



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

Régimen laboral de los trabajadores de construcción civil

Artículo de Javier Arévalo Vela

Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre o de navidad

Artículo de Pablo Salinas Seminario

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2023

Edición

545

Noviembre 2023

EDITORIAL

Es un placer presentar nuestra edición correspondiente al mes de noviembre de 2023, un periodo marcado por la aparición de significativas propuestas legislativas que podrían generar transformaciones profundas en el ámbito laboral y de seguridad social en el Perú. Estas iniciativas, de llegar a materializarse, se proyectan como posibles agentes de cambio con un impacto trascendental en las dinámicas laborales y las garantías de los trabajadores en el país.

El Proyecto de Ley 06546-2023-PJ se erige como uno de los hitos legislativos más relevantes. Este proyecto busca modificar los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Su enfoque radica en brindar claridad y precisiones adicionales respecto a las competencias de los juzgados de paz letrados laborales y los juzgados especializados de trabajo. Estas modificaciones intentan establecer un criterio más definido sobre qué procesos serían atendidos por cada jurisdicción, abarcando desde asuntos de menor cuantía hasta aquellos de mayor complejidad que involucran derechos fundamentales de los trabajadores.

Paralelamente, el Proyecto de Ley 6361-2023-CR propone cambios en el Decreto Legislativo 688, la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Este proyecto aspira a ofrecer mayor flexibilidad a los trabajadores en la designación de beneficiarios en el seguro de vida ley. También plantea una modificación en la entidad que cobraría en caso de fallecimiento del trabajador, favoreciendo la participación de la sociedad de beneficencia pública en lugar del empleador. Estos cambios buscan agilizar y mejorar el proceso de otorgamiento de beneficios a los designados o, en su defecto, a la sociedad de beneficencia.

Asimismo, el Proyecto de Ley 6338-2023-CR se presenta como una iniciativa que podría reconfigurar las medidas de acceso a una pensión dentro del Sistema Nacional de Pensiones. De aprobarse, esta propuesta abriría las puertas a una pensión de jubilación proporcional especial para afiliados que cumplan con requisitos de edad y años de aportes. Esta medida representaría un avance significativo hacia una mayor inclusión y protección social para una porción específica de la población asegurada.

El cuerpo legislativo refleja un intento de adaptar la normativa a las cambiantes realidades laborales y de seguridad social. En esta edición, profundizamos en el análisis de estas reformas propuestas y su posible impacto en las relaciones laborales y la seguridad social en el Perú.

Por otro lado, en nuestra edición de noviembre, reafirmamos nuestro compromiso de seguir trabajando hacia una sociedad laboral más justa, equitativa y próspera, en ese sentido, en la presente edición, contamos con la participación de dos excelentes abogados.

En primer lugar, el magíster en Derecho, el doctor Javier Arévalo Vela presenta su artículo denominado

“Régimen Laboral de los trabajadores de construcción civil”, en el cual se busca analizar en profundidad este régimen laboral especial, examinando diversos caracteres como sus derechos individuales y colectivos de los trabajadores del sector de construcción, en ello se observará cómo minuciosidad la estabilidad laboral que poseen, su jornada de trabajo, horario y sobretiempo, por el lado de sus derechos colectivos, sus licencias y cuotas sindicales, buscando obtener un panorama claro y amplio sobre el presente sector.

En segundo lugar, contamos con la grata colaboración del doctor Pablo Salinas con su artículo “Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre de o de navidad”, con la finalidad primigenia de brindar un alcance teórico como práctico sobre las gratificaciones ordinarias semestrales en diciembre o de navidad dentro del régimen laboral de la actividad privada, asimismo, se brinda un detalle extensivo sobre las normas jurídicas que sustenta el otorgamiento de estos beneficios a los trabajadores.

Agradecemos a nuestros lectores por su interés y compromiso con los temas legales relevantes. Mantendremos nuestro compromiso de informar y analizar los cambios significativos en el panorama legal que influyen en la vida de los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Hasta la próxima edición.

Noviembre de 2023.

Actualidad laboral

Comité Editorial



INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 Régimen laboral de los trabajadores de construcción civil
Artículo de Javier Arévalo Vela
- 27 Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre o de navidad
Artículo de Pablo Salinas Seminario
- 53 Normas legales
- 74 Jurisprudencia
- 127 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

RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Javier Arévalo Vela





Javier Arévalo Vela

Magister en Derecho, Docente de la Maestría en Derecho de Trabajo de la Universidad San Martín de Porres

1. Introducción

Entre los muchos regímenes laborales especiales que existen en nuestro país se encuentra el régimen laboral de construcción civil, el cual tiene por características la naturaleza eventual de las labores que se realizan y la alta rotación de sus trabajadores, pues, se trabaja en base a partidas que tienen una duración y costo predeterminados, las mismas que van finalizando conforme avanza la obra.

Para poder calificar una actividad como propia del ramo de construcción civil es necesario recurrir a la sección F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), Revisión 4 (2008).

Debemos resaltar que, según nuestra legislación, no se encuentran comprendidos en el régimen especial de construcción civil los trabajadores que prestan servicios para empresas constructoras de inversión limitada, las cuales ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan de 50 UIT.

Para la determinación del costo individual de cada obra se toma en cuenta todos los gastos, incluyendo las remuneraciones y materiales.

Igualmente se encuentran fuera de este régimen los trabajadores que presten servicios a personas naturales que construyen directamente su vivienda, cuando el costo de la obra no supere de 50 UIT.

Base Legal

Decreto Legislativo 727 del Artículo 12 y 14

2. Normatividad sobre el régimen de construcción civil

El régimen laboral de los trabajadores de construcción civil inició su desarrollo con la promulgación del Decreto Supremo del 23 de octubre de 1942, siendo que, a partir de esa fecha, se han incrementado nuevos beneficios y mejores condiciones de trabajo. Estos se han logrado principalmente a través de convenios colectivos celebrados entre la Federación Nacional de Trabajadores

en Construcción Civil (FTCCP) y los empleadores del sector de la construcción representados por la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO); primando los convenios colectivos sobre las normas legales, siempre que sean estos sean más favorables al trabajador.

Asimismo, es importante señalar que en todo lo no previsto por las normas legales especiales ni por los convenios colectivos se aplica con carácter supletorio, las disposiciones legales que regulan el régimen laboral de la actividad privada.

Por razones de espacio, en las líneas siguientes nos ocuparemos solamente de los derechos derivados de normas propias del Régimen Especial de Construcción Civil, no así de los derechos reconocidos por aplicación supletoria de la legislación laboral común.

3. Relaciones individuales de trabajo

3.1. Definición de contrato de trabajo en construcción civil

Este contrato puede definirse como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada el obrero (operario, oficial o peón) se compromete a prestar en forma personal y subordinada sus servicios en actividades de construcción civil a favor de un empleador (constructor o contratista) que desarrolla esta actividad, el cual se compromete a pagarle una remuneración.

De acuerdo, al numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo 009-2016-TR, Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (en adelante RETCC) los trabajadores que realizan labores de construcción deben inscribirse obligatoriamente en dicho registro para quedar autorizados a trabajar en obras de construcción civil.

Según, el numeral 15.1 del artículo 15 del Decreto Supremo 009-2016-TR, las personas naturales o jurídicas, que realizan obras de construcción civil, cuyos costos individuales excedan de cincuenta (50)

Unidades Impositivas Tributarias, incluyendo aquellas que participan como contratistas o subcontratistas, deberán exigir que los trabajadores que contraten a su servicio se encuentren correctamente inscritos en el RETCC.

El incumplimiento de la obligación prevista en el párrafo anterior, constituye falta grave del empleador prevista en el numeral 24.25 del Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por el Decreto Supremo 009-2016-TR.

3.2. Categorías de trabajadores

Según sus responsabilidades, los trabajadores de construcción civil pueden clasificarse de la manera siguiente:

a) Operario Civil: Albañiles, carpinteros, fierros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos y demás trabajadores calificados. En esta misma categoría se considera a los maquinistas que desempeñan funciones de operarios, mezcladores, concreteros y wincheros.

También se encuentran dentro de este grupo los trabajadores debidamente certificados por su empleador, por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente acreditado para trabajos especializados.

b) Oficiales o Ayudantes: Son trabajadores que tienen una especialidad en el sector, pero que no tiene plena calificación en dicha especialidad por lo que laboran como auxiliares del operario que tiene a su cargo la responsabilidad de la tarea. En esta categoría están comprendidos los guardianes que prestan servicios a propietarios, contratistas, subcontratistas de obras de construcción civil, conforme a lo previsto en la Resolución Ministerial

005-DT-05-01-1956.

c) Peones: Son trabajadores que no tienen calificación alguna realizando diversas labores que les son encomendadas durante la obra.

En esta categoría están incluidos los trabajadores que realizan trabajos de vigías

Base Legal:

* Decreto Supremo del 02.03.1945 Art.2

* Resolución Ministerial 005-DT del 05.01.56, Art.1

* Resolución Ministerial 197 D.T. del 05.07.1955

* Resolución Ministerial 233-2012-TR, del 28.09.2012

* Resolución Ministerial 275-2022-TR del 13.10.2022

3.3. Registro de Trabajadores de Construcción Civil

El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil, creado por el artículo 8.º del Decreto Legislativo 1187, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 16 de agosto de 2015, reglamentado por el Decreto Supremo 009-2016-TR, modificado por el Decreto Supremo 014-2017-TR, podemos definirlo como el registro administrativo, el cual forma una base de datos confiable de los trabajadores que desempeñan actividades de construcción civil en obras que superen las cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

A nivel nacional para poder trabajar en actividades de construcción civil es requisito estar inscrito en el registro antes mencionado. La inscripción es gratuita y se puede verificar en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo consignando el número de registro o documento de identidad del trabajador.

El RETCC tiene como objetivo convertirse en una base de datos confiable que permita identificar a los trabajadores del sector de construcción civil,

proporcionando su acceso a servicios de orientación laboral y empleo, contribuyendo a la capacitación y certificación de las competencias laborales de los trabajadores de construcción civil, así como tener una fuente de información especializada para las actividades de prevención y control de la policía nacional del Perú y el sistema de inspección de trabajo.

Para la inscripción en el RETTC, los trabajadores interesados deben presentar una solicitud adjuntando la siguiente documentación:

a) Certificado o Constancia de Capacitación o Certificación de competencias laborales emitida por SENCICO u otras entidades públicas o privadas, habilitadas para capacitar o certificar las competencias laborales en la actividad de construcción civil; La presentación de estos documentos no será exigible cuando se trate de la primera inscripción que deban realizar los trabajadores comprendidos en el ámbito del Reglamento de Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC aprobado por D.S 009-2016 TR , modificado por el Decreto Supremo 014-2014-TR ; lo que se indicará en la correspondiente solicitud de inscripción.

b) Certificado o Constancia de trabajo, respecto a las obras en las que hubiera laborado dentro de los dos (02) años anteriores a la inscripción; los mismos que deberán precisar la identificación del empleador, fecha de inicio y fin del vínculo, y el puesto u ocupación desempeñado. En caso que, el trabajador posea la experiencia laboral previa requerida, pero no cuente con los certificados o constancias de trabajo correspondientes, podrá sustituirlos con boletas de pago de remuneraciones u otro documento idóneo expedido por el empleador que evidencie la realización de labores en la actividad de construcción civil, sujeto a fiscalización posterior.

El trabajador deberá indicar en su solicitud de inscripción de ser el caso que no cuenta con

experiencia laboral en materia de construcción, ello con carácter de declaración jurada, a efectos que pueda exceptuarse de la presentación del presente requisito. Esta excepción se aplica únicamente a la primera inscripción.

c) No registrar antecedentes penales por la comisión de los delitos tipificados en los Artículos 108, 108-A, 108- C, 108-D, 121, 148-A, 152, 189, 200, 204, 279, 279-B, 315, 317, 317-A y 427 del Código Penal.

d) Fotografía actualizada del trabajador solicitante.

La captura de la imagen es realizada en la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo para tramitar la inscripción en el RETCC.

En relación a lo indicado, el trabajador extranjero que quiera realizar su inscripción debe contar con una calidad migratoria que lo habilite a desarrollar actividades laborales en el país, conforme a las normas migratorias.

En caso que la interoperabilidad no permita obtener los datos necesarios para evaluar la procedencia de la inscripción en el RETCC, conforme al requisito previsto en el literal c).

3.3.1. Vigencia de la Inscripción

a) La inscripción tiene una vigencia de dos (02) años, y será renovada desde los cuarenta y cinco (45) días calendarios anteriores a la fecha de su vencimiento si no se renueva a tiempo la inscripción, esta vencerá de manera automática.

b) La vigencia de la inscripción, en el caso del trabajador extranjero, corresponde al plazo durante el cual éste se encuentre habilitado para desempeñar actividad laboral en el país, acorde a la calidad migratoria habilitante, sin que ella exceda de dos (02) años. Si no realiza la renovación en el plazo correspondiente, la inscripción caduca de manera automática.

3.3.2. Renovación de la Inscripción en el Registro

a) Las solicitudes de renovación de inscripción, que se formulen antes o después de su vencimiento, se sujetan a los requisitos establecidos en el artículo 6 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, aprobado por DS 009-2016-TR y modificado por el Decreto Supremo 014-2017-TR.

b) Durante el primer año contado desde la incorporación al Registro, las renovaciones de inscripción que realice el trabajador extranjero con motivo de la prórroga o cambio de su calidad migratoria habilitante, pueden realizarse con las facilidades previstas en los literales a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, aprobado por DS 009-2016-TR y modificado por el Decreto Supremo 014-2017-TR.

3.3.3. Cancelación de la Inscripción

La inscripción en el RETCC se cancela cuando:

a) Es requerida por el propio trabajador, en cuyo caso la solicitud es aprobada de manera automática.

b) La autoridad competente verifica el fraude o falsedad de la información y/o documentación proporcionada para la inscripción en el RETCC, sin perjuicio de efectuar las acciones administrativas y/o penales que se deriven.

c) Cuando la autoridad competente señale que existe sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada sobrevenida contra el trabajador, por la comisión de los delitos tipificados en los artículos 108, 108-A, 108-C, 108-D, 121,148-A,152, 189, 200, 2004, 279, 279-B, 315, 317,317-A y 427 del Código Penal.

A tal efecto, la cancelación del registro procederá

cuando el trabajador sea condenado con cualquiera de las penas previstas en el artículo 28 del Código Penal.

Mediante una resolución motivada la autoridad competente cancela la inscripción en el RETCC, previa notificación al administrado otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles para que realice los descargos que considere, desvirtuando la causal emplazada, en lo que fuere aplicable.

Puede interponerse recurso de apelación a la resolución de cancelación de la inscripción en el RETCC dentro de los quince (15) días hábiles de notificado. Asimismo, en el plazo de tres (03) días hábiles la autoridad competente debe resolver de forma definitiva, el recurso.

El trabajador, podrá tramitar nuevamente su inscripción en el RETCC; si esta ha sido cancelada, siempre que no subsistan las causales de la cancelación citadas en la norma, de ser el caso deberá acreditarse fehacientemente el cumplimiento de los requisitos a fin de proceder con la nueva inscripción.

En el supuesto establecido en el numeral 3 del artículo 13 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC, aprobado por DS 009-2016-TR y modificado por el Decreto Supremo 014-2017-TR.

3.4. Trabajadores excluidos del Régimen de Construcción Civil

Los artículos 12º y 14º del Decreto Legislativo 727 "Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción", exceptúan del régimen de construcción civil, solamente para el tema de contratos y remuneraciones, a los trabajadores que ejecuten sus servicios en las empresas de inversión limitada, que realicen obras cuyos costos individuales no excedan de 50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), excluyendo a personas naturales que construyan sus propias unidades de vivienda, siempre que la obra no supere el límite señalado. El régimen laboral que se emplea normalmente a cualquier trabajador del régimen común de la actividad privada,

suscribiendo contratos sujetos a modalidad por obra o servicio y los honorarios se establecerán libremente.

3.5. Estabilidad Laboral

El derecho de la estabilidad laboral para los trabajadores de construcción civil, es relativa, y sólo pueden ser despedidos de una obra, el día de cierre de su semana laboral, sin previo aviso de despedida y siempre que haya concluido la labor para la que fueron contratados.

3.6. Remuneraciones

La remuneración, en el caso de los trabajadores de construcción civil, está conformada por conceptos como jornal básico, las bonificaciones y las asignaciones, los mismos que se desarrollaran a continuación:

a) Jornal Básico

Los jornales básicos vigentes, se aplican nivel nacional para los trabajadores de construcción civil que presten servicios de las tres categorías, que laboren en obras públicas o privadas:

Jornales básicos

Los jornales básicos, vigentes para las tres categorías desde el 1 de junio de 2022 al 31 de mayo de 2023, son:

Operario: S/ 80.50

Oficial: S/ 63.15

Peón: S/ 56.80

Es importante mencionar que los efectos de la negociación colectiva en el sector de construcción civil, tienen carácter vinculante, para todos los trabajadores a nivel nacional.

Base Legal

*TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR

* Resolución Ministerial 275-2022-TR

b) Salario por catástrofe

Cuando ocurran, casos fortuitos como aluvión, terremotos, catástrofes, etc., en que se interrumpa la labor, el trabajador no pierde la remuneración del día de descanso semanal obligatorio, es decir que el trabajador no se ve afectado económicamente por la interrupción de labores a consecuencia de un hecho de la naturaleza.

c) Descuento CONAFOVICER

Los trabajadores de construcción civil aportan el 2% del jornal básico al Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales (CONAFOVICER), este monto debe ser retenido por el empleador y depositado en el Banco de la Nación o Banco Continental dentro de los (quince) 15 días iniciado el mes siguiente al de efectuada dicha retención. Si no se cumple con este pago, se incurre en mora.

3.7. Bonificaciones

Las bonificaciones para los trabajadores de construcción son las siguientes:

a) Bonificación Unificada de Construcción (BUC)

La bonificación unificada de la construcción (BUC) es conformada por diversas bonificaciones: por desgaste de herramientas y ropa, por alimentación, por falta de agua potable, y por especialización para operario. Dicha bonificación se otorga por día trabajado en un porcentaje del jornal básico siendo de la siguiente manera:

- Operario 32% del jornal básico por día trabajado.
- Oficial 30% del jornal básico por día trabajado.
- Peón 30% del jornal básico por día trabajado.

Esta bonificación no es computable para el cálculo de las gratificaciones, asignación escolar compensación vacacional, ni para indemnización

por tiempo de servicios (convenio colectivo 2022-2023)

b) Bonificación por alta especialización

Los operarios especializados que estén certificados por el empleador o por el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico) o por cualquier otro centro de capacitación debidamente autorizado, para realizar trabajos especializados, tiene derecho a esta bonificación y se paga de la siguiente manera:

- a) Operario Operador de Equipo Mediano, se le paga el equivalente del, 8% de su jornal básico por BAE.
- b) Operario Topógrafo, se le paga el 9% de su jornal básico, por BAE.
- c) Operario Operador de Equipo Pesado, se le paga por BAE el equivalente al 10% de su jornal básico.
- d) Operario Operador Electromecánico, se le paga por el equivalente al 15% de su jornal básico. Al Operario Soldador Homologado 6G se le paga por BAE el equivalente al 18%.

