en minería para capacitar en minería voladura, operaciones de equipos, mantenimiento de equipos, soldadura y geología de manera periódica.

16. Bonificación trimestral de permanencia laboral

La empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores una bonificación de la cuarta parte del salario mensual

cada tres meses cumplidos por asistencia perfecta a las labores, incluyendo en dicho beneficio a los trabajadores con descanso médico dentro de los 20 primeros días, permisos justificados y licencias y permisos sindicales, para efectos del cómputo de asistencia perfecta este será referido por mes.

17. Convenio de descuento Cooperativas

Las partes acuerdan otorgar las facilidades de descuento por planilla de aportes de los trabajadores socios a las cooperativas CrediPlata, Centrocoop y Caja Huancayo.

18. Mercantil

La empresa contará con una sola mercantil, a propuesta del sindicato, asimismo se conviene que los créditos no proceden cuando se traten de bebidas alcohólicas. La Empresa se reserva el derecho a inspeccionar el cumplimiento de este acuerdo, y sancionará con la exclusión del proveedor de la mercantil. El monto máximo de crédito es de 300 soles mensuales.

19. Dotación de fosforo y útiles de aseo

La empresa otorgará a cada trabajador un paquete de fósforo y una barra de jabón de tocador mensualmente.

20. Mamelucos y Zapatos de Seguridad

La empresa otorgará dos mamelucos drill en el mes de octubre de 2021 y un mameluco térmico en el mes de diciembre 2021, en lo correspondiente a los zapatos de seguridad el sindicato presentará tres propuestas y en conjunto con la empresa se elegirá uno que se otorgará en el mes de octubre de 2021.

21. Salud y exámenes de salud anual

La programación de los exámenes médicos periódicos ocupacionales se realizará dentro de los días laborables del trabajador. A solicitud del trabajador se entregará el informe médico, por el departamento médico, dentro de las 72 horas de solicitado por el trabajador.

Las partes acuerdan que la empresa mantendrá la cobertura del SCTR salud en EsSalud para sus afiliados.

Las partes acuerdan que la posta de la unidad contara con dos médicos que se releven entre sí y cuenten con medicinas de acuerdo a ley.

22. Alimentación Atípica

La empresa se compromete a mejorar la calidad y cantidad de los alimentos de los trabajadores de acuerdo con la normativa legal vigente, dentro de este concepto se considerará a los dirigentes con permisos y licencias sindicales, el valor de este beneficio será entregado también a los trabajadores que no consumen en los comedores por tener familia.

23. Comedores

La empresa conjuntamente con el sindicato realizara las inspecciones de higiene, calidad y cantidad de los alimentos en los comedores dos veces al mes.

24. Agendas

Las reuniones de agenda se realizarán quincenalmente con la finalidad de tratar cualquier problemática laboral existente, para ello el sindicato presentará la agenda a tratar con una semana de anticipación en la que participaran 05 dirigentes nombrados por la organización sindical para esta reunión, la empresa otorgara los permisos sindicales respectivos.

25. Tapers y Loncheras

La empresa otorgará durante el año calendario (enero – julio) en dos oportunidades, tapers y lonchera de buena calidad. Uno en el mes de enero y otro en el mes de julio.

26. Folletización

La empresa se compromete a folletizar el convenio en el plazo de 30 días después de firmado el convenio colectivo.

27. Bonificación por Cierre de Pliego. -

La empresa se compromete a otorgar un bono extraordinario por S/. 900 soles a cada trabajador afiliado al sindicato que se hará efectivo el 27 de octubre de 2021.

28. Ratificación de Beneficios Pactados

La empresa mantendrá por este concepto no remunerativo la suma de S/ 1.90 soles por cada asistencia diaria incluyendo licencias sindicales.

29. Puntos Económicos

Las partes acuerdan que respecto a los puntos económicos se respeta lo pactado en el convenio colectivo 2019-2020.

30. Bonificación por Quinquenio

Concepto no remunerativo que se asigna a los trabajadores de la siguiente forma:

- Haber cumplido 5 años y 1 día hasta los 10 años: el 1% del jornal básico.
- Haber cumplido 10 años y 1 día hasta los 15 años: el 1.05% del jornal básico.
- Haber cumplido 15 años y 1 día hasta los 20 años: el 1.15% del jornal básico.
- Haber cumplido 20 años y 1 día hasta los 25 años: el 1.30% del jornal básico.

Leída la presente acta, ambas partes se ratifican en el contenido de la misma, procediendo a suscribirla de forma digital en señal de conformidad, siendo a las 22:30 horas del día 25 de octubre del 2021.

El Sindicato dejará sin efecto la medida de huelga comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el mismo que tenía como fecha de inicio el 26 de octubre del 2021 de inmediato y la empresa se compromete a no tomar represalias contra ningún trabajador.