De conformidad con la convención colectiva 2013-2014, aquellas empresas que pagan por concepto de bonificación por la alta especialización o similares sumas o montos superiores a los que se acuerden, aquella bonificación mantendrá su vigencia.

Esta Bonificación se paga por día laborado en jornada semanal obligatoria, excepto de los domingos, feriados o descanso semanal obligatorio y no es computable para el pago de beneficios sociales ni para la indemnización por tiempo de servicios ni vacaciones.

Las especialidades de Operario que recibirán la Bonificación por Alta Especialización BAE:

Operador de equipo mediano	Operador de equipo pesado	Operador electromecánico
Manlift	Tráiler	Electricista industrial
Retroexcavadora	Motoniveladora	Electricista liniero
Minicargador	Volquete	Soldador homologado (6G, 4G, 3G, y HDB)
	Bulldozer	Maniobrista montaje
	Camión grúa	Mecánico
	Camión mixer (incluye los autocargables)	Alineamiento
	Cargador frontal	Mecánico armador
	Dumper	Mecánico montaje
	Excavadora	Mecánico estructura
	Grúa	Calderero
	Grúa torre	Oxigenista
	Jumbo	Instrumentista
	Pavimentadora	Tubero alineador
	Planta chancadora	Tubero montaje
	Planta concreto	Pintor
	Planta de asfalto	Electromecánico
	Rodillo	Arenador
	Scooptram	
	Tractor	
	Scraper	
	Sideboom	
	Pala mecánica	
	Perforadora	
	Zaranda	
	Camión off road	
	Camión cisterna	
	Telehandler	
	Camabaja	
	Camión lubricador	
	Robot shotcrete	

Base legal

* Resolución Ministerial 233-2012-TR, publicada el 28.09.2012

* Resolución Ministerial 132-2013-TR, publicada el 03.08.2013

* Resolución Ministerial 183-2021-TR

c) Bonificación por Movilidad

Esta bonificación es otorgada a nivel nacional a los trabajadores de construcción civil, a fin de atender

los gastos de movilidad urbana e interurbana, para movilizarse de su domicilio habitual a la obra y viceversa. Dicha bonificación no se incluye para el cálculo de los beneficios sociales y se paga por día trabajado, estando el monto igual para las tres categorías, conforme al siguiente detalle:

Operario: S/ 8.00

Oficial: S/ 8.00

Peón: S/ 8.00

Base legal

* Resolución Ministerial 667-73-TR del 19.9.1973

* Resolución Ministerial 777.87-DR-LIM, punto 1°, del 08-07-1987

* Resolución Ministerial 212-2019-TR

d) Bonificación de movilidad en domingos y feriados

Esta bonificación es para los trabajadores que efectúan labores domingos o feriados, siendo el monto de S/ 5.00.

Base legal:

Resolución Ministerial 259-2008-TR.

Resolución Ministerial 212-2019-TR del 05.09.2019.

Para el pago de esta bonificación por movilidad diaria se concederá a todos los trabajadores de construcción civil a nivel nacional que trabajen dentro del radio urbano con excepción de: aquellos trabajadores que residan en campamentos y que el empleador sea quien provea movilidad al inicio y al término de los trabajos diarios o semanales.

Si, el empleador facilita transporte a sus trabajadores de un lugar determinado de la ciudad a la obra o centro de trabajo situado fuera del radio urbano, los mismos recibirán la bonificación acumulada por movilidad. (Convenio Colectivo 2022-2023)

Base legal:

Resolución Ministerial 667-73-TR del 19.9.1973.

e) Bonificación por Contacto con el Agua

Por esta bonificación se paga la suma s equivalente al 20% del jornal básico y se otorga a los trabajadores que laboran en contacto directo con el agua, entendiéndose aquellas labores en que el trabajador tenga que ingresar al agua e incluso sumergirse en ella, tal es el caso de trabajos realizados en inundaciones, ríos, lagos, represas, entre otros

Base Legal

Resolución Ministerial 480 del 20 de marzo de 1964, punto 5°.

f) Bonificación por contacto con aguas servidas

Esta bonificación se otorga a aquellos trabajadores que laboren en contacto directo con aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores recibirán una bonificación, la cual ascenderá 20% sobre el jornal básico. (Convenio Colectivo 2022-2023)

Base Legal

Convenio Colectivo 131-2004 del 9.09.2004, punto 6°.

Resolución Ministerial 214-2007-TR.

g) Bonificación por Altura

Los trabajadores de construcción civil recibirán una bonificación del 7% sobre el jornal básico. Dicha bonificación se cancelará por toda labor efectuada en el exterior de una obra de construcción, estando las labores las siguientes:

- Los trabajadores que efectúen trabajos de revestimiento de fachadas.
- Los trabajadores que efectúen trabajos de andamio, revoques, cimentación de toda

clase, revestimiento de toda clase, molduras, encofrados y otros.

- Los trabajadores que efectúen trabajos en fachadas interiores en las que se usen andamios y que comparten los mismos riesgos que las labores mencionadas
- Los trabajadores que realicen trabajos en pozos elevados a partir de los 5 metros de altura.

Para esta bonificación se debe precisar los cuatro pisos, debiéndose tomar en cuenta a partir de los diez metros, contados desde el nivel del suelo. Dicha bonificación se aplica a todas las categorías. (Convenio colectivo 2022-2023)

Base Legal:

Resolución Ministerial 480 del 20.3.1964, Art. 5° y 17°.

Resolución Ministerial 918 del 6.8.1965, Art. 5°.

Resolución Subdirectoral 604-75 del 8.4.1975.

Resolución Ministerial 072 del 4.2.1967.

Resolución Ministerial 187-2010-TR.

Resolución Ministerial 233-2012-TR

h) Bonificación por Altitud

El monto a pagar es de S/ 2.50 por día laborado, efectuando labores en obras o centros de trabajo ubicados a partir de los tres mil metros sobre el nivel del mar, no teniendo importancia el lugar de origen, siempre que conserve dicha posición de trabajo. Esta bonificación no será computable para el pago de beneficios sociales. (Convenio colectivo 2022-2023).

Base Legal:

Resolución Sub Directoral 058-76-911000 del 22.01.76, Artículo 1°

Resolución Ministerial 249-2009-TR.

Resolución Ministerial 233-2012-TR.

Resolución Ministerial 176-2014-TR.

Resolución Ministerial 182-2016-TR.

Resolución Ministerial 212-2019-TR, publicada el 5.09.2019.

i) Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero

Esta bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero por se paga la suma de S/ 1.90 diarios a aquellos trabajadores que laboren en un nivel menor al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero, considerando que dicha bonificación se pagará hasta la culminación de la obra de estructura al nivel indicado. (Convenio Colectivo 2022-2023).

Base Legal:

Resolución Ministerial 256-2011-TR.
Resolución Ministerial 233-2012-TR.
Resolución Ministerial 132-2013-TR.

j) Bonificación por turno noche

Es considerado turno noche desde las 11:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Por tanto, aquel trabajador que realice labores en ese horario recibirá una bonificación de parte del empleador semejante al 25% sobre el jornal básico; debiendo el empleador conceder un refrigerio al trabajador el cual contendrá dos sándwiches y ½ litro de leche. En el mencionado turno no se paga media hora más por el refrigerio. (convenio colectivo 2022-2023).

Base Legal:

Resolución Ministerial 082 del 24.4.1964.
Resolución Ministerial 072 del 4.2.1967.
Resolución Directoral 100-72-DPRTESS, Art. 6º.
Resolución Ministerial 169-2015-TR.

k) Bonificación por contacto con agentes químicos /altas temperaturas e infraestructura vial

Se otorgará la suma de S/ 3.50 por día trabajado a los trabajadores de construcción civil, para la compra de una bebida rehidratante, solo para la cuadrilla de trabajadores que laboren en contacto

con agentes químicos y altas temperaturas en obras de infraestructura vial en los trabajos con mezclas de asfalto.

Base Legal:

* Resolución Ministerial 169-2015-TR

3.8. Asignaciones

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho las asignaciones siguientes:

a) Asignación Escolar

Esta bonificación por asignación escolar, es otorgada al trabajador por cada hijo de hasta 23 años de edad cumplidos y que cursen estudios de educación inicial, básica, técnica o superior. Dicha bonificación se pagará desde el inicio en que el trabajador ingresa a laborar en una obra.

Para percibir el pago de esta bonificación el trabajador esta obligado a acreditar, con las partidas de nacimiento y la constancia de estudio de sus hijos, otorgados por la autoridad de educación correspondiente, y se paga durante la vigencia de la relación laboral. También percibirá este derecho el trabajador con descansos médicos debidamente acreditados hasta 60 días al año. (convenio colectivo 2022-2023)

El empleador deberá pagar el monto de 30 jornales básicos por año, por cada hijo, para los trabajadores de las tres categorías y debe ser abonada en la última semana de cada mes.

Base legal:

Resolución Subdirectoral 531-81-911000 del 24.7.1981.
Resolución Subdirectoral 711-75-911000 del 23.4.1975.
Resolución Directoral 155-94-DPSC.
Convenio Colectivo 131-2004 del 9.9.2004, Punto 4º.
Resolución Ministerial 315-2006-TR. Publicado el 7.9.2006.
Resolución Ministerial 169-2015-TR.
Resolución Ministerial 275-2022-TR.

b) Asignación por sepelio

Esta asignación será otorgada a los familiares de los trabajadores fallecidos durante la vigencia del contrato de trabajo, cuyo monto es (01) Unidad Impositiva Tributaria (UIT), conforme a las condiciones establecidas para su otorgamiento. (Convenio colectivo 2022-2023)

Base legal:

Resolución Directoral 143-73, DPRTESS del 26.3.1973.

Resolución 450-92-2SD-NEC.

Resolución Ministerial 249-2009-TR.

Resolución Ministerial 256-2011-TR.

3.9. Gratificaciones

Se otorgarán a los trabajadores de construcción civil dos gratificaciones anuales correspondientes a Fiestas Patrias y Navidad, las cuales, se deberán pagar de la siguiente manera:

a) Gratificación por Fiestas Patrias, es equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un sétimo de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de enero a julio del año respectivo.

b) Gratificación por Navidad, es equivalente a 40 jornales básicos y se pagará a razón de un quinto de 40 jornales básicos por mes laborado por el trabajador en la obra durante los meses de agosto a diciembre del año respectivo.

Para el pago de las gratificaciones señaladas, se deberá considerar lo siguiente:

a) El trabajador que labore en la misma obra por un periodo completo de siete meses o de cinco meses, según el caso, percibirá el íntegro de las gratificaciones.

b) El trabajador que labore en una obra por un periodo menor a cada uno de los indicados anteriormente, recibirá tantos sétimos o quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas (40

jornales), como meses calendarios completos hubiere laborado el trabajador en dicha obra.

c) El trabajador que ingresa a laborar a una obra y es cesado antes de cumplir un mes calendario, recibirá tantas partes proporcionales de los sétimos o de los quintos del monto de cada una de las gratificaciones mencionadas como días trabajados.

d) El empleador debe abonar las gratificaciones al trabajador una semana antes de Fiestas Patrias o la Navidad salvo sea cesado anterior a cada una de esas oportunidades.

e) Para el cálculo se considera el descanso médico debidamente acreditado, por un periodo de hasta 60 días al año.

Base Legal:

Resolución Sub Directoral 258-77-911000 del 15.03.77

Resolución Sub Directoral 531-81-9111000 del 24.07.81

Resolución Directoral 155-94-DPSC, punto 4º del acta.

Auto Subdirectoral de la SDNC de la DRTPEL, que registró el Convenio Colectivo 131-2004 del 9.9.2004.

3.10. Compensación por Tiempo de Servicio.

Porcentajes

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a percibir compensación por tiempo de servicios quince por ciento (15%) del total de los jornales básicos percibidos durante el tiempo que ha prestado servicios a su empleador. Este 15% está conformado por el 3% que corresponde a la asignación anual sustitutoria de la participación en las utilidades.

Para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios se tomará en cuenta los días trabajados y los descansos médicos debidamente acreditados hasta un máximo de sesenta (60) días al año. Para

este efecto, no se tendrá en cuenta el pago de salario dominical; sin embargo, constituirá base de cálculo el monto cancelado por concepto de horas extras sin la sobretasa.

El cálculo se realiza con el último jornal básico (convenio colectivo 2022-2023).

Base legal:

- * Decreto Supremo del 23.10.1942, Art. 5°.
- * Decreto Supremo del 5.12.1946, Art. Único.
- * Resolución Ministerial 480 del 20.3.1964.
- * Resolución Ministerial 299 del 25.2.1963.
- * Resolución Subdirectoral 450-90-2SD-NEC, del 25.5.1990.
- * Decreto Supremo 001-97-TR.
- * Convenio Colectivo 131-2004 del 9.9.2004, punto 4°.

3.11. Vacaciones

Las vacaciones pueden definirse como el derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año, después de haber cumplido los requisitos exigidos por la ley para acceder a ese beneficio, con la finalidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Por la naturaleza eventual del trabajo en construcción civil, es dificultoso que los trabajadores puedan alcanzar el récord vacacional exigido para los trabajadores del régimen laboral común. Razón, por lo que el trabajador de construcción civil tiene derecho a percibir por concepto de vacaciones trunca el 10% del jornal básico por día realizado de trabajo y los descansos médicos debidamente acreditados hasta por un periodo de 60 días al año; debiéndose toma en cuenta las siguientes situaciones del trabajador:

- a) Si es despedido después de seis (06) días de trabajo, tiene derecho al 10% de todos los salarios ganados durante el tiempo en que el cual proporcionó servicios.
- b) Si renuncia, tendrá derecho al 10% siempre que se produzca después de transcurridos 18 días de

trabajo efectivo.

c) Si el cese coincide al cumplimiento de los 18 días de trabajo efectivo, el trabajador tiene derecho a una indemnización vacacional igual a dos jornadas.

d) Para efectos del pago de este beneficio se calculará en base al último jornal básico.

e) El trabajador que preste servicios durante un año continuo para el mismo empleador y en una misma obra tendrá derecho a gozar de treinta (30) días consecutivos de vacaciones pagadas, con treinta (30) sueldos a base del jornal vigente en la época del descanso.

f) Para gozar del derecho de vacaciones, el trabajador deberá cumplir un mínimo de 260 días de trabajo o haber recibido 40 sueldos dominicales.

g) Si un trabajador no goza del descanso vacacional en su oportunidad y se acumulan 2 periodos consecutivos, recibirá el triple sueldo. (Convenio Colectivo 2022-2023)

Base legal:

Decreto Supremo 09 del 25.7.1959.

Resolución Suprema 144-69 del 14 .7.1969.

Resolución Ministerial 918 del 6.8.1965.

Punto 3° del Acta de fecha del 13.8.1993.

Convenio Colectivo 131-2004 del 09.09.2004, punto 4

3.12. Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo

Jornada

La jornada de trabajo se define como el tiempo que el trabajador destina, a realizar un servicio pactado en el contrato de trabajo.

En el caso que, a la fecha, los empleadores se encuentren pagando una compensación económica

a sus trabajadores por los 7 días de bajada después de su permanencia en el proyecto, dicha suma constituirá un pago a cuenta. En el supuesto que la compensación económica resulte igual a la suma acordada, no habrá pago adicional alguno; en caso sea menor, la empresa cubrirá la diferencia correspondiente, hasta el monto ascendente a 7 jornales básicos. Si el monto resulta mayor, se dividirá en dos conceptos; el primero, equivalente a 7 jornales básicos, denominado "pago en descanso", y el segundo, constituido por la diferencia, mantendrá la denominación con la que se estuvo cancelando a la fecha.

El pago en descanso debe ser cancelado en la primera semana correspondiente al retorno del trabajador a la obra.

La prestación bajo el régimen de construcción civil desarrollada precedentemente, no puede considerarse como una jornada atípica o acumulativa.

Base Legal

*Resolución Ministerial 169-2015-TR

a) Turno Corrido

Por acuerdo de partes se puede pactar en forma directa las condiciones bajo las cuales se deberá trabajar turnos corridos respetándose los derechos adquiridos.

Los trabajadores de construcción civil que laboren en turnos corridos, percibirán el pago de o horas y media salario por 8 horas de labor, con descanso intermedio de 30 minutos para que el trabajador pueda tomar sus alimentos. El empleador está obligado a otorgar a los trabajadores de las tres categorías un refrigerio que debe consistir en dos sánduches y ½ litro de leche por trabajador en cada turno. (Convenio Colectivo 2022-2023).

Base Legal:

Resolución Ministerial 480 del 20.03.64 Art. 18°
Resolución Ministerial 072 del 4.2.1967, Art. 5°.

b) Turno Nocturno

Se considera, turno de noche desde las 11:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Por lo que, el trabajador que labore en ese horario se le otorgará una bonificación por parte del empleador equivalente al 25% sobre el jornal básico. El empleador deberá conceder un refrigerio al trabajador el cual constará en dos sánduches y ½ litro de leche. No se pagará media hora más por el refrigerio. (Convenio Colectivo 2022-2023)

Base Legal:

Resolución Ministerial 072 del 04.02.67

Resolución Directoral 100-72- DPRTEES del 13.04.72

Resolución Ministerial 082 del 24.4.1964.

* Resolución Directoral 100-72-DPRTESS, Art. 6°.

* Resolución Ministerial 169-2015-TR.

3.13. Horas extras

Se define como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por las cuales se abona una remuneración incrementada con una sobretasa que puede ser de carácter legal o convencional

Los trabajadores que realicen trabajos más allá de la jornada ordinaria establecida, recibirán un pago por horas extras laboradas conforme al siguiente detalle:

La remuneración por tiempo extra a la jornada normal hasta (novena y décima) hora será del 60% sobre el jornal básico.

- Luego de la décima hora y hasta las 11:00 p.m., percibirá una sobretasa del 100% sobre el jornal básico.
- Después de las 11:00 p.m. la remuneración por horas extras será en forma convencional por las partes.

El sobretiempo es aquel pago que recibe el trabajador como sobretasa por prestar servicios después del horario de trabajo, de común acuerdo con el empleador.

Base legal:

Convenio Colectivo del 2 de junio de 1946, punto 3º,
aprobado por Decreto Supremo del 14 de julio de 1946.

Pacto del 8 de mayo de 1951, punto 1º.