La empresa y el sindicato se reunirán de manera virtual el día viernes 29 de octubre del 2021 a horas 10:00 am., para tratar el tema de la concesión.

CONVENIO COLECTIVO PERIODO 2019 - 2020 Y 2020 - 2021

**SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO NACIONAL
DEL FONDO EMPLEADOS DEL BANCO DE
LA NACIÓN Y EL FONDO DE EMPLEADOS
DEL BANCO DE LA NACIÓN**



En la ciudad de Lima, siendo las 2:30 p.m., del día lunes 03 de agosto de 2020, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de la Abogada Conciliadora que suscribe, y de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092- 2020-TR, que aprueba la Directiva General 001- 2020-MTPE/2/14, Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19., , se deja constancia de la asistencia del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL FONDO DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA NACIÓN – en adelante el sindicato, representado por los señores miembros de la Comisión Negociadora: DORIS LOPEZ GALVEZ, en calidad de Secretaria General con DNI 07846082; MARIA DEBORAH VIRGINIA MURILLO INJOQUE, con DNI 08698184, en calidad de Secretaria de Organización; y HENRRY ALFONSO VIVAS HERRERA identificado con DNI 25486689, en calidad de Secretario de Defensa; AUGUSTO GONZALES MOLINA con DNI 10542012, en calidad de Sub Secretario General; de la otra parte el FONDO DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA NACIÓN. En adelante el FONDO. representado por: RONNIE FANNY PANTA ALVA, con DNI N° 09975657, en calidad de Apoderada, PABLO CESAR GARCIA TELLO identificado con DNI 42557743, en calidad de Jefe de Personal, y PEDRO LUIS ENRIQUE DE LA ROSA VALVERDE, con DNI 08737456, en calidad Jefe de División Finanzas y Contabilidad, quienes están acreditados y concurren a la reunión programada virtualmente para la presente fecha.

Una vez iniciada la diligencia y haber deliberado ampliamente, las partes, alcanzaron los siguientes acuerdos:

PRIMERO. – VIGENCIA DEL CONVENIO. -

El presente convenio tendrá como fecha de inicio el 01 de marzo de 2019 y finaliza el 28 de febrero de 2021.

SEGUNDO: - AUMENTO GENERAL

El FONDO conviene con EL SINDICATO, en otorgar a sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados el aumento general siguiente:

Para el año 2019 será de S/. 80.00 soles

Para el año 2020 será de S/. 60.00 soles

Montos que serán abonados el 08 de agosto del presente año.

TERCERO. – ÁMBITO Y ALCANCE DEL CONVENIO

EL FONDO conviene con EL SINDICATO, que el presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores afiliados y no afiliados al Sindicato con contrato vigente siguiente:

Para el periodo 2019, que hayan ingresado a laborar antes del 01 de marzo de 2019, y cuenten con vínculo laboral vigente.

Para el periodo 2020, que hayan ingresado a laborar antes del 01 de marzo de 2020, y cuenten con vínculo laboral vigente.

CUARTO. – BENEFICIO POR 35 AÑOS DE SERVICIOS

EL FONDO se compromete a otorgar una semana de descanso físico a los trabajadores que cumplan treinta y cinco años de servicios.

QUINTO. - BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

El FONDO conviene con EL SINDICATO, en otorgar a los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio bajo el concepto de Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego de la siguiente manera:

Para el año 2019 el monto equivalente a S/.700.00 (setecientos con 00/100 soles) Para el año 2020 el monto equivalente a S/.800.00 (ochocientos con 00/100 soles Montos que serán abonados el 08 de agosto del presente año.

SEXTO. - UNIFORME

El FONDO conviene con el SINDICATO, en otorgar la suma ascendente a S/. 875.50 ochocientos setenta y cinco con cincuenta céntimos, por concepto de Uniforme, correspondiente al año 2020.

El concepto de gozar de un uniforme al año corresponde a los acuerdos por convenios colectivos realizados en años anteriores.

Monto que será abonado el 05 de agosto del presente año.

SETIMO: DIA LIBRE POR ONOMÁSTICO

El FONDO conviene con el SINDICATO, en otorgar el día libre por el onomástico, en caso que este día coincida con sábado domingo o feriado, el uso del descanso será el día siguiente hábil.

OCTAVO. - CLIMA DE PAZ Y ARMONÍA LABORAL

El FONDO se compromete a mantener un clima de paz laboral y armonía laboral con la Organización Sindical y sus afiliados.

Las partes declaran que, con el presente acuerdo queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos 2019 y Pliego de reclamos 2020.

Con lo que se dio por terminada, la presente diligencia, leída que fue, las partes firman su conformidad.

Siendo las 5.50 p.m. se levanta el presente Convenio Colectivo para los fines que corresponda.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