Base Legal:

Acta del 05.04.58

3.14. Permisos

a) Permisos para atenderse en EsSalud

El trabajador que tenga que atenderse en EsSalud por una enfermedad común, le informará a su empleador un día antes de la atención, si es una urgencia médica o accidente de trabajo, le informará de inmediato al empleador, quien concederá la autorización para el permiso correspondiente para su atención, teniendo en cuenta el lugar donde se realizará la cita médica, sin perjuicio de su salario dominical o del día de descanso obligatorio.

Si la cita médica es en la mañana y el trabajador no tiene descanso médico, y solo tiene constancia de atención donde se especifica el horario de salida por atención médica recibida, deberá regresar a su centro de labores. No obstante, si el trabajador concurrió a EsSalud a partir de las 3:00 p.m., el trabajador puede regresar al día siguiente. (convenio colectivo 2022-2023).

Base legal:

* Convenio colectivo del 4 de noviembre de 1974,
punto 16º

b) Para inscripción de nacimiento de hijo

El trabajador tiene derecho a medio día de permiso sin pérdida del salario dominical, cuando el padre concurra a inscribir el nacimiento de su hijo. En este caso debe presentar el documento que expida la Reniec.

Base Legal:

Resolución Subdirectoral . 46-SER del 23.2.1970.
Resolución Directoral . 40-70-DRTL del 3.4.1970

c) Permiso por Lactancia Materna

La madre trabajadora, al término de su periodo posnatal, tiene derecho una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. Si el parto fue múltiple, el permiso por lactancia materna se aumentará una hora más al día. Dicho permiso podrá ser fragmentado en dos tiempos iguales y será concedido dentro de su jornada laboral y no se podrá descontar.

Base Legal

Ley . 27240 Ley que otorga permiso por lactancia materna

3.15. Licencias

a) Licencia por Paternidad

Este permiso es hasta por diez (10) consecutivos se concede al padre - trabajador y se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador comunique a su empleador, conforme a lo siguiente:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable del parto, debidamente acreditada mediante el certificado médico propio, suscrito por el profesional colegiado

El trabajador está obligado a comunicar al empleador, con una anticipación de quince (15) días naturales, respecto a la fecha probable del parto. Si el inicio del goce de la presente licencia, coincide con días no laborables, será efectivo al día hábil siguiente. Esta licencia es de carácter

irrenunciable y no puede ser sustituida por pago en efectivo u otro beneficio.

Base Legal:

Ley .29409 Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Decreto Supremo .014-2010-TR

Ley .30807

b) Licencia por fallecimiento de familiares

Mediante la Convenio Colectivo 2015 - 2016, las empresas de Construcción civil acordaron ampliar de tres (03) a cinco (05) días el permiso pagado por duelo, siempre que el lugar donde se ejecute la obra dificulte el traslado y/o transporte del trabajador hasta su lugar de origen o residencia habitual, a fin de que pueda acompañar a su familia ante el fallecimiento de un familiar directo. Este permiso se aplica para las tres categorías. (Convenio Colectivo 2022-2023)

Base Legal:

Resolución Ministerial 480 del 20.03.64

Resolución Directoral 082 del 24.04.64

Resolución Sub Directoral 479-82-91000 del 16.08.82

Resolución Ministerial 169-2015-TR.

Ley 31602. Ley que establece la Licencia por fallecimiento de familiares en el Sector Privado.

d) Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

Tal como los demás trabajadores del sector público y del sector privado, los trabajadores en construcción civil, entre otros, tienen el derecho a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el la finalidad de asistirlo.

Dicha licencia se concede por el plazo máximo de siete (7) días calendario, con goce de haber. En caso de ser necesario más días de licencia, estos serán concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta (30) días, a cuenta del derecho vacacional. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo fuera del plazo indicado, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

Para obtener esta licencia el trabajador deberá cumplir con lo siguiente:

- Comunicar al empleador uso de esta licencia dentro de las cuarenta (48) horas de producido o conocido el derecho.
- Adjuntar certificado médico, donde acredita el estado de salud grave o terminal p el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

Base Legal

Ley . 30012 Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave

e) Licencia por vacunación

Los trabajadores de construcción civil igual que los trabajadores de la actividad pública o privada tienen derecho a la licencia con goce de haber que consiste en que el empleador debe reconocer una ausencia remunerada y extraordinaria al trabajador, hasta por 4 horas, a fin de que pueda asistir en la fecha programada para su vacunación contra el COVID-19, comunicando a su empleador con cuarenta 48 horas de anticipación.

Si el local de vacunación no opere en el día programado, el trabajador mantendrá el derecho a gozar de la licencia en la nueva fecha programada para la vacunación.

Base Legal

Ley . 31334, publicada el 7 de agosto de 2021

f) Licencia para exámenes oncológicos

Los trabajadores tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos (02) días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

El trabajador debe coordinar con el empleador, debiendo presentar la orden médica en la que indiquen los exámenes a realizar. Posteriormente debe presentar los documentos que acrediten dicha atención. Esta licencia será compensable con horas de trabajo que serán acordadas con su empleador.

Base Legal:

Ley . 31479, del 24 de mayo de 2022.

g) Licencia por maternidad

La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 49 días de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, ello será decisión de la trabajadora. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con anticipación no menor dos (02) meses a la fecha probable del parto, Esta licencia se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

La discapacidad se deberá acreditar con el certificado correspondiente otorgado por el profesional de la salud debidamente autorizado.

Base Legal:

Ley 26644, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la servidora gestante, sus modificatorias y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2011-TR.

Construcción civil

El 25 de octubre de cada año es día no laborable para los trabajadores de Construcción civil, es feriado gremial. con goce de salario sin que se afecte el salario dominical.

Base Legal

* Ley 24324 del 04-11-1985 "Ley que declara el 25 de octubre de cada año "Día de la Construcción Civil".

* Decreto Legislativo 713 del 08-11-1991 "Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada."

3.17. Inclemencias del Clima

Si, se presentaran inclemencias de clima extremo, no frecuentes en el lugar donde se realizan los trabajos, el empleador, podrá suspender los trabajos por horas, que considere pertinente.

En estos casos toca pagarle al trabajador el 100% de las horas afectadas, sin necesidad de recuperar las mismas.

Base Legal

* Resolución Ministerial 132-2013-TR, publicada el 03.08.2013

3.18. Otros Derechos y Obligaciones

a) Libros de planilla y boletas de pago

El empleador deberá inscribir en el libro de planillas a sus trabajadores, dentro de las setenta y dos (72) horas de haber ingresado a laborar.

Las planillas de las empresas que desarrollen actividades en construcción civil podrán ser llevadas por cada obra o en conjunto por varias obras centralizándolas en una, pero este caso cada obra deberá contar con una copia simple planillas.

Base Legal

3.16. Descanso por el día de los trabajadores de

Decreto Supremo 001-98-TR
Decreto Supremo 009-2011-TR

b) Protector Solar

Se colocarán y pondrán a disposición de los trabajadores, en las instalaciones de la obra, distribuidores, de protección solar, para el uso de los trabajadores, en las obras que se realicen tanto en estación de verano o zonas de clima soleado.

c) Refrigerio

Los empleadores concederán a los trabajadores que laboren en turno noche y turnos corridos un refrigerio, el cual consta de dos sándwiches y ½ litro de leche. (convenio colectivo 2022-2023)

Base legal:

Resolución Ministerial 072 del 4.2.1967, Art. 5º.

Base Legal:

Resolución Ministerial 480 del 20.03.64

d) Botiquín, ducha y servicios higiénicos

Cada obra debe tener un botiquín para atender a los obreros que sufran accidentes leves debiendo contar este botiquín con los medicamentos que permitan brindar los primeros auxilios a los trabajadores. Asimismo, se deberá contar con duchas y servicios higiénicos.

Base Legal:

- * Pacto de 1946, punto 11º.
- * Resolución Suprema 021-83-TR del 23.3.1983, Art. 45º.
- * Norma Técnica G.050 Seguridad durante la construcción DS 010-2009.

e) Agua Potable

El empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores de construcción civil agua potable en el lugar donde realiza la obra, esta debe ser potable para consumo, Si no existirá la red pública

de agua, el transporte y acopio de la misma deberá garantizar su limpieza.

Base Legal:

Resolución Ministerial 918 del 6.8.1965.
Resolución Suprema 023-81-TR del 23.3.1983.

f) Uniformes

Uniformes de trabajo

Las empresas constructoras concederán al inicio de su relación laboral a cada uno de los trabajadores que trabajen en obras públicas o privadas y que emplean a veinte (20) o más trabajadores dos (02) overoles tipo estándar, sin que el trabajador se vea obligado a devolverlo al término de su contrato. (Convenio colectivo 2022-2023)

Base legal:

- * Decreto Supremo 7 del 10.4.1958, Art. 3º.
- * Resolución Directoral 777-87-DR-LIM del 8.7.1987.
- * Resolución Subdirectoral 450-90-2sd-NECM del 25.5.1990.
- * Norma técnica G.050 Seguridad durante la construcción DS 010-2009
- * Resolución Ministerial 315-2006-TR, publicada el 7.9.2006

g) Facilidades para Capacitación

Los trabajadores en construcción civil tienen derecho a las facilidades para que asistan a los cursos técnicos y prácticos que dicte el Servicio Nacional de Capacitación para industria de la Construcción (SENCICO) dentro del horario que señale esta institución. Esta obligación estará a cargo de los empleadores

Base Legal:

Resolución Suprema 531-81-911000 del 24.07.81

h) Seguro de Vida EsSalud "+ Vida Seguro de Accidentes"

Las empresas constructoras contratarán a favor de sus operarios la Póliza de Seguro de EsSalud "+ Vida Seguro de Accidentes", adicional al seguro complementario por trabajo por trabajo de riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra sea mayor de cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias.

En caso de fallecimiento del trabajador o invalidez permanente total por accidente, este seguro cubre una póliza de hasta s/ 79,701.93 soles, adicional a ello el pago de s/ 1, 265.11x 12 meses por canasta familiar.

En caso del fallecimiento o invalidez permanente de la cónyuge o concubina este seguro, cubre una póliza de s/ 39,850.97 soles.

Base Legal

Convención colectiva . 131-2004del 9.9.2024,
punto 2°

Resolución Ministerial .256-2011-TR

Resolución Ministerial .176-2014-TR, PUNTO 2°

i) Aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP

El aporte de los trabajadores a favor de la FTCCP es equivalente a seis (6) veces el monto del aumento de los jornales básicos y el incremento sobre la bonificación unificada de la construcción (BUC), todo ello correspondiente únicamente al día 1 de junio de cada año. Esta es una contribución que hacen los trabajadores a la FTCCP por la negociación colectiva de cada año.

Dentro de los diez 10 días siguientes a la realización del descuentos, las empresas depositarán el monto total de las contribuciones descontadas en una cuenta corriente bancaria a nombre de la Federación de trabajadores en Construcción Civil del Perú.

Base Legal

* Resolución Directoral 100-72-DPRTESS del 13.04.1972, Art. 4°.

* Convención Colectiva 131-2004 del 9.9.2004, punto 7°.

* Resolución Ministerial 224-2018-TR. Del 11.09.2018.

* Resolución Ministerial 224-2020-TR.

* Artículo 16-A del DS 011-92-TR modificado por el DS 014-2022-TR

j) Pago de remuneraciones por terceros

Si, el trabajador cobra el íntegro de sus remuneraciones de la entidad bancaria en que ha sido abonada, no sufrirá descuento alguno, en aplicación del Art. 18 del Decreto Supremo 001-98-TR modificado por el Decreto Supremo 017-2001-TR.

Base Legal

* Convenio Colectivo . 1478-2005 del 21.09,20025,
punto 4°

* Decreto Supremo .001-98- Art .18°

4. Relaciones Colectivas de Trabajo

4.1. Sindicación

La sindicalización es un derecho fundamental, por el cual todos los trabajadores tienen derecho de fundar y/o constituir sindicatos, así como de afiliarse y desafiliarse a los mismas, de forma libre y voluntaria.

A nivel de obra funcionan los comités de obra y a nivel nacional los trabajadores son representados por la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.

Base Legal

T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 10-20003-TR del 30.09.03

4.2. Licencia Sindical

La licencia sindical puede definirse como el permiso que se concede a los dirigentes sindicales para ausentarse

de su centro de labores en horario de trabajo, a efectos de realizar actos propios del cargo que ostentan en representación de su organización sindical.

Esta licencia solo puede tener como fuente la ley o el convenio colectivo, no pudiendo establecerse por acto de resolución administrativa.

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a gozar de licencia sindical hasta los dos dirigentes del comité de obra en los casos en que acudan ante las autoridades u organismos de grado superior. Los dirigentes de sindicatos o federación, que trabajen en obra se les concederán dicha licencia oportuna, previa solicitud al empleador. (convenio colectivo 2022-2023).

Esta licencia es pagada, es decir, los dirigentes no pierden sus salarios. La normativa nacional establece como límite anual hasta 30 días al año, pudiendo superar por acuerdos de partes, la cual se debe comunicar al empleador con una antelación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

Este tipo de licencia se encuentra reconocida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Ley 25593) y su TUO, aprobado el Decreto Supremo 010-2003-TR específicamente en el artículo 32, el cual establece que mediante convenio colectivo se podrá establecer las estipulaciones que faciliten la realización de actividades sindicales. Asimismo, se debe señalar que no se podrá otorgar ni modificar permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

Base legal:

- * Resolución Ministerial 480 del 20.3.1964, Art. 10º.
- * Decreto Supremo 010-2003-TR que aprueba el Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- * Decreto Supremo 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajado.

4.3. Cuota Sindical

La cuota sindical podemos definirla como aquella contribución pecuniaria efectuada por afiliados a la

organización sindical, mediante la cual se garantiza la supervivencia del sindicato, facilitando de esta manera su funcionamiento, así como la consecución de sus objetivos en beneficio de sus adeptos.

El aporte de los trabajadores a favor de la Federación de Trabajadores de Construcción Civiles es equivalente a dos veces el monto del aumento salarial a la remuneración básica correspondiente al día 01 de junio de cada año.

El descuento de la cuota sindical se efectúa por planilla en cada centro de trabajo, entregando cada sindicato de la Federación a los centros de trabajo donde sirven sus afiliados, los correspondientes talonarios de recibos. Los empleadores deberán depositar en el Banco de la Nación, dentro de los diez días posteriores al descuento, el monto total de los mismos.

(Convenio Colectivo 2022-2023)

Las empresas constructoras, están obligadas a descontar del salario del trabajador, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias fijadas en el estatuto del citado sindicato o el acta de asamblea en el que se constituya la cuota ordinaria o extraordinaria autorizada y firmada por los trabajadores. Los trámites se realizarán a través del comité de obra y el sindicato de cada jurisdicción. Para estos efectos se debe cumplir con lo siguiente:

a) La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.

b) La organización sindical recaudadora de la cuota sindical deberá efectuar a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. La organización sindical tiene personería jurídica a fin de ser

titular de una cuenta en el sistema financiero.

c) El empleador deberá efectuar el depósito de las cuotas descontadas en una cuenta del sistema financiero, cuyo titular es la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada realizada la retención. Queda prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad, este hecho conlleva a sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.

d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente:

(i) El apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical.

(ii) El documento que acredite la inscripción directa o indirecta del sindicato a una organización sindical de grado superior (federación o confederación) sea al momento del estatuto de esta o con posterioridad.

Por afiliación indirecta se entiende la relación existente entre una organización sindical y una confederación, a través de la afiliación de este a una federación afiliada, a su vez, a dicha confederación.

(iii) La cuota o la proporción sindical correspondiente.

(iv) La cuenta de la entidad del sistema financiera donde se efectúe el abono de los descuentos.

El descuento y pago de la cuota sindical acorde a lo establecido en el párrafo precedente, exime de responsabilidad al empleador por los depósitos realizados. Asimismo, el empleador no tendrá responsabilidad alguna por la retención y depósito

del monto por concepto de cuota sindical en la cuenta de una entidad financiera correspondiente a una federación o confederación que ya no corresponda, si el sindicato no comunica oportunamente su desafiliación o el cambio de organización de grado superior.

Cuando se presente el cambio de organización de grado superior deberá cumplirse con la comunicación señalada en el literal d) del párrafo anterior, para que el empleador proceda con la retención y abono de la cuota sindical. En todos los casos, el depósito a la cuenta de la entidad del sistema financiero se efectúa conforme a lo indicado en el literal c).

Aquella organización sindical que se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, el empleador podrá descontar de la cuota sindical la parte proporcional y efectuar el depósito a la cuenta del sistema financiero de tal organización, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención.

a) Se deberá registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según concierna.

b) Si la organización sindical no es el titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en el depositario hasta que la organización sindical informe la cuenta de su titularidad. No generando ningún tipo de interés u otro beneficio a cualquiera de las partes.

c) Para anular la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador puede presentar a su empleador un escrito que acredite su desafiliación de la organización sindical, sin perjuicio de la

obligación de la organización sindical de comunicar oportunamente al empleador sobre la desafiliación.

Si, la organización sindical se encuentra afiliada a organizaciones de grado superior, se regirán por las mismas reglas en lo que resulte aplicable.

Los subcontratistas que laboren en una obra no están exceptuados de cumplir con lo señalado en el Decreto Legislativo 1187; deberán efectuar el depósito de la cuota sindical a la cuenta bancarizada del sindicato.

Base legal:

- * Resolución Ministerial 480 del 20.3.1964, Art. 9°.
- * Resolución Subdirectoral 193-91 del 19.6.1991.
- * Resolución Directoral 100-72-DPRTESS de 14.4.1972.
- * TUO de LRCT aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.
- * Decreto Supremo 011-92-TR.
- * Decreto Legislativo 1187.
- * Decreto Supremo 003-2017-TR.
- Decreto Supremo 014-2022-TR

4.4. Ambiente para el Comité de Obra

Los empleadores de Construcción civil deben facilitar un lugar adecuado para el funcionamiento del comité de obra, sin entorpecer el normal desarrollo de la obra.

Base Legal:

Resolución Sub Directoral 531-911000 del 24.07.81

4.5. Negociación Colectiva por Rama de Actividad

La negociación colectiva a nivel de rama de actividad implica que los representantes de los trabajadores y los empleadores de varias empresas dentro de una industria o sector en particular se reúnen para establecer estándares y acuerdos que se aplicarán a todas las empresas dentro de esa rama de actividad. Esto puede ayudar a garantizar una competencia justa y condiciones laborales uniformes en una industria

específica.

El Tribunal Constitucional mediante sentencia de fecha 26 de marzo de 2023 recaída en el Expediente 001-2003-AA/TC sobre de Amparo ha reconocido el derecho de los trabajadores de construcción civil a negociación colectiva por rama de actividad.

Además, la Ley 27912, del 06 de enero 2003, publicada en el Diario Oficial el Peruano el día 08 del mismo año, al derogar la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, vigente desde el 02 de julio de 1992, ha terminado con todo obstáculo legal para que no prosperara la negociación colectiva por rama de actividad.

Base Legal

Resolución Ministerial 104-2002-TR del 08.05.02

Resolución Ministerial 106-2002-TR del 10.05.02

Ley 27912 del 06.01.03

Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de marzo de 2003, Expediente 0261-2003-AA/TC

TU.O, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003-TR del 30 .09.03.

4.6. Derecho de Huelga

El derecho de Huelga se define como la suspensión colectiva de la actividad laboral realizada por los trabajadores, previamente acordada de forma voluntaria por los por la mayoría de los trabajadores.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

Los trabajadores sujetos al Régimen de Construcción Civil deben ejercer su derecho de huelga con sujeción a sus normas y procedimientos establecidos en el Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR del 30 de setiembre 2003.

5. Conclusiones

1. Los derechos de los trabajadores sujetos al régimen especial de construcción civil surgen de la celebración de convenios colectivos celebrados entre la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (FTCCP) y los empleadores del sector de la construcción (CAPECO) y en menor medida por disposiciones legales.
2. Para poder ejercer la labor de construcción civil es necesario el registro previo ante la autoridad administrativa de trabajo, a fin de evitar en esta actividad la infiltración de personas con fines de actos delictivos.
3. Los trabajadores que se encuentran bajo el régimen especial de construcción civil se les aplica los derechos establecidos por el régimen laboral de la actividad privada, cuando estos no hayan sido contemplados en sus convenios colectivos o normas legales propias.



GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES DE DICIEMBRE O DE NAVIDAD



Pablo Salinas Seminario

Nos referimos a las **GRATIFICACIONES ORDINARIAS SEMESTRALES DE Diciembre O DE NAVIDAD** que la Compañía deberá abonar a su personal de trabajadores comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada.

Tenemos el agrado de presentarles el siguiente artículo que contiene las principales características de las gratificaciones ordinarias semestrales de los trabajadores sujetos dentro del régimen laboral de la actividad privada.

1. BASES LEGALES VIGENTES:

1.1. RÉGIMEN GENERAL:

Es el analizado y comentado en la presente comunicación, toda vez que no podemos tratar dentro de un artículo de carácter general todas aquellas normas internas de carácter particular, con beneficios específicos y/o individuales que regulan en cada uno de los gremios fabriles, grupos empresariales, compañías o centros de trabajo, las normas especiales y/o particulares de pago de las gratificaciones contenidas en los convenios colectivos federales, pactos colectivos de centros de trabajo, costumbre o regulaciones del RIT, a cuyos especiales lineamientos nos remitimos.

Este régimen general por ello está comprendido por las siguientes normas legales:

1.1.1. LEY 27735 de 09 de Mayo del 2002.

Derogó la LEY 25139.

Dispuso que el beneficio de la gratificación para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada les sería de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del personal.

Estableció que el monto de las gratificaciones sería equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio, considerándose como remuneración a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disponibilidad, excluyendo los conceptos remunerativos considerados como remuneraciones no computables para el régimen de la CTS.

Precisó que se entenderá como remuneración regular a aquella percibida regularmente por el trabajador, aun cuando sus montos pudieren variar en razón de incrementos u otros motivos y que tratándose de

remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las hubiere percibido cuando menos en alguna oportunidad en tres (03) meses durante cada semestre correspondiente y que para su incorporación se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (06).

Reiteró la forma de cálculo de las gratificaciones para los trabajadores de remuneración imprecisa sobre el promedio de la remuneración percibida en los últimos seis (06) meses anteriores al 15 de julio y al 15 de diciembre respectivamente.

Dispuso que las gratificaciones fueran abonadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, según sea el caso.

Precisó que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo que el trabajador contara con menos de seis (06) meses en lo cual percibirá la gratificación en forma proporcional y abonándose en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre según sea el caso.

Por otro lado, determinó que si el trabajador no tuviere vínculo laboral vigente en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre de cada año, pero hubiere laborado como mínimo un (01) mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Finalmente dispuso que la percepción de las gratificaciones otorgadas en la presente norma, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar, que con igual o diferente denominación se reconozca al trabajador a partir del 29 de Mayo del año 2020, en cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá de otorgarse el

beneficio más favorable al trabajador.

1.1.2. DECRETO SUPREMO 005-2002-TR de 03 de Julio del 2002.

Derogó a su vez el DECRETO SUPREMO 061-89-TR

Contiene las normas reglamentarias de la **LEY 27735** precisando aspectos tales como el ámbito de aplicación, la configuración del derecho de gratificaciones ordinarias, las regulaciones para la determinación del monto de las gratificaciones ordinarias, concepto de la remuneración computable y del tiempo de servicios, regulaciones sobre la oportunidad de pago y del régimen especial de la gratificación trunca.

1.1.3. DECRETO SUPREMO 017-2002-TR del 4 de Diciembre del 2002.

Modificó alguna de las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** con relación al cálculo del tiempo de servicios por cada mes calendario completo laborado para el pago de las gratificaciones ordinarias semestrales, que es analizada y comentada en la presente comunicación.

1.2. RÉGIMEN ESPECIAL:

1.2.1. GENERADO POR LA APLICACIÓN DE CONTRATOS Y/O CONVENIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y COSTUMBRE VIGENTE EN CADA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Están constituidas por las **normas internas** de los:

- contratos y/o convenios individuales de trabajo o
- por las regulaciones del Reglamento Interno de Trabajo y
- por la norma interna y/o costumbre vigente en cada Empresa o centro de trabajo en particular,

que son disposiciones convencionales de carácter especial que contienen normas que regulan para cada Empresa o centro de trabajo en forma particular todos los aspectos del otorgamiento y pago de las gratificaciones a vuestro personal, las que pueden

haber sido condensadas y/o modificadas por medio del ejercicio del **Derecho de Revisión** o mediante negociaciones colectivas en cada centro de trabajo.

Por lo antes expuesto nos remitimos a dichas normas internas en particular que están vigentes en cada gremio o sector industrial por rama de actividad económica, Compañía o centro de trabajo en forma particular, por lo cual no están tratadas ni analizadas en forma alguna en el presente artículo que reiteramos es de carácter general.

1.2.2. GENERADO POR LA APLICACIÓN DE PACTOS Y/O CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS AL NIVEL DE BASE ENTRE CADA EMPRESA Y SU RESPECTIVA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LAS FEDERACIONES DE TRABAJADORES Y/O ORGANIZACIONES SINDICALES DE SEGUNDO Y TERCER GRADO CON LAS ENTIDADES EMPRESARIALES REPRESENTATIVAS

Aplicándose los mismos en forma complementaria a las regulaciones especiales y/o particulares señaladas en el numeral anterior y estando constituidas por los:

- pactos y/o convenios colectivos suscritos al nivel de base entre cada Empresa y su respectiva organización sindical
- así como por los pactos y/o convenios colectivos suscritos entre las entidades y/o organizaciones empresariales representativas y las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las que estuviere afiliado el sindicato representativo de cada centro de trabajo, acordados con las respectivas entidades gremiales representativas de los empleadores en las negociaciones colectivas gremiales o por rama de actividad económica, las que no hubieren sido modificadas en forma expresa por el ejercicio del Derecho de Revisión y
- por las negociaciones colectivas de base o gremiales en cada centro de trabajo o Empresa, que en caso de existir contienen disposiciones de carácter especial que regulan en forma complementaria todos los aspectos del otorgamiento y pago de las

gratificaciones a vuestro personal,

por lo cual nos remitimos igualmente a dichas normas internas en particular que están vigentes en cada Gremio o Sector Industrial, Compañía o centro de trabajo en forma particular, por lo cual no están igualmente ni tratadas ni analizadas en el presente artículo que es de carácter general.

2. PERSONAL CON DERECHO A GRATIFICACIONES

Les recordamos que la **LEY 27735** introdujo una clara modificación respecto al criterio implementado hasta el 27 de Mayo del 2002 mientras estuvo vigente la derogada **LEY 25129**, la cual como recordarán determinaba que correspondía el beneficio del otorgamiento de dos (02) gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias o 28 de Julio y otra con ocasión de la Navidad o 25 de Diciembre, a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada con o sin negociación colectiva, sujetos a condición simplemente de que se encontraran laborando en el mes en que correspondía percibir el citado beneficio, es decir que contaran con contrato de trabajo vigente en los meses de Julio para la gratificación de Fiestas Patrias y de Diciembre para la gratificación de Navidad, oportunidades en que correspondía percibir el beneficio, no siendo exigible que el personal haya laborado la jornada mínima de cuatro (04) horas diarias.

La **LEY 27735** efectuó una clara modificación para determinar cuál es el personal con derecho a las gratificaciones al señalar que será de aplicación o les corresponderá en forma general a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato y el tiempo de prestación de servicios de cada trabajador.

Les recordamos que las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** han precisado al respecto que dichos beneficios se aplicarán a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose como tales a los comprendidos en todas las modalidades de contrato establecidos en

el art. 1° de la **LEY 27735**, es decir a aquellos sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de servicios del trabajador, sean contratos de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, sean contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo fijo o definido, contratos de trabajo a tiempo parcial así como los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

En consecuencia, les corresponderá el beneficio de las gratificaciones ordinarias semestrales a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir a todos los:

- Gerentes,
- Funcionarios,
- Personal de dirección,
- Empleados de confianza,
- Trabajadores extranjeros,
- Trabajadores empleados en general,
- Trabajadores obreros en general, y
- Socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores.

Igualmente les corresponderá el beneficio de las gratificaciones ordinarias semestrales a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo, es decir sin importar si son:

- Trabajadores estables o
- Trabajadores contratados a plazo indefinido y/o indeterminado o
- Trabajadores contratados a plazo fijo y/o sujetos a modalidad y/o a plazo definido o
- Trabajadores contratados a tiempo parcial.

Asimismo, les corresponderá percibir el beneficio de las gratificaciones ordinarias semestrales a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad

privada, sin importar igualmente ni la edad ni sexo, ni el tiempo de prestación servicios del personal, por lo cual les corresponderá como **innovación** a todo el:

- Personal masculino y femenino
- Personal que laboren jornadas inferiores a 04 horas diarias y al
- Personal de trabajadores sujetos al período de prueba.

Asimismo, existen otros CASOS ESPECIALES correspondientes a:

- **TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS** reguladas en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa o REMYPE, que hayan sido contratados después de que la Empresa se inscribió en el Registro de Micro y Pequeña Empresa o REMYPE, tendrán derecho a percibir ½ sueldo de gratificación conforme las normas del Decreto Supremo 013-PRODUCE.
- **TRABAJADORES DE LA MICRO EMPRESA** que hayan sido contratados antes de que la micro empresa se haya inscrito en el Registro de Micro y Pequeña Empresa o REMYPE, tendrán derecho a percibir ½ sueldo de gratificación.
- **TRABAJADORES DOMÉSTICOS O DEL HOGAR** que estén regulados en la Ley 27986, tendrán derecho a la gratificación equivalente de medio (½) sueldo, con las modificaciones establecidas por la Ley 31047 de 17 de Setiembre del 2020, que incrementará dicho beneficio a una (01) remuneración mensual percibida en los meses de Julio y Diciembre respectivamente.

2.1. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE:

Como recordarán la **LEY 27735** recogió igualmente alguno de los requisitos exigidos por la derogada **LEY 25129** al reiterar que para tener derecho a percibir las gratificaciones ordinarias semestrales, es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el

beneficio.

Las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** han precisado que el derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de los meses de Julio y de Diciembre respectivamente y excepcionalmente se considerará para el beneficio de las gratificaciones ordinarias como tiempos efectivamente laborados, los siguientes supuestos o casos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional;
- La licencia con goce de remuneraciones;
- Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios;
- El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social y
- Todos aquellos que sean considerados por ley expresa como días laborados para todo efecto legal.

Por lo antes expuesto reiteramos que es necesario precisar que se entenderá que se cuenta con contrato de trabajo vigente en los siguientes casos:

- Cuando vuestro personal esté laborando en forma efectiva y real en dichos meses en que corresponda percibir el citado beneficio;
- Cuando pudiera estar igualmente en uso de su descanso físico vacacional;
- Cuando pudiera estar gozando de licencia con goce de remuneraciones;
- Cuando pudiera estar percibiendo los subsidios de la Seguridad Social correspondientes a enfermedad común del IPSS, ESSALUD O EPS o de accidente de trabajo de la ONP y AFP;
- Finalmente, en aquellos casos particulares que sean considerados por ley o norma específica como

días laborados para todo efecto legal.

Para estos **CASOS PARTICULARES** antes señalados les recomendamos que mientras y tanto no se den las normas complementarias de la nueva **LEY 27735 y del DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, se aplique en forma subsidiaria las normas reglamentarias de la derogada **LEY 25139**, que como recordarán determinó que los trabajadores a vuestro servicio tendrían derecho a percibir el pago íntegro de la gratificación en tales casos especiales antes señalados, siempre que hubieren percibido el pago de sus remuneraciones o del subsidio correspondiente si tal fuera el caso, en los meses anteriores a la fecha de la oportunidad del goce del acotado beneficio.

En base a lo antes expuesto les corresponderá percibir el beneficio de las gratificaciones ordinarias semestrales de Fiestas Patrias y **NAVIDAD**, a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir a todos los gerentes, funcionarios, personal de dirección, empleados de confianza, trabajadores empleados y trabajadores obreros en general, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo, es decir sin importar si son trabajadores estables o contratados a plazo indefinido, o bien contratados a plazo fijo o sujetos a modalidad o plazo definido y sin importar igualmente ni la edad ni sexo, ni el tiempo de prestación servicios del personal, por lo cual les corresponderá percibir igualmente como innovación al personal de trabajadores sujetos al período de prueba y a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

De conformidad con las innovaciones implementadas por medio de la **LEY 27735**, a partir de la vigencia de la citada norma legal ha quedado sin efecto ni valor legal alguno las diversas ejecutorias de las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia de la República, que señalaban en vía jurisprudencial las normas generales de pago de las gratificaciones sobre la base de las regulaciones de la derogada **LEY 25139**, determinando como único requisito para su abono y/o percepción que se requería que el trabajador estuviera laborando en los meses de Julio o de Diciembre, que son los meses de

abono o pago de las gratificaciones, por lo cual se exigía que el personal para tener derecho a su pago debería cuando menos haber laborado un (01) día del mes de Julio para tener derecho a la gratificación de Fiestas Patrias y haber trabajado cuando menos un (01) día del mes de Julio para tener derecho a la gratificación de Fiestas Patrias.

3. PERSONAL SIN DERECHO A GRATIFICACIONES

De acuerdo al nuevo criterio implementado por medio de la **LEY 27735** y a las normas reglamentarias contenidas en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, **NO TIENEN DERECHO** al pago de las gratificaciones los siguientes casos particulares:

3.1. Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada con o sin negociación colectiva y en las cuales por cumplimiento de disposiciones legales especiales, por costumbre vigente en el centro de trabajo, por condiciones pactadas mediante convenio y/o contrato individual de trabajo o en virtud de pactos y/o convenios colectivos de trabajo, normas internas o Reglamento Interno de Trabajo, tengan otro beneficio económico de naturaleza similar con igual o diferente denominación y que lo estén percibiendo en un monto más favorable a los trabajadores, por lo que es incompatible la percepción de dos (02) beneficios indistintos, es decir del beneficio mayor que vienen ya percibiendo con el beneficio menor de la gratificación menor con la creada por las presentes disposiciones legales.

3.2. Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que hubieren laborado al servicio de sus correspondientes empleadores pero que no hubieren cumplido como mínimo un (01) mes de prestación servicios en el semestre correspondiente para percibir la gratificación ordinaria semestral.

3.3. Los Jóvenes en Formación Laboral Juvenil

cuyos derechos y beneficios particulares estaban normados por medio de las normas contenidas en las regulaciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobada por medio del **DECRETO SUPREMO 002-97-TR** de 21 de Marzo de 1997 con las modificaciones dispuestas por la **LEY 27404** y a su reglamento aprobado inicialmente por el **DECRETO SUPREMO 001-96-TR** y con las modificaciones implementadas por el **DECRETO SUPREMO 011-2001-TR**, los que a partir del 24 de Mayo del 2002 son denominados Capacitación Laboral Juvenil y están normados por medio de la **LEY 28518** que regula todos los aspectos de las modalidades formativas laborales, los que tienen como beneficio sustitutorio el de percibir como beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa, por lo que no necesariamente se percibe en los meses de Julio y/o Diciembre sino en base a la fecha personal y/o particular de ingreso de cada joven y en la fecha en que cumplen los seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa.

3.4. Los Jóvenes con Convenios de Práctica Pre Profesional o de Aprendizaje cuyos derechos y beneficios particulares están normados por medio de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobada por medio del **DECRETO SUPREMO 002-97-TR** de 21 de Marzo de 1997 con las modificaciones dispuestas por la **LEY 27404** y a su reglamento aprobado inicialmente por el **DECRETO SUPREMO 001-96-TR** con las modificaciones implementadas por el **DECRETO SUPREMO 011-2001-TR**, los que a partir del 24 de Mayo del 2002 son denominados Aprendizaje, Práctica Pre profesional o Práctica Profesional y están normados por medio de la **LEY 28518** que regula todos los aspectos de las modalidades formativas laborales, los que tienen como beneficio

sustitutorio el de percibir como beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa, por lo que no necesariamente se percibe en los meses de Julio y/o Diciembre sino en base a la fecha personal y/o particular de ingreso de cada joven y en la fecha en que cumplen los seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa.

3.5. Los beneficiarios sujetos a Pasantías y a Actualización para la Reinserción Laboral, que igualmente están normados por medio de la **LEY 28518** de modalidades formativas laborales, los que tienen como beneficio sustitutorio el de percibir como beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa, por lo que no necesariamente se percibe en los meses de Julio y/o Diciembre sino en base a la fecha personal y/o particular de ingreso de cada joven y en la fecha en que cumplen los seis (6) meses de duración continua de la modalidad formativa.

3.6. Con relación al personal que cuente con Contratos Civiles de Locación de Servicios, así como aquellos que cuentan con Contratos Comerciales de Comisión y/o Gestión Mercantil así como a aquellos casos de personal que giran y/o emiten sus recibos de honorarios profesionales bajo la ficción jurídica tributaria de la 4ª. / 5ª. Categoría o Contratos No Personales, en nuestra opinión se debería de analizar previamente cada caso en particular a fin de verificar si cumplen o no con los requisitos básicos que podrían calificar su relación como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, es decir:

- Prestación personal del servicio;
- Subordinación jurídica del trabajador frente al empleador, la cual se manifiesta por la

observancia de una jornada ordinaria de trabajo, el control de ingreso y salida y el cumplimiento de determinadas órdenes;

- Subordinación económica que a su vez se traduce en la percepción de un sueldo, salario o comisión de los servicios prestados y de los otros beneficios que señalan las leyes laborales y las normas convencionales;
- Subordinación técnica que se manifiesta en la facultad del empleador de dirigir el proceso productivo de bienes y servicios señalando las condiciones en que dentro de dicho proceso deben de realizarse las prestaciones del trabajador.

Si reuniera dichos requisitos que son calificativos e identificativos de una relación laboral propiamente dicha, al otorgarse una prestación personal de servicios remunerados y subordinados, deberán verificar que en tal caso **se presumirá** la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo dichos servicios ser prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural, por lo cual toda prestación de servicios que se otorgara al servicio de cualquier empleador bajo las condiciones antes señaladas configuraría en principio en nuestro concepto un contrato de trabajo propiamente dicho siempre y cuando sea un servicio directo, personal, remunerado, subordinado, continuo y a mayor abundamiento exclusivo y que se cumpliera con exceso a la jornada ordinaria de labores del personal.

Por otro lado consideramos que no se puede efectuar un análisis genérico de todos los casos y situaciones planteados, por cuanto el mismo tiene necesariamente que partir de un estudio individual y detallado de cada caso en particular y con vista de la corriente jurisprudencial de la Autoridad Judicial de Trabajo sobre calificación de un contrato de trabajo como tal, reconocimiento de derechos y beneficios y aplicación del principio

de primacía de la realidad y sobre todo proceder a analizar la realidad de cada caso en forma individual, por cuanto la Autoridad Judicial de Trabajo quien en última instancia conocería de dichas demandas individuales de trabajo para solicitar el reconocimiento de la condición de un contrato de trabajo a plazo indefinido y a partir de dicho momento solicitar adicionalmente el reconocimiento de beneficios remunerativos tales como derechos y condiciones salariales y de trabajo vigentes en el centro de trabajo, compensación por tiempo de servicios, derechos vacacionales por récords completos, truncos y triple remuneración vacacional, **gratificaciones**, indemnización por despido arbitrario o cese injustificado, intereses legales moratorios, costas y costos del proceso.

Destacamos por otro lado que se considera la existencia de una relación laboral y en consecuencia se genera el derecho a gratificaciones entre otros beneficios laborales, con base a la uniforme jurisprudencia de las **Ejecutorias** expedidas por las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia de la República, las que recogiendo las características antes señaladas han determinado la prueba de la existencia de una relación laboral cuando se tipifique un contrato de trabajo propiamente dicho y se cumplan o reúnan los tres (03) elementos esenciales del contrato de trabajo que hemos señalado anteriormente, es decir la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación e igualmente que se cuente con una representación indirecta del empleador, cumpliendo con una vinculación directa con su empleador y con un horario de labores, circunstancias que acreditan un vínculo de dependencia, un conjunto de prestaciones pactadas y un contrato de trabajo consensual propio de un convenio de voluntades que es de tracto sucesivo porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

Para estos efectos la subordinación como

característica esencial del contrato de trabajo se entiende como el hecho de cumplir con la jornada diaria de trabajo, con las órdenes otorgadas por el empleador y de percibir una remuneración por los servicios prestados, estando sujeto a un control de asistencia y al sometimiento de órdenes en forma continua y constante.

En consecuencia nos remitimos a los alcances del **PLENO JURISDICCIONAL LABORAL DE TARAPOTO 2000** que en su **ACUERDO 04** ha regulado la **LOCACIÓN DE SERVICIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO**, estableciendo por un lado que si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de la buena fe contractual que preconiza el **CÓDIGO CIVIL** para reconocer los derechos laborales que correspondan y que de darse el supuesto antes señalado, consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el Juzgado deberá poner en conocimiento de las instituciones que correspondan o entidades del Estado que tengan a su cargo la administración y fiscalización de las contribuciones y aportaciones sociales para los efectos pertinentes.

Por las implicancias no sólo laboral sino igualmente tributaria y las contingencias económicas y/o financieras que genera dicho Acuerdo, nos permitimos recomendarles que analicen el tema planteado y sobre los riesgos laborales de una contratación laboral encubierta.

3.7. Asimismo no tienen derecho a percibir la gratificación semestral de julio y diciembre, aquellos trabajadores que por convenio con la empresa perciben **“Remuneración anual integral”**, en la cual se haya acordado que tanto la gratificación como la CTS, están incluidas en la remuneración integral anual acordada en forma específica con el empleador, el que se debe de

haber redactado por escrito y haber sido puesto en conocimiento y/o registro de la autoridad administrativa de trabajo correspondiente.

3.8. Los **trabajadores de microempresas** siempre y cuando hayan sido contratados después de que la microempresa se hubiere inscrito en el **REMYPE**.

3.9. Los trabajadores sujetos en el régimen laboral agrario regulado por la **LEY 27360** y por el **DECRETO DE URGENCIA 043-2019**, que inicialmente no tenían derecho a gratificación por cuanto en su remuneración diaria integral que percibían, ésta ya incluía el 16.66 % de la gratificación, con las atingencias creadas por la derogación de la norma ampliatoria y del análisis de la **LEY 31110** que la fijara en el 16.66% de remuneración bruta.

3.10. Los **trabajadores independientes** que no cuentan con los elementos tipificantes de un contrato de trabajo y que prestan labores no subordinadas laboralmente en el centro de trabajo, por cuanto prestan servicios independientes de carácter profesional o técnico, que no están inscritos en los libros de planillas de la Empresa y que reúnen todos los requisitos de un contrato civil de locación de servicios, regulado por el **CÓDIGO CIVIL**.

4. CASOS ESPECIALES

4.1. PERSONAL CON CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE A LA FECHA DE PAGO REGULAR Y ORDINARIA DE LA GRATIFICACIÓN Y QUE CUENTA CON MENOS DE SEIS (06) MESES DE SERVICIOS

Es pertinente reiterar que tanto la **LEY 27735** como el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** y ahora la norma reglamentaria modificatoria contenida en el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR** han recogido en parte los preceptos de la derogada **LEY 25139**, que para este caso en particular disponía que en caso de que los trabajadores a vuestro servicio que en el mes en que correspondiera percibir dicho beneficio, contarán con menos de seis (06) meses de servicios, deberían de

percibir la gratificación en forma proporcional al número de meses efectivamente laborados correspondientes a cada semestre.

En consecuencia, las fracciones de mes es decir los días no se toman en cuenta para el cómputo de la gratificación proporcional trunca, debiendo computarse únicamente sobre los meses calendarios completos efectivamente laborados en cada semestre.

Por otro lado, las modificaciones en las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** implementadas por medio del **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, han señalado que el tiempo de servicios para efectos del cálculo de la gratificación ordinaria semestral se determina por cada mes calendario completo laborado en cada período semestral correspondiente.

Asimismo, han señalado que los días que no se consideren como tiempo efectivamente laborado para el cálculo de la gratificación ordinaria semestral, es decir los días de faltas injustificadas al trabajo incurridas por vuestro personal en cada período semestral de pago, se deducirán a razón de un treintavo (1/30) de la fracción correspondiente.

Por lo antes expuesto nos permitimos recomendarles que el personal que cuente al 15 de Julio y al 15 de Diciembre de cada año, con menos de seis (06) meses completos de servicios, deberá de percibir un sexto (1/6) del monto de la gratificación, correspondiente a cada mes completo de servicios prestado en cada semestre respectivo, cumpliendo la regla del pago proporcional general de dicho beneficio que sólo reconoce derecho por cada mes calendario completo laborado en cada período semestral correspondiente.

Es pertinente señalar que las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** contenidas en el **OFICIO 845-2002-TR/OA**, que han sido ahora modificadas por el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, han establecido normas especiales de cómputo para el pago proporcional de las gratificaciones.

En efecto han señalado que las gratificaciones de Julio o de Fiestas Patrias se calcularán en forma específica por el período comprendido entre los meses de Enero a Junio de cada año, es decir comprenderá seis (06) meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio de cada año.

Asimismo a través del **OFICIO 845-2002-TR/OA** publicado en la edición del Diario Oficial "El Peruano", en el Suplemento de Normas Legales 8049 correspondiente al Viernes 05 de Julio del 2002, estableció que las gratificaciones de Diciembre o de Navidad se calcularán a su vez por el período comprendido entre los meses de Julio a Diciembre de cada año, es decir comprenderá seis (06) meses de Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de cada año.

Por lo antes expuesto nos permitimos recomendarles que dichas normas especiales de cómputo para el pago proporcional de las gratificaciones, sustituyen y dejan sin efecto a las normas especiales internas y/o costumbres vigentes en cada centro de trabajo, al haber legislado en forma particular y especial sobre los meses específicos y/o particulares que comprenderá cada semestre para el cómputo de las gratificaciones ordinarias.

De acuerdo a lo dispuesto por dichas normas reglamentarias contenidas en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, que han sido ahora modificadas por el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, aquellas empresas que hubieren implementado en sus sistemas mecanizados de cómputo, normas especiales para el pago proporcional de la gratificación de Fiestas Patrias o de 28 de Julio, tomando en cuenta el tiempo de servicios prestado desde el 1º de Enero al 31 de Julio de cada año, es decir considerando los primeros siete (07) meses del año, las cuales se aplicaban en el centro de trabajo como una norma obligatoria y suplementaria del Derecho Laboral, deberán sustituir las por las normas reglamentarias pertinentes antes señaladas y deberán considerar el tiempo de servicios prestado desde el 1º de Enero al 30 de Junio de cada año y otorgar un sexto (1/6) por cada mes completo de servicios prestado por

el personal.

Asimismo aquellas Compañías que hubieren implementado en sus sistemas mecanizados de cómputo, normas especiales para el pago proporcional de la gratificación de Navidad o de 25 de Diciembre, considerando el tiempo de servicios prestado desde el 1º de Agosto al 31 de Diciembre de cada año, las cuales se aplicaban en el centro de trabajo como una norma obligatoria y suplementaria del Derecho Laboral, deberán sustituirlas por las normas reglamentarias pertinentes antes señaladas y deberán considerar específicamente el tiempo de servicios prestado desde el 1º de Julio al 31 de Diciembre de cada año y otorgar un sexto (1/6) por cada mes completo de servicios prestado por el personal.

4.2. PERSONAL QUE CESA SU CONTRATO DE TRABAJO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE PAGO REGULAR Y ORDINARIA DE LA GRATIFICACIÓN Y QUE CUENTA CON MENOS DE SEIS (06) MESES DE SERVICIOS

Como es de vuestro conocimiento es otra las innovaciones que presenta la **LEY 27735** al reconocer al personal el derecho al pago de las gratificaciones truncas en forma proporcional cuando éste culmine, cese, finalice, sea despedido o renuncie y rompa en cualquier modalidad en forma definitiva su relación laboral o contrato de trabajo a plazo fijo o indefinido con su respectivo empleador con anterioridad a la fecha de pago regular de la gratificación ordinaria semestral.

Se ha dispuesto en este caso en particular que si dicho personal ya no cuenta con vínculo laboral vigente en la fecha general, común y ordinaria en que corresponda percibir el citado beneficio a todo el personal, pero siempre que hubiere laborado como mínimo un (01) mes en el semestre correspondiente, tendrá derecho a percibir la gratificación trunca en forma proporcional al número de meses efectivamente laborados.

Para estos efectos nos remitimos a las normas reglamentarias contenidas en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, que han sido modificadas por el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, por lo cual para el

pago proporcional de la gratificación de Fiestas Patrias o de 28 de Julio, deberán de considerar el tiempo de servicios efectivo prestado desde el 1° de Enero al 30 de Junio de cada año y otorgar un sexto (1/6) por cada mes completo de servicios prestado por el personal y para el pago proporcional de la gratificación de Navidad o de 25 de Diciembre, deberán de considerar específicamente el tiempo de servicios prestado desde el 1° de Julio al 31 de Diciembre de cada año y otorgar un sexto (1/6) por cada mes completo de servicios prestado por el personal.

Por lo antes expuesto el personal que les hubiere laborado sólo una fracción de mes es decir algunos días pero menos de un (01) mes completo de servicios, en nuestra opinión no tendrá derecho en forma alguna a la gratificación trunca proporcional.

Las normas reglamentarias han precisado que el derecho a la gratificación trunca proporcional se origina al momento del cese de cada servidor o trabajador, siempre que éste tenga cuando menos un (01) mes íntegro de servicios cumplido al servicio de su respectivo empleador.

Por otro lado dichas normas reglamentarias contenidas en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** que han sido modificadas por el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, han determinado que para el caso especial de la gratificación trunca proporcional, se considerará en forma particular como remuneración computable aquella remuneración vigente o percibida por el trabajador en el mes inmediato anterior a la fecha del cese del trabajador y se aplicarán en forma complementaria las demás normas con relación al monto de las remuneraciones que tratamos en el numeral anterior.

En consecuencia si un trabajador hubiera ingresado a laborar al 1° de Agosto de un año y renunció el 15 de Octubre de dicho año, tendría como tiempo de servicios 02 meses y 15 días, se le consideraría 2/6 de la gratificación de Navidad o de Diciembre al no tomar en consideración la fracción de mes de 15 días y sólo los meses calendarios completos laborados

en el período semestral correspondiente de Agosto a Octubre prestados y se tomaría como base de cálculo o remuneración computable la remuneración percibida en el mes de Octubre, que es el último mes inmediato anterior a su fecha de cese.

5. MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

Les recordamos que en cumplimiento de las disposiciones legales que regulan las gratificaciones ordinarias semestrales contenidas en la **LEY 27735** derogatoria de la **LEY 25139**, el monto de las gratificaciones ya no es el equivalente a la denominada "Remuneración Básica" que percibía el trabajador en la oportunidad en la oportunidad en que correspondía otorgarse el beneficio.

En efecto las modificaciones implementadas por la **LEY 27735** han señalado que el monto de cada una de las gratificaciones ordinarias semestrales corresponderá a la remuneración que en términos generales perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda percibir cada uno de dichos citados beneficios.

Por otro lado, han precisado que se entenderá como remuneración a los siguientes conceptos remunerativos:

- A la remuneración básica;
- A todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición;
- La alimentación principal y las horas extras siempre que éstas sean regulares entre otras principales remuneraciones computables conforme las normas del cálculo del beneficio especial de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS);
- A las remuneraciones principales, variables y complementarias siempre que reúnan los requisitos especiales tratados en la presente comunicación.

Les informamos que las normas reglamentarias del

DECRETO SUPREMO 005-2002-TR han determinado que para el caso de las remuneraciones principales y variables se aplicarán supletoriamente las regulaciones contenidas en el art. 17° del **DECRETO LEGISLATIVO 650** o Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobada por el **DECRETO SUPREMO 001-97-TR**, siempre considerando los períodos comprendidos por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el período correspondiente.

Dichas normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** han señalado por otro lado que en el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable, se considerará regular cuando el trabajador la hubiere percibido cuando menos en tres (03) meses de cada período de seis (06) meses computables para el cálculo de cada gratificación, es decir para la gratificación de Fiestas Patrias o de 28 de Julio, deberán de considerar tres (03) meses de Enero a Junio de cada año y para la gratificación de Navidad o de 25 de Diciembre, deberán de considerar tres (03) meses de Julio a Diciembre de cada año respectivamente.

En consecuencia, en términos generales para los trabajadores empleados el monto de la gratificación es de un (01) sueldo mensual y para el caso de los trabajadores obreros es de treinta (30) salarios o jornales.

Por otro lado, las normas reglamentarias pertinentes han señalado que la remuneración computable de base para la gratificación de Fiestas Patrias o de Julio será la remuneración vigente o percibida al 30 de Junio de cada año y para la gratificación de Navidad o de Diciembre será la remuneración vigente o percibida al 30 de Noviembre, respectivamente.

Les recordamos que en el monto de las gratificaciones ordinarias semestrales, en virtud de las normas legales vigentes sobre la materia, deberá de percibirse el importe de la bonificación extraordinaria del 9% de las **remuneraciones asegurables a Essalud**, que ahora ya no se aplican sobre las gratificaciones.

Asimismo, les recordamos que si tuvieran trabajadores

afiliados a una **empresa prestadora de salud o EPS**, el importe de la bonificación extraordinaria corresponderá al 6.75% del monto de la gratificación.

Por otro lado, las gratificaciones por mandato legal están exoneradas igualmente de los aportes a los regímenes de pensiones, sean éstos dentro del Sistema Nacional de Pensiones u ONP o dentro del Sistema Privado de Pensiones o AFP.

5.1. CONCEPTO DE REMUNERACIONES REGULARES PARA EL BENEFICIO DE LA GRATIFICACIÓN ORDINARIA SEMESTRAL

La **LEY 27735** ha señalado en forma específica en términos generales que se considera como remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador y que sea vigente o cobrada al 30 de Junio y al 30 de Noviembre respectivamente, aun cuando sus montos o importes puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Como norma específica para determinar la remuneración regular respecto a los trabajadores que perciben sus remuneraciones bajo naturaleza variable o imprecisa, que son entre otros los casos de los empleados vendedores y/o cobradores que perciben sus remuneraciones de acuerdo a las ventas y/o cobranzas realizadas o de los obreros destajeros directos o de remuneración mixta que perciben sus remuneraciones en forma directamente proporcional a la producción realizada o bajo un sistema de remuneración básica y de incentivos por producción, se ha dispuesto en forma específica que se considerará cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las hubiera percibido, cuando menos en alguna oportunidad en tres (03) meses durante el semestre respectivo, es decir si dentro de cada semestre de seis (06) meses las hubiera percibido cuando menos en tres (03) meses.

Para este caso particular de los trabajadores que perciben sus remuneraciones bajo naturaleza variable o imprecisa, se ha señalado que para su incorporación a la gratificación se deberán de sumar los montos o importes percibidos correspondientes a las comisiones,

importes, porcentajes, destajo, producción u otros sistemas y que dicho resultado se deberá dividir entre seis (06).

5.2. MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE REMUNERACIÓN BÁSICA PARA GRATIFICACIONES

Como les hemos señalado anteriormente las nuevas disposiciones legales que regulan las gratificaciones ordinarias semestrales contenidas en la **LEY 27735** derogatoria de la **LEY 25139** y en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** reglamentario, con las modificaciones dispuestas por el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, han dispuesto que el monto de las gratificaciones ya no es el equivalente a la denominada "Remuneración Básica" que percibía el trabajador en la oportunidad en que correspondía otorgarse el beneficio que señalaba la derogada **LEY 25139** y que por otro lado el monto de cada una de las gratificaciones ordinarias semestrales corresponderá a la remuneración que en términos generales perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda percibir cada uno de dichos citados beneficios.

En consecuencia, ya no están vigentes las disposiciones de la **LEY 25139** que señalaban que se debería entender por concepto de "Remuneración Básica" para el pago específico de las gratificaciones, señalando que estaba conformada por la remuneración básica y por todas aquellas cantidades fijas y permanentes que percibía el personal y que sean de su libre disposición.

Les recordamos que dichas normas legales ya derogadas disponían que salvo costumbre, convenio individual de trabajo, pacto y/o convenio colectivo de trabajo, todas aquellas sumas que no eran de libre disponibilidad del trabajador y que estaban supeditadas o condicionadas al cumplimiento de ciertos requisitos específicos o aplicadas a determinados gastos tales como movilidad si se rendía cuenta de dicho gasto, refrigerio, alimentación, viáticos, bonificación por desgaste de herramientas, otorgamiento de útiles de limpieza y otros **NO eran consideradas para el cálculo de la remuneración básica** creada para el beneficio

particular de las gratificaciones, criterio que ya ha sido **modificado** por las nuevas disposiciones legales.

Por lo antes expuesto ya no será necesario precisar para cada caso específico y determinar qué remuneraciones eran percibidas en cantidades fijas y permanentes por el trabajador y cuáles no eran de su libre disponibilidad para **NO ser consideradas** en el cálculo de la gratificación, al haberse modificado actualmente la conformación y cálculo de las gratificaciones ordinarias semestrales sobre los parámetros de remuneraciones computables y no computables para la CTS, como desarrollaremos a continuación.

Nos permitimos recordarles que el criterio sostenido por el Estudio con anterioridad sobre dicho tema y que reiteramos en la presente comunicación, consiste en que las normas generales de la actual **LEY 27735** y del reglamento de la derogada **LEY 25139** aprobado por el **DECRETO SUPREMO 061-89-TR**, tienen que ser concordadas en primer lugar por las normas generales de la Ley de Fomento al Empleo en sus **arts. 39º y 40º** del **DECRETO SUPREMO 005-95-TR**, ahora sustituidos por los arts. 6º y 7º del **DECRETO SUPREMO 003-97-TR** o Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que determinan qué constituye remuneración para todo efecto legal, por lo cual se aplicaran para el cálculo de las gratificaciones en forma complementaria, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios ya sea en dinero o especie, cualesquiera que sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, señalando respecto a la alimentación otorgada en crudo o preparada y a las sumas que por tal concepto se abone a un concesionario o que se abone directamente al trabajador, que tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena y que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Sobre la base de lo antes expuesto se deberán concordar las normas materia de la presente comunicación para

determinar qué conceptos forman parte con efecto legal para el cálculo de las gratificaciones, con las normas especiales que regulan todos los aspectos de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), es decir por las normas de los **arts. 9° a 20° del DECRETO LEGISLATIVO 650** y de los **arts. 5° a 11° del DECRETO SUPREMO 034-91-TR**, ahora sustituidos por los **arts. 9° a 20° del DECRETO SUPREMO 001-97-TR** y de los **arts. 5° a 8° del DECRETO SUPREMO 004-97-TR**, que han sido reiteradas por las normas del **art. 2°** de la actual **LEY 27735** y del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** y determinar que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición incluyendo la alimentación principal.

5.3. CONCEPTO DE REMUNERACIONES NO COMPUTABLES

Sobre la base de las innovaciones presentadas por la **LEY 27735** les recordamos que se deberán excluir las remuneraciones no computables para efecto de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de vuestro personal, ratificando el criterio sostenido por el Estudio desde la vigencia de la **LEY 25139**.

En consecuencia les recordamos que las regulaciones del **art. 19° del DECRETO LEGISLATIVO 650** fueron modificadas por el **art. 1° del DECRETO LEGISLATIVO 857** y que la I Norma de las Disposiciones Derogatorias y Finales del **DECRETO LEGISLATIVO 857** derogaron a su vez las normas de los artículos 9°, 10° y 11° del **DECRETO SUPREMO 034-91-TR**, habiendo sido finalmente sustituidas por el **art. 19° del DECRETO SUPREMO 001-97-TR**, por lo cual a partir del 02 de Marzo de 1997, se consideran como **REMUNERACIONES NO COMPUTABLES** a las siguientes:

5.3.1. 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 ha incluido en forma específica en este tipo especial de gratificaciones extraordinarias a la "Bonificación por Cierre de Pliego" que puedan otorgar los empleadores a sus trabajadores sindicalizados en virtud de la aplicación de convenios o pactos colectivos de trabajo.

5.3.2. Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa como la asignación sustitutoria de las utilidades.

5.3.3. El costo o valor de las condiciones de trabajo, que la norma reglamentaria ha señalado se consideran a los pagos efectuados en dinero o en especie y que su inclusión en el libro de planillas no afecta su naturaleza de no computable.

Es pertinente aclarar que podremos entender como condiciones de trabajo a aquellas señaladas en forma específica en la segunda parte del **art. 5°** de la **RESOLUCIÓN MINISTERIAL 082-86-TR** de 19 de Febrero de 1986, que contenía el texto del **DECRETO SUPREMO 006-71-TR** sobre Negociación Colectiva con las sustituciones establecidas por el **DECRETO SUPREMO 009-86-TR**, es decir entre otras a la duración de la jornada de trabajo, la categoría y la ocupación, los medios, el ambiente y otros elementos relativos a la actividad laboral de los trabajadores.

Les recordamos que se incluían en este concepto las sumas de dinero u otros bienes entregados por el empleador para facilitar la actividad del trabajador como los destinados a movilidad, vestuario y elementos de protección, alimentos en caso de que éstos sean entregados con ocasión del trabajo y vivienda si hubiera obligación legal del Empleador de proporcionarla.

Es pertinente señalar que las normas del

DECRETO LEY 25593 y de su reglamento aprobado por medio del **DECRETO SUPREMO 011-92-TR** que han sustituido a las regulaciones del **DECRETO SUPREMO 006-71-TR**, no contienen una precisión tan clara como las otras normas antes señaladas, por lo cual podrían utilizar las pautas antes señaladas por analogía en tanto se expida una Directiva Jurisdiccional por parte de la Sala Plena de las Cortes Superiores Laborales de Justicia de la República que aclare este vacío legal interpretativo.

5.3.4. Las canastas de Navidad o similares.

5.3.5. El valor del transporte que ha sustituido al concepto de pasajes, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.

Se ha establecido en forma específica que se considerará al monto o suma fija que el Empleador otorgue por pacto individual o por medio de convenio o pacto colectivo de trabajo, a sus trabajadores por concepto de transporte que sustituye al término movilidad, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado, se encuentran comprendidos en esta especial circunstancia.

5.3.6. La asignación o bonificación por educación que sustituye a la asignación o bonificación escolar anual, siempre que sea por un monto razonable y que se encuentre debidamente sustentada.

La norma reglamentaria ha señalado que la asignación o bonificación por educación comprende a aquellas otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos de ser el caso, sean éstos pre-escolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos tales como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable al trabajador.

5.3.7. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, por matrimonio, por nacimiento de hijos, por fallecimiento y aquellas de semejanza naturaleza.

Se ha señalado en forma particular que estarán comprendidas en este caso aquellas asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean como consecuencia de una negociación colectiva.

5.3.8. Los bienes que la Empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.

5.3.9. Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla con tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

5.3.10. 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 mandato legal.

Consideramos que en este caso específico está referido al caso de trabajadores empleados y obreros que laboran en centros de trabajo ubicados fuera de zonas pobladas, tales como campamentos mineros, plataformas de excavación, campamentos mineros, personal marítimo embarcado y otros similares en los que el personal labora en centros de trabajo en los que a su vez domicilia casi permanentemente y en los que percibe no sólo la alimentación principal del turno en que labora en forma efectiva por decir en el Primer turno de labores el almuerzo, sino las otras dos alimentaciones principales correspondientes a los otros dos turnos de trabajo (Segundo y Tercero), en que no labora en forma

efectiva y descansa, es decir Segundo Turno (comida o cena) y Tercer Turno (Desayuno), en los que en nuestro concepto no se deberá incluir dentro de la alimentación principal a la de los otros dos (02) turnos en que no labora dentro de la remuneración computable, salvo norma complementaria en contrario o una uniforme jurisprudencia de la Autoridad Judicial de Trabajo y en el caso de cuando se derive el otorgamiento de alimentación proporcionada directamente por el Empleador por un mandato legal.

5.3.11. El refrigerio siempre que no constituya alimentación principal conforme a las regulaciones específica de Compensación por Tiempo de Servicios.

5.3.12. Igualmente, de acuerdo a las normas legales tratadas en el presente artículo no se considerará remuneración computable a las remuneraciones periódicas que se abonen en períodos superiores a un (01) año, entre las cuales podemos señalar la Bonificación por Quinquenio que se abona en términos y condiciones generales en una sola oportunidad en cada período de pago de cinco (05) años.

5.3.13. Otros pagos remunerativos no expresamente señalados tales como "Bonificaciones Especiales por Costo de Vida", "Anticipos de Incrementos por Negociación Colectiva", "Bonificaciones Transitorias" y "Remuneración Mínima Vital" que otorgaba anteriormente el Gobierno o similares que tengan un carácter temporal siempre y cuando no constituyan una remuneración regular, al no haber sido percibidas por vuestro personal en más de tres (3) meses de los seis (6) meses de cada depósito semestral ordinario.

5.3.14. Asimismo, consideramos que otros pagos de similar naturaleza que perciba el trabajador dentro de su remuneración en forma complementaria pero que no sean percibidas en forma regular, es decir que no se hayan percibido cuando menos

en tres (03) meses de los seis (06) meses de cada semestre, ya sean en dinero o en especie como contraprestación de su labor cualquiera que sea la denominación que se les dé.

5.3.15. Finalmente consideramos que aunque no se ha señalado en forma específica se deberá excluir de la remuneración computable aquellas sumas que percibe el trabajador en forma regular en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se le dé siempre que no sean de su libre disposición.

5.4. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES ESPECIALES EN TORNO AL BENEFICIO DE LA MOVILIDAD

De acuerdo a la aplicación de las normas generales del **art. 6°** del **DECRETO SUPREMO 003-97-TR** y las normas de los incs. e) e i) del **art. 19°** y siguientes del **DECRETO SUPREMO 001-97-TR**, consideramos que sólo NO serían consideradas remuneraciones computables para el cálculo de la remuneración básica del beneficio de las gratificaciones ordinarias semestrales el valor del transporte y/o movilidad siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado, incluyendo en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva.

Para este caso operará esta exclusión siempre que se cumplan con todos los requisitos antes mencionados, es decir:

- Que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo;
- Que el monto se otorgue al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones como movilidad;
- Que sea un beneficio de carácter general para todos los trabajadores o para la categoría y puesto específico común;
- Que se genere por un convenio y/o pacto colectivo de trabajo o que se haya creado por un contrato y/o

convenio individual de trabajo suscrito por todos los trabajadores de la misma categoría y puesto específico común;

- Que se entregue una rendición de cuentas a la empresa y se proporcionen las boletas y/o facturas que tributariamente acrediten la utilización efectiva de dicho beneficio;
- Que razonablemente cumpla con tal objetivo y
- Que no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

5.5. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES ESPECIALES EN TORNO AL BENEFICIO DE LAS HORAS EXTRAS REGULARES:

Asimismo por la aplicación extensiva de las normas generales del **art. 6° del DECRETO SUPREMO 003-97-TR** y de las normas del **art. 16° del DECRETO SUPREMO 001-97-TR**, deberán observar en primer lugar que las regulaciones de la **LEY 25139** ya han sido derogadas por medio de la **LEY 27735** y que las normas del **DECRETO SUPREMO 061-89-TR** han sido sustituidas por medio del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, por lo cual el monto de cada una de las gratificaciones ordinarias semestrales corresponderá a la remuneración que en términos generales perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda percibir cada uno de dichos citados beneficios, entendiéndose como remuneración a los siguientes conceptos remunerativos:

- A la remuneración básica;
- A todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición;
- La alimentación principal y las horas extras siempre que éstas sean regulares entre otras principales remuneraciones computables.

De acuerdo a lo antes señalado en términos generales

para los trabajadores empleados el monto de la gratificación es de un (01) sueldo mensual y para el caso de los trabajadores obrerros es de treinta (30) salarios o jornales, tomándose como remuneración base la remuneración computable percibida por el personal al 30 de Junio para la gratificación de Julio o Fiestas Patrias y al 30 de Noviembre para la Gratificación de Diciembre o Navidad respectivamente.

Por lo antes expuesto con relación a las horas extras para que éstas sean consideradas en el cálculo de las gratificaciones, les reiteramos el criterio sostenido por el Estudio con anterioridad desde la vigencia de la **LEY 25139**, en el sentido de que ya no tenían que tener las características de fijeza y permanencia que les otorgó la derogada **LEY 25139** y su reglamento con las implicancias de éstas características vigentes al mes de Diciembre de 1989, es decir que fueran fijas o que tuvieran un promedio regular de otorgamiento y que a su vez fueran permanentes, es decir que siempre el personal durante el Semestre las hubiere percibido durante todos y cada uno de los períodos de pago, por cuanto les recordamos que las características de fijeza y permanencia a que se contrae la derogada **LEY 25139** y su reglamento, que tenían una connotación para el cálculo y determinación de la remuneración computable de vuestro personal, ya fueron modificadas previamente por las normas especiales del **Art. 9° del DECRETO LEGISLATIVO 650** y han sido sustituidas por las regulaciones del **art. 16° del DECRETO SUPREMO 001-97-TR** por el nuevo concepto de regularidad, entendiéndose como regular a aquel pago percibido habitualmente por el personal aún cuando sus montos varían en razón de incrementos u otros motivos y que hayan sido percibidos cuando menos en tres (03) meses de cada período de seis (06) meses para cada depósito CTS, asimilable al período semestral de cálculo para las gratificaciones ordinarias semestrales.

En consecuencia, dicho nuevo criterio de regularidad ya había sustituido a los antiguos requisitos de fijeza y permanencia, en virtud de lo cual si las horas extras hubieren sido percibidas por el personal de empleados en cuatro (04) de los seis (06) meses del Semestre y por

el personal de obreros en catorce (14) de las veintiséis (26) semanas de cada Semestre, podrán continuar siendo calificadas como remuneración regular de base para el cálculo de las gratificaciones.

6. CASOS ESPECIALES:

En nuestro concepto existen los siguientes casos especiales y/o particulares que señalamos a continuación:

6.1. TRABAJADORES DE REMUNERACIÓN IMPRECISA Y/O VARIABLE

En lo que respecta a los trabajadores de remuneración variable y/o imprecisa o sea a los empleados remunerados sólo a comisión de ventas y/o cobranzas así como sueldo y/o comisión o los trabajadores obreros pagados a destajo puro o regímenes mixtos conformados por un jornal y un destajo o incentivo por producción, el cálculo deberá continuar realizándose como lo disponía la derogada **LEY 25139**, es decir efectuarse de acuerdo al promedio de la remuneración percibida en los seis (06) meses anteriores al 15 de Julio y al 15 de Diciembre según fuere el caso.

Por otro lado, para estos trabajadores de remuneración variable o imprecisa se considerará cumplido el requisito de regularidad si el personal ha percibido dichas remuneraciones variables o imprecisas, cuando menos en tres (03) meses de cada semestre de seis (06) respectivo y que para su incorporación se suman los montos percibidos y el resultante se dividirá entre seis (06).

6.2. TRABAJADORES QUE PERCIBEN GRATIFICACIONES ESPECIALES POR APLICACIÓN DE PACTOS Y/O CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, CONTRATOS Y/O CONVENIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, NORMA INTERNA O COSTUMBRE VIGENTE EN CADA COMPAÑÍA O CENTRO DE TRABAJO

Como ustedes recordarán para la percepción del beneficio de las gratificaciones la derogada LEY 25139 y su reglamento aprobado por el **DECRETO SUPREMO 061-89-TR** ya sustituido por el **DECRETO SUPREMO 005-**

2002-TR dispusieron que era totalmente incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar, que con igual o diferente denominación se encontrase percibiendo vuestro personal en cumplimiento de disposiciones especiales, convenios colectivos o costumbre vigente en el centro de trabajo.

Las normas contenidas en la **LEY 27735** derogatoria de la **LEY 25139** han recogido este principio al señalar que la percepción del régimen general legal de las gratificaciones es incompatible con la percepción de cualquier otro beneficio especial y/o particular de gratificaciones que otorgue otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación se reconozca al trabajador a partir de la vigencia de la nueva norma legal, en cumplimiento de:

- Las disposiciones legales específicas como lo pueden ser resoluciones expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelven pliegos de reclamos federales o por rama de actividad económicas o de nivel de base o de cada centro de trabajo, los que hubieren creado, modificado o ampliado el beneficio de la gratificación, o
- De pactos y/o convenios colectivos de trabajo suscritos entre las organizaciones sindicales de primer y/o segundo grado con sus respectivos empleadores u organizaciones empresariales respectivas en casos de negociaciones gremiales o por rama de actividad económica, que a su vez hubieren creado, modificado o ampliado el beneficio de la gratificación, o;
- De normas internas o aplicación de la costumbre vigente en cada centro de trabajo que regulen a su vez el beneficio especial de las gratificaciones.

Finalmente han señalado que en todos estos casos deberá aplicarse únicamente el beneficio más favorable al trabajador el cual tiene carácter excluyente sobre el beneficio menor.

En consecuencia, para estos casos antes señalados sólo

deberá percibir el personal un solo y único beneficio que es excluyente de cualquier otro, debiendo percibir como beneficio de gratificaciones aquel que fuere más favorable al personal.

Por ello les recordamos que la Empresa está en la obligación de efectuar los cálculos de abono de la gratificación a que se contraen sus pactos y/o convenios colectivos de trabajo, contratos y/o convenios individuales de trabajo y/o costumbre vigente en el centro de trabajo y por otro lado deberá realizar independientemente el cálculo del monto de las gratificaciones creadas por las disposiciones legales antes citadas, debiendo percibir vuestro personal como beneficio excluyente de las gratificaciones sólo aquél monto que fuere más favorable al trabajador.

6.3. TRABAJADORES CON JORNADA ESPECIAL REDUCIDA INFERIOR A CUATRO (04) HORAS DIARIAS Y/O A TIEMPO PARCIAL

En nuestro concepto estos trabajadores con jornada especial de labores o reducida inferior a cuatro (04) horas diarias y/o a tiempo parcial, están regulados por las normas del **art. 4° del DECRETO SUPREMO 003-97-TR**, concordantes con las normas de los **arts. 11°, 12° y 13° del DECRETO SUPREMO 001-96-TR**.

Les recordamos que las normas del art. 11° del citado **DECRETO SUPREMO 001-96-TR**, establecen que los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a percibir los beneficios laborales siempre que para la percepción de los mismos no se requiera en forma expresa el cumplimiento del requisito mínimo de laborar cuatro (04) horas diarias.

En consecuencia, habiéndose establecido como innovación por medio del **art. 1° de la LEY 27735** que el beneficio de la gratificación se otorgará cualquiera que fuere la modalidad del contrato y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, en nuestro concepto les corresponderá el beneficio de la gratificación a los trabajadores con jornada especial reducida inferior a cuatro (04) horas diarias y/o a tiempo parcial.

6.4. TRABAJADORES CON CONTRATO INDIVIDUAL O PACTO ESPECIAL DE REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL

Estos trabajadores cuentan con un contrato individual de trabajo por el cual han acordado en forma especial con sus empleadores el establecimiento de una remuneración integral computada por período anual, el cual está normado por las regulaciones contenidas en el art. 8° del **DECRETO SUPREMO 003-97-TR** concordante con las normas de los arts. 14° y 15° del **DECRETO SUPREMO 001-96-TR**.

Al respecto les recordamos que se exige que la remuneración mensual que percibía el personal antes de fijar el convenio y/o pacto individual de remuneración integral anual, deba ser no menor a dos (02) Unidades Impositivas Tributarias.

En consecuencia, dicha remuneración mensual deberá ser superior a la suma de **S/. 9,900.00**, resultante de multiplicar por dos (02) la Unidad Impositiva Tributaria o **UIT** establecida en la suma de **S/. 4,950.00** para el presente año del 2023, para poder suscribir un pacto y/o convenio individual de remuneración integral anual.

Les recordamos que las normas legales antes señaladas determinan la posibilidad de suscribir un pacto y/o convenio de remuneración integral, la cual sería computada por período anual y que comprendería a todos los beneficios legales y/o convencionales aplicables a la Empresa, es decir a todos los derechos sobre condiciones de trabajo y/o salariales vigentes en la Empresa que se hubieren generado por ley, pacto y/o convenio colectivo o costumbre, con la única excepción de la participación en las utilidades.

En consecuencia en nuestro concepto el beneficio de las gratificaciones estaría incorporado ya dentro del pacto y/o convenio individual de remuneración integral anual, por lo cual no deberían de percibir este beneficio en cuerda separada o en forma independiente con los demás trabajadores en los meses de Julio y Diciembre, por cuanto se estaría duplicando el mismo al haberse incorporado y calculado dentro de la citada

remuneración integral anual libremente establecida y pactada entre las partes.

6.5. TRABAJADORES EXTRANJEROS

Les recordamos que los contratos a suscribirse con el personal de trabajadores están regulados por el **DECRETO LEGISLATIVO 689** de 4 de Diciembre de 1991 y su reglamento aprobado por medio del **DECRETO SUPREMO 014-92-TR** de 21 de Diciembre de 1991 y que los formatos obligatorios fueron aprobados por medio de la **RESOLUCIÓN MINISTERIAL 021-93-TR** de 3 de Febrero de 1993, con las modificaciones reglamentarias implementadas por medio del **DECRETO SUPREMO 023-2001-TR** de 17 de Julio del 2001.

Como recordarán en el formato obligatorio de los contratos individuales de trabajo a suscribirse con personal extranjero que exige la Autoridad Administrativa de Trabajo, regulado por la **RESOLUCIÓN MINISTERIAL 021-93-TR**, se dispuso en la cláusula quinta todos los aspectos relativos a la remuneración total de trabajador extranjero, entre los cuales se considera a las gratificaciones ordinarias semestrales.

Por otro lado, el art. 1° de la **LEY 27735** ha señalado que corresponderá el beneficio de las gratificaciones a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo suscrito, por lo cual los trabajadores extranjeros tendrán derecho a percibir las gratificaciones ordinarias correspondientes.

7. FECHAS DE ABONO:

Se ha señalado en forma general que la oportunidad de pago de las gratificaciones ordinarias y comunes al personal con contrato de trabajo vigente, será dentro de la primera quincena de los meses de Julio y/o Diciembre, según sea el caso para la gratificación ordinaria semestral de Fiestas Patrias o 28 de Julio y de Navidad respectivamente.

Las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** han señalado por su parte que dicho plazo es indisponible para las partes, por lo cual la

gratificación semestral de navidad p diciembre en curso se debió de abonar al personal a más tardar hasta el Viernes 15 de Diciembre del 2023 a fin de evitar la incidencia de multas en caso de una fiscalización tributaria con incidencia laboral de la Sunat o de una inspección administrativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Esta fiscalización del cumplimiento de normas socio laborales es realizado por la Sunafil, quien puede realizarlo en forma virtual con el análisis de sus PDT's mensuales de Julio presentados a Essalud-Sunat o en forma presencial y en caso de verificarse el incumplimiento de pago de la gratificación, en términos generales los importes de las multas mínimas y máximas, son:

- Micro empresa: S/. 473.00 y S/. 1,935.00;
- Pequeña empresa: S/. 1,935.00 y S/. 19,350.00;
- Mediana y gran empresa: S/. 6,751.00 y S/. 112,316.00.

Por otro lado, ponemos a su consideración dos (2) casos especiales de fechas de abono que tratamos a continuación:

7.1. FECHAS ESPECIALES DE ABONO

7.1.1. PERSONAL CON CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE A LA FECHA DE PAGO REGULAR Y ORDINARIA DE LA GRATIFICACIÓN Y QUE CUENTA A DICHA FECHA CON MENOS DE SEIS (06) MESES DE SERVICIOS:

Para el personal con contrato de trabajo vigente o relación laboral activa a vuestro servicio, la oportunidad de pago de las gratificaciones será dentro de la primera quincena de los meses de Julio y/o Diciembre según sea el caso para la gratificación ordinaria semestral de Fiestas Patrias o de Navidad respectivamente.

En consecuencia, este abono se podrá realizar sin intereses legales y sin determinación de multa laboral por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo o Sunafil, dentro del último día útil de la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre según sea el caso.

Asimismo, las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** han señalado que dicho plazo es indisponible para las partes.

Les recordamos finalmente que las gratificaciones se deberán abonar en libros de planillas de sueldos y salarios de la Empresa y registrarse a su vez en las boletas de pago de los trabajadores empleados y obreros en columna independiente, debiendo abonarse durante la primera quincena del mes de Julio para el caso de las gratificaciones de Fiestas Patrias y dentro de la primera quincena del mes de Diciembre para las Gratificaciones de Navidad.

7.1.2. PERSONAL QUE CESA SU CONTRATO DE TRABAJO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE PAGO REGULAR Y ORDINARIA DE LA GRATIFICACIÓN Y QUE CUENTA A DICHA FECHA CON MENOS DE SEIS (06) MESES DE SERVICIOS

Es otra de las innovaciones creada a partir de la vigencia de la nueva **LEY 27735**, que ha señalado que sí un trabajador a vuestro servicio:

- Renunciara;
- Fuere cesado por despido arbitrario o injustificado;
- Fuere cesado para acogerse a la jubilación;
- Fuere cesado por decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de un procedimiento de reducción de personal y/o similar;
- Venciera su contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad;
- Fuere retirado dentro del período de prueba;
- O fuere despedido por comisión de falta grave

y en consecuencia en todos los casos antes señalados ya no tuviere vínculo laboral vigente con anterioridad a la fecha de pago regular y ordinaria de la gratificación semestral de todo el personal, es decir cesara con anterioridad al 15 de Julio o 15 de Diciembre, según fuere el caso de la gratificación de Fiestas Patrias y/o

de Navidad, contando con menos de seis (6) meses de servicios, tendrá derecho a percibir la gratificación en forma proporcional a los meses completos efectivamente laborados en el semestre pertinente.

Para estos efectos las normas reglamentarias han señalado que el derecho a la denominada gratificación trunca se origina al momento del cese de cada trabajador, debiendo vuestro personal dentro de los casos antes señalados, haber cumplido como requisito obligatorio con un mínimo de un (1) mes íntegro o completo de servicios prestado en forma efectiva.

Por lo antes expuesto el personal que no cumpla con laborar cuando menos un (1) mes de servicios no tendrá derecho en forma alguna al pago de gratificación trunca proporcional.

Dichas normas reglamentarias de la **LEY 27735** contenidas en el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, han aclarado el supuesto vacío interpretativo que existía.

Como recordarán con la expedición de la **LEY 27735** y del hecho de que no se podían aplicar en forma total y complementaria las regulaciones reglamentarias de la derogada **LEY 25139**, al no contener norma específica en tal sentido el **DECRETO SUPREMO 061-89-TR**, ahora sustituido por el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, existían dos (2) interpretaciones sobre la fecha de pago de la gratificación proporcional trunca a vuestro personal que cesara antes de la fecha general y común de abono de la misma, es decir que cese con anterioridad al 15 de Julio y/o de Diciembre de cada año.

La primera que suscribimos a fin de tutelar los intereses legales y económicos de las Empresa, evitar acciones judiciales laborales que ordenen el pago de intereses legales, el reconocimiento de costas y costos del proceso y evitar dentro de procedimientos inspectivos de trabajo la aplicación de multas laborales que graviten en contra de vuestros intereses económicos, originadas por la interpretación in dubio pro operarium regulada inicialmente por la **II Norma** de los Principios Generales de la Ley Procesal de Trabajo o **LEY 26636**

y posteriormente por las normas de los **arts. I y III** del Título Preliminar de la nueva Ley Procesal del Trabajo o **LEY 29497**, que podrían adoptar por la duda interpretativa existente y beneficiar al personal tanto los Juzgados Corporativos de Trabajo como la Autoridad Administrativa de Trabajo, mientras y tanto no se den las nuevas normas reglamentarias de la **LEY 27735** sustitutorias del **DECRETO SUPREMO 061-89-TR**.

Esta primera interpretación establece que habiéndose modificado la naturaleza jurídica de las gratificaciones, que ya no son una remuneración extraordinaria supeditada a que el personal tuviera contrato de trabajo vigente en las fechas de goce de las festividades de Fiestas Patrias y de Navidad y que se otorgaban las gratificaciones con el objeto de completar algunos gastos extraordinarios generados por el personal por dichas festividades y que ahora son en la práctica una remuneración diferida y anticipada como es el mismo caso de las vacaciones trucas, por lo cual recomendamos que dicho beneficio se abone dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haberse efectuado el cese o terminación de la relación laboral del personal, siguiendo el mismo curso o procedimiento de abono de las vacaciones trucas que se abonan con la CTS de acuerdo a las regulaciones iniciales del art. 3° del **DECRETO SUPREMO 001-97-TR**.

Esta interpretación ha sido acogida como auténtica y oficial por las regulaciones de las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-92-TR**, que han señalado en forma especial que la gratificación trunca se abona dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de producido el cese del personal.

De esta forma han dejado sin efecto ni sustento a la segunda interpretación que se sustentaba en el hecho de que siendo un pago de gratificación trunca que se debería de abonar dentro de la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre según sea el caso para la gratificación de Fiestas Patrias y/o Navidad, el personal que cesara con anterioridad a la fecha de pago general de dicho beneficio, debería de percibir al igual que el resto del personal las gratificaciones trucas

en la fecha general y común de pago de las mismas para todo el personal, por lo cual a su cese no cobraría dicho beneficio y debería supuestamente retornar a la Empresa en calidad de ex trabajador para cobrar las mismas dentro de la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre respectivamente.

Igualmente en todos los casos de gratificaciones trucas y/o proporcionales, sus importes se determinarán de manera proporcional a los meses calendarios completos efectivamente laborados en el período semestral de cómputo pertinente en que produzca el cese del personal, habiéndose establecido en forma específica por medio del **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR** que los días que no se consideren como tiempo efectivamente laborado para el cómputo de las gratificaciones ordinarias semestrales, se deducirán a razón de un treintavo (1/30) de la fracción correspondiente.

Para estos efectos se tomará en consideración para la gratificación de 28 de Julio o de Fiestas Patrias un sexto (1/6) por cada mes calendario completo efectivamente laborado en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio respectivamente y para la gratificación de Diciembre o de Navidad un sexto (1/6) por cada mes calendario completo efectivamente laborado en los meses de Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre respectivamente.

8. RECOMENDACIONES GENERALES:

De una u otra forma es evidente que esta modificación creada por la **LEY 27735**, ha originado un nuevo sobre costo laboral adicional para las empresas.

Por lo antes expuesto podría considerarse que de alguna forma desnaturaliza el concepto de la gratificación, que de acuerdo a las normas de la **LEY 25139** y a la uniforme jurisprudencia de las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia de la República, era una remuneración complementaria dada por los empleadores para cubrir los mayores gastos de su personal generados por la celebración de las festividades de 28 de Julio y Navidad y que se daba por

tales circunstancias sólo a los trabajadores que tenían vínculo laboral con sus empleadores en los meses de Julio y Diciembre respectivamente.

En base a lo antes señalado nos permitimos recomendarles al personal de Recursos Humanos, Relaciones Industriales, Administración de Personal, Administración en General, Contabilidad, Producción y/o otro departamento o área encargada de los asuntos de personal en cada grupo empresarial, compañía o centro de trabajo, que analice las innovaciones creadas por la **LEY 27735** y su reglamento aprobado por el **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, a fin de aplicarlas en forma restrictiva para no crear y/o generar supuestos derechos laborales en forma anticipada.

De esta forma mientras y tanto no se den las nuevas normas complementarias y/o aclaratorias, se evitarían tanto la aplicación de multas laborales por supuestas violaciones de las disposiciones legales antes citadas dentro de procedimientos inspectivos de trabajo y la generación de procesos ordinarios laborales en contra de vuestros intereses legales y económicos.

9. VIGENCIA

Debemos señalarles que sobre la base de las normas generales contenidas en el **Art. 109°** de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**, que señalan que salvo que se señale una fecha específica de aplicación las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", las normas de la **LEY 27735** o Ley de Gratificaciones ordinarias semestrales entraron en vigencia a partir del día siguiente en su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", por lo que entraron en vigencia a partir del 29 de Mayo del 2002.

Por otro lado sobre la base de las normas generales contenidas en el **Art. 109°** de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**, que señalan que salvo que se establezca una fecha específica de aplicación las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", las normas del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** o Reglamento de la

Ley de Gratificaciones ordinarias semestrales entraron en vigencia a partir del día siguiente en su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", por lo que entraron en vigencia a partir del Viernes 05 de Julio del 2002.

Finalmente les informamos que las normas reglamentarias modificatorias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR** contenidas en el **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, sobre la base de las normas generales contenidas en el **Art. 109°** de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**, que señalan que salvo que se establezca una fecha específica de aplicación las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", han entrado en vigencia conforme lo señalado en forma específica en el **art. 2°** de dicha norma a partir del 6 de Julio del 2002.

10. REGLAMENTACIÓN:

Les recordamos que la **LEY 27735** ha sustituido a las normas contenidas en la **LEY 25139** y que a su vez las normas reglamentarias de la **LEY 25139** aprobadas en el **DECRETO SUPREMO 061-89-TR** han sido sustituidas a su vez por las normas reglamentarias del **DECRETO SUPREMO 005-2002-TR**, las que a su vez han sido sustituidas en parte por las normas del **DECRETO SUPREMO 017-2002-TR**, las que reglamentan todos los aspectos de las gratificaciones ordinarias.

11. SITUACIONES Y/O CASOS ESPECIALES TEMPORALES POR LA SUSPENSIÓN DE LABORES GENERADA POR EL COVID-19

Les recordamos que a partir de la expedición del **DECRETO DE URGENCIA 038-2020** de 13 de Abril del 2020 y de las normas complementarias y/o reglamentarias contenidas en el **DECRETO SUPREMO 011-2020-TR** de 20 de Abril del 2020, en virtud de las medidas complementarias y reglamentarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por el COVID-19, se habían generado las siguientes situaciones y casos especiales temporales, las que tuvieron vigencia sólo hasta el 25 de Mayo último, fecha en que terminó o culminó la emergencia sanitaria prorrogada por el Decreto Supremo 003-2023-

SA, los que tratamos a continuación:

11.1. TRABAJO REMOTO:

El personal de vuestros trabajadores que hubiere suscrito sus acuerdos y/o convenios individuales para implementar el denominado trabajo remoto, todo el tiempo laborado bajo dicha modalidad de trabajo remoto es computable para los fines de la gratificación.

11.2. LICENCIA REMUNERADA:

El personal de vuestros trabajadores a quienes se les hubiera otorgado la licencia especial remunerada compensable, se les deberá de considerar todo el periodo y/o tiempo de licencia remunerada compensable, como trabajado sin perjuicio de la posterior compensación con cualquiera de las modalidades horarias o remunerativas establecidas por dichas normas legales particulares.

11.3. REDUCCIÓN DE REMUNERACIONES

El personal de vuestros trabajadores que hubiere suscrito sus acuerdos y/o convenios individuales para implementar una reducción de remuneraciones cumpliendo todos los requisitos formales y de fondo exigidos por la **LEY 9463**, sus gratificaciones deben calcularse proporcionalmente, considerando tanto los días y meses laborados con el sueldo o condiciones remunerativas mayores y anteriores como los días y meses laborados con el nuevo sueldo o condiciones remunerativas menores y posteriores por la implementación de dichos acuerdos de variación y/o reducción de remuneraciones, recordándoles que el monto mínimo que se puede establecer en dichos acuerdos es el de la remuneración mínima vital.

11.4. SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

El personal de vuestros trabajadores que estuviera incurrido en un trámite presentado ante el Mintra y fiscalizado por la Sunafil de suspensión perfecta de labores, siempre y cuando esté específicamente **autorizado** por el Mintra, no deberán de considerar los meses y días que no se laboraron en forma real y

efectiva justamente por la suspensión perfecta de labores, autorizada por el MTPE, por cuanto estos no se computan como periodo laborado para percibir las gratificaciones.

Por ello nos permitimos recomendarles que la gratificación sea proporcional, en función de los meses y días efectivamente trabajados, excluyendo el periodo de la suspensión perfecta de labores.

11.5. ACUERDOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE TRABAJO

El personal de vuestros trabajadores que hubiere suscrito un acuerdo de suspensión temporal de trabajo o de licencia sin goce de haber, dicho periodo de suspensión de labores no deberá de considerarse como trabajado para el pago de la gratificación y por ello la gratificación se calculará proporcionalmente excluyendo el periodo de suspensión de labores sin remuneración establecido por acuerdo de partes.

11.6. TRABAJADORES AFECTADOS CON EL COVID-19

Los trabajadores que cuenten con días de descanso médico por haberse infectado con el COVID-19 se consideran como días trabajados para el pago de la gratificación.

11.7. PERSONAL CESADO O RENUNCIANTE CON ANTERIORIDAD A LA FECHA

Los trabajadores cesados o renunciantes a la fecha, ya deben de haber cobrado en su liquidación de beneficios sociales, como un ítem independiente el importe de su gratificación trunca considerando los meses completos laborados durante el semestre, desde Agosto de 2023 a la fecha de cese.

11.8. PERSONAL QUE HA ACORDADO UNA VARIACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO MENOR DE 04 HORAS

Los trabajadores que acordaron con su empleador una modificación de sus condiciones de trabajo a tiempo parcial, es decir, menor de 4 horas diarias, con la correspondiente modificación de sus condiciones salariales por la reducción proporcional de su jornada

de trabajo, tienen derecho a la gratificación en función de los meses completos laborados durante el semestre debiendo calcularse como un trabajador de remuneración principal imprecisa, es decir sobre el promedio remunerativo percibido en el semestre, considerando tanto los días y meses laborados con el sueldo o condiciones remunerativas mayores y anteriores como los días y meses laborados con el nuevo sueldo o condiciones remunerativas menores y posteriores por la implementación de dichos acuerdos de variación y/o reducción de remuneraciones, recordándoles que el monto mínimo que se puede establecer en dichos acuerdos es el de la remuneración mínima vital.

11.9. PERSONAL QUE HA ACORDADO COMPENSAR LOS DÍAS DE LICENCIA ESPECIAL OTORGADA CON EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN

Al momento de la percepción de la gratificación, está será compensada con el importe de la licencia especial compensable otorgada, debiendo haber suscrito su acuerdo individual de compensación de licencia pagada compensable con el importe de la gratificación.

Finalmente les señalamos que las recientes normas de la **LEY 31632** de 30 de Noviembre del 2022, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" en su edición del 1° de Diciembre del 2022, dispuso medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19, sólo contiene modificaciones en torno a forma y naturaleza de las compensaciones de las horas acumuladas de licencia compensable pagada por los empleadores a sus trabajadores con horas realizadas en sobretiempo u horas extras o con los días de vacaciones pendientes de goce, **pero NO contiene norma alguna respecto a la compensación económica sobre el importe de las gratificaciones**, que evidentemente tiene una naturaleza jurídica diferente a los beneficios sociales o CTS.

Es pertinente precisar que las recomendaciones

contenidas en el presente artículo son de carácter general y no responden a una consulta específica y/o particular efectuada al estudio en forma detallada sobre la realidad individual de cada centro de trabajo, por lo que son lineamientos e instrucciones generales y no una respuesta específica a una consulta individual de un caso concreto en particular sobre los casos particulares y/o especiales que pudiesen presentar.

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. A watch with a metal link band is visible on their left wrist. The overall scene suggests a professional or legal setting.

NORMAS LEGALES

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

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000448-2023-CE-PJ

Lima, 30 de octubre del 2023

VISTOS

El Oficio 00156-2023-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 00156-2023-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica, respecto a la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo NLPT en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa N.º 000138-2023-CE-PJ, que aprueba, entre otras medidas, la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las Cortes Superiores de Justicia de Ica y La Libertad, en la especialidad laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE) promovido por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es parte del fortalecimiento de la transformación digital del Poder Judicial; previsto como Objetivo Estratégico (OEI 0.5) del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, aprobado mediante Resolución Administrativa 000136-2021-P-PJ; en ese sentido, el Expediente Judicial Electrónico desde su lanzamiento en el 2017 mediante la Resolución Administrativa 005-2017-CE-PJ, hasta la fecha, viene impulsando el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos judiciales, a efecto de asegurar la celeridad y la transparencia en la solución de los conflictos que están a cargo de los órganos jurisdiccionales en concordancia con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial.

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000039-2021-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; documento en el cual se verifican las acciones ejecutadas y el avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); que viene siendo potenciado en el

actual periodo 2023, permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y céleres.

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

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en novecientos ochenta órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios de expediente judicial electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil sub especialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la Sub especialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales

correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada-etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal (CPP). Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial; con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, que promueve la implementación del Expediente Judicial Electrónico y cuyos objetivos están enmarcados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, se enlazan con las Políticas Públicas Nacionales: La Política General de Gobierno para el período 2021-2026 (DS 164-2021-PCM), en lo referente a impulsar el Gobierno y Transformación Digital con Equidad, la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (DS 345-2018-EF), el Plan Nacional de Competitividad y Productividad al 2030 (DS 237-2019-EF), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (DS 004-2013-PCM) y la Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar 2021-2026 (DS 011-2021-MIMP). La Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es también cooperante activo en la implementación de la Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia en el Poder Judicial (Resolución Administrativa 338-2022-CE-PJ).

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por

el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000138-2023-CE-PJ, la Secretaria Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 062-2023-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 0002095-2023-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000257-2023-CPY-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Ica en la especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo. Adicionalmente, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante Oficio 000304-2023-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Ica. Al respecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica mediante Oficio 00999-2023-P-CSJIC-PJ solicita se efectúe la entrada en producción e inauguración correspondiente.

Octavo. Que, existiendo la necesidad de continuar con las implementaciones del Expediente Judicial Electrónico, como parte de las acciones de fortalecimiento de transformación digital, y estando en ejecución las actividades correspondientes al Plan Operativo Institucional del Expediente Judicial Electrónico y Plan de Actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2023, se propone la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Justicia de Ica.

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

Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 1825-2023 de la cuadragésima séptima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 25 de octubre de 2023, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), a partir del 30 de octubre de 2023, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Ica, conforme al detalle siguiente:

Sede Chincha, ubicada en la Calle Plaza de Armas 412-Chincha:

- Sala Civil Descentralizada.

Sede Benavides, ubicada en la Esquina de Avenida Benavides y Calle Lima-Chincha:

- Juzgado de Trabajo.
- Juzgado de Paz Letrado Laboral.

La ceremonia de inauguración, se realizará el 6 de noviembre de 2023.

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

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la

Nueva Ley Procesal de Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2230497-1

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 408-2023-TR

Lima, 31 de octubre de 2023

CONSIDERANDO

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor HERNAN EDUARDO PENA, en el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2230543-1

Aprueban el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 411-2023-TR

Lima, 7 de noviembre de 2023

VISTOS

El Memorandum 001316-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Oficio 787-2023-CEPLAN-DNCP de la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN; y el Informe 001011-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría jurídica; y,

CONSIDERANDO

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

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

Que, mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 033-2017/CEPLAN/PCD y sus modificatorias, se aprueba la Guía para el Planeamiento Institucional, documento que brinda la metodología respecto a la elaboración del Plan Estratégico Institucional;

Que, con Resolución Ministerial 0175-2023-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, con Resolución Ministerial 0182-2023-TR, se aprueba la ampliación al año 2027 de las metas del “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2025 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”;

Que, mediante el Acta 007-2023-CPEMTPE de la reunión virtual de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 31 de octubre de 2023, se acordó validar el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE);

Que, mediante Oficio D000787-2023-CEPLAN-DNCP, que adjunta el Informe Técnico D000317-2023-CEPLAN-DNCPPEI, la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN hace de conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que “verifica y valida que el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ha sido modificado en gran parte a la aplicación y orientaciones que establece la Guía

para el Planeamiento Institucional modificada con la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 016-2019/CEPLAN/PCD, y en marco a la Guía para la elaboración de indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos aprobada con la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 00015-2021-CEPLAN/PCD (...); recomendando continuar con los trámites correspondientes para su aprobación mediante acto resolutivo;

Que, en ese sentido, mediante el Memorándum 001316-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 000577-2023-MTPE/4/9.1 elaborado por la Oficina de Planeamiento e Inversiones, en el cual se concluye y recomienda que: "(...) es favorable proceder con la aprobación del PEI; por tanto, se recomienda continuar con los trámites correspondientes para su aprobación mediante acto resolutivo";

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que conforman el expediente, la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante Informe 001011-2023-MTPE/4/8, opina que es legalmente viable la emisión del acto de administración solicitado;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Aprobar el "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Elaboración o adecuación del Plan Operativo Institucional

Disponer que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conduzca la elaboración o adecuación del respectivo Plan Operativo Institucional, en el marco de lo establecido en el "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)".

Artículo 3.- Seguimiento y evaluación

Disponer que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, efectúe el seguimiento y evaluación del "Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)".

Artículo 4.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2232316-1

Crean Grupo de Trabajo Multisectorial dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 422-2023-TR

Lima, 9 de noviembre de 2023

VISTOS

La Hoja de Elevación 000664-2023-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 001529-2023-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Memorando 001277-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 0001025-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 4 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como áreas programáticas de acción de la entidad, los derechos fundamentales en el ámbito laboral, las materias socio-laborales y relaciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y el diálogo social y la concertación laboral;

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

Que, la Ley 31523, Ley que modifica la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, incorpora

la Quinta Disposición Complementaria Final a la Ley 30112, señalando que, "se conformará una comisión encargada de elaborar el proyecto de reglamento, la cual estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un representante del Ministerio de Salud, un representante del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, un representante del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú y uno de las asociaciones representativas de trabajadores sociales";

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

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

Que, asimismo, el numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos refiere que los grupos de trabajo: “Pueden ser sectoriales o multisectoriales y se aprueban mediante resolución ministerial del ministerio del cual depende. Corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces y a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, validar la legalidad y sustento técnico para su creación, respectivamente (...).”;

Que, mediante los documento de vistos, se ha gestionado la conformidad de las entidades públicas y sectores que integran el referido Grupo de Trabajo Multisectorial, de acuerdo con lo dispuesto por el segundo párrafo del numeral 28.2 del artículo 28 de los citados lineamientos, el cual señala que “(...) La resolución ministerial que aprueba la creación de un Grupo de Trabajo, cuya conformación incluya representantes de más de un sector o que no forman parte del Poder Ejecutivo, contiene un considerando en el que se precisa que se cuenta con el consentimiento de las entidades públicas o privadas representadas en el Grupo de Trabajo”;

Que, mediante Memorando 001277-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 000554-2023-MTPE/4/9.3, a través del cual, la Oficina de Organización y Modernización emite opinión favorable a la propuesta de creación del Grupo de Trabajo Multisectorial propuesto;

Que, mediante el Informe 0001025-2023-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta pertinente crear un Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tenga por objeto elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, conforme el mandato contenido en la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 30112;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de

Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; y la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Creación y objeto del Grupo de Trabajo Multisectorial

Crear el Grupo de Trabajo Multisectorial, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene por objeto elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, conforme el mandato contenido en la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 30112.

Artículo 2.- Conformación

2.1 El Grupo de Trabajo Multisectorial está conformado por:

- a) Un/a representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside;
- b) Un/a representante del Ministerio de Salud;
- c) Un/a representante del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;
- d) Un/a representante del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú;
- e) Un/a representante de la Sociedad Peruana de Trabajo Social, en su calidad de asociación representativa de los trabajadores sociales.

2.2 Cada integrante del Grupo de Trabajo Multisectorial

cuenta con un/a representante alterno/a, quien asiste a las reuniones en caso de ausencia del titular.

2.3 Los/las representantes se acreditan mediante oficio dirigido a la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial, dentro de los tres (03) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

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

Artículo 3.- Instalación

El Grupo de Trabajo Multisectorial se instala dentro de los cinco (05) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha de publicación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 4.- Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo Multisectorial está a cargo de la Dirección de Normativa de Trabajo, unidad orgánica dependiente de la Dirección General de Trabajo, órgano de línea del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la cual brinda asistencia técnica y administrativa para el funcionamiento y cumplimiento de su objeto.

Artículo 5.- Funciones

El Grupo de Trabajo Multisectorial tiene las siguientes funciones:

- a) Analizar las alternativas regulatorias en torno al proyecto de Reglamento de la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social.
- b) Establecer un plan de trabajo con la finalidad de elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, con su respectiva exposición de motivos
- c) Elaborar un Informe Final que contenga el sustento del Proyecto de Reglamento.
- d) Otras que se consideren necesarias para el

cumplimiento de su objetivo.

Artículo 6.- Quórum

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

Artículo 7.- Adopción de acuerdos

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

Artículo 8.- Participación y colaboración de otras entidades o personas

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

8.2 Para el cumplimiento de sus funciones, el Grupo de Trabajo Multisectorial puede requerir información a otras instituciones públicas y privadas, así como la asistencia especializada de los órganos de línea de las entidades ministeriales involucradas, quienes coadyuvan al cumplimiento de los fines del Grupo de Trabajo Multisectorial.

Artículo 9.- Vigencia

9.1 El Grupo de Trabajo Multisectorial tiene una vigencia de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados desde su instalación, debiendo culminar con la presentación del Proyecto de Reglamento encargado con su respectiva exposición de motivos.

9.2 Mediante resolución ministerial se puede ampliar, por única vez, el plazo de vigencia hasta por un periodo similar.

Artículo 10.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente resolución no irroga gastos al presupuesto institucional

del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ni demandará recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 11.- Publicación

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2233399-1

Designan Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 435-2023-TR

Lima, 17 de noviembre de 2023

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Jefe/a de Oficina General, Nivel F-5, de la Oficina General de Recursos Humanos 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 DELIA LILIANA SANCHEZ RUIZ, en el cargo de Jefa de Oficina General,

Nivel F-5, de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2236275-1

Designan representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 437-2023-TR

Lima 21 de noviembre de 2023

CONSIDERANDO

Que, la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI, es una persona jurídica sin fines de lucro que realiza única, principal y exclusivamente actividades de acceso al crédito en beneficio asistencial de la Micro y Pequeña Empresa - MYPE, sea mediante el otorgamiento de garantías o mediante otras operaciones autorizadas por la autoridad competente;

Que, de acuerdo con los artículos quinto y décimo octavo del Estatuto de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es un miembro hábil de dicho Fondo y le corresponde designar a un representante ante el Consejo de Administración;

Que, en ese contexto, mediante Resolución Ministerial 275-2023-TR, se designa a la señora Petitt Yolanda Meza Ostos, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI;

Que, mediante Resolución Ministerial 407-2023-TR, se acepta la renuncia formulada por la señora Petitt Yolanda Meza Ostos al cargo de Asesora II del Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Que, por convenir al servicio,

resulta necesario dar por concluida la designación efectuada con Resolución Ministerial 275-2023-TR y designar a la nueva representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI; teniendo en cuenta el cumplimiento de las “Políticas para la elegibilidad de consejeros, gerentes y principales funcionarios” aprobadas por la mencionada Fundación; Con las visaciones de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y, De conformidad con lo dispuesto por la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Dar por concluida la designación de la señora PETITT YOLANDA MEZA OSTOS, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Designar a la señora DIANA ROCIO TORRES MILLONES, como representante titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante el Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente resolución ministerial al Consejo de Administración de la Fundación “Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria” - FOGAPI, para los fines correspondientes.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución ministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción 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

2236963-1

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 442-2023-TR

Lima, 29 de noviembre de 2023

CONSIDERANDO

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE, en el cargo de Asesor II del Despacho Ministerial, Nivel F-5, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2240141-1

Designan Intendente Regional de la Intendencia Regional de Huánuco de la SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 539-2023-SUNAFIL

Lima, 24 de noviembre de 2023

VISTOS

El Memorandum 252-2023-SUNAFIL/SP, de fecha 21 de noviembre de 2023, de Superintendencia; el Informe 760-2023-SUNAFIL/GG/ORH, de fecha 23 de noviembre de 2023 de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe 864-2023-SUNAFIL/GG-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, documentos de fecha 23 de noviembre 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, disponen que la Superintendencia es el órgano de Alta Dirección que ejerce la conducción general de los órganos y unidades orgánicas de la entidad y está a cargo del Superintendente que es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función designar y remover a los directivos y/o servidores de confianza de la SUNAFIL;

Que, conforme al Cuadro para Asignación de Personal

Provisional (CAP PROVISIONAL) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución Ministerial 288-2022-TR, reordenado por la Resolución de Gerencia General 191-2022-SUNAFIL, y actualizado por Resolución Jefatural 414-2023-SUNAFIL/GG/ORH, el puesto de Intendente Regional de la Intendencia Regional de Huánuco tiene la clasificación de empleado de confianza;

Que, con el documento de vistos, la Superintendencia solicita a la Oficina de Recursos Humanos realizar las acciones correspondientes para designar al señor Heraldo León Astete, en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia Regional de Huánuco de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, para lo cual adjunta la hoja de vida para que efectúe la evaluación del perfil del citado profesional en el ámbito de sus competencias y funciones;

Que, a través del Informe 760-2023-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos emite opinión técnica para designar al señor Heraldo León Astete en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia Regional de Huánuco de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, 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, y no encontrarse impedido para el acceso al puesto bajo alguno de los impedimentos previstos en la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y

remoción;

FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ

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

Superintendente

2238670-1

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

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; y, la Ley 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar al señor HERALDO LEÓN ASTETE en el puesto de Intendente Regional de la Intendencia Regional de Huánuco 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.

Designan Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 435-2023-TR

Lima, 17 de noviembre de 2023

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Jefe/a de Oficina General, Nivel F-5, de la Oficina General de Recursos Humanos 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 DELIA LILIANA SANCHEZ RUIZ, en el cargo de Jefa de Oficina General, Nivel F-5, de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2236275-1

Aprueban el “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial” - Versión 002

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000481-2023-CE-PJ

Lima, 17 de noviembre del 2023

VISTOS

Los Oficios 001439 y 001421-2023-GG-PJ, de la Gerencia General del Poder Judicial, que adjuntan los Informes 001381 y 001358-2023-OAL-GG-PJ, de la Oficina de Asesoría Legal, el Memorando 001601-2023-GP-GG-PJ, de la Gerencia de Planificación, el Informe 000141-2023-SR-GP-GG-PJ, de la Subgerencia de Racionalización y el Informe 000071-2023-GRHB-GG-PJ, de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, con relación al proyecto de actualización del “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial”.

CONSIDERANDO

Primero. Que, el artículo 1 del Decreto Supremo 039-TR-91, Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a las que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, estableciendo el artículo 2 las disposiciones que debe contener.

Segundo. Que, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante Resolución Administrativa 099-2022-CE-PJ1, aprobó el “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial” Versión 001, con el objetivo de establecer el marco normativo legal sistematizado que permita hacer conocer a los servidores de la institución, en general, las condiciones a las que deben sujetarse los trabajadores del Poder Judicial, en cumplimiento a su prestación laboral, con la finalidad de propiciar, fomentar y mantener un clima de armonía en las relaciones labores dentro del marco de las políticas de la institución.

Tercero. Que, en cumplimiento con lo establecido

en el numeral 6.4 de la Directiva 004-2023-CE-PJ2, denominada “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos del Poder Judicial”; la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, sustentó la propuesta de actualización del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, precisando que el documento normativo incorpora disposiciones vinculadas a licencias y jornadas de trabajo, al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, como disposiciones en materia de remuneraciones, relaciones humanas, sociales, teletrabajo y ética e integridad.

Cuarto. Que, la Subgerencia de Racionalización en el ámbito de sus funciones, señala que el Informe 0065-2023-GRHB-GG-PJ, formulado por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, cumple con la estructura del informe de sustentación para la presentación de proyectos normativos, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4. de la Directiva 004-2023-CE-PJ “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial”; precisando que, luego de su revisión, el proyecto normativo propuesto, está acorde con lo dispuesto en el numeral 6.1 de la Directiva; por lo que otorga opinión técnica favorable para continuar con el trámite de aprobación.

Quinto. Que, por su parte, la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, ha otorgado también su conformidad legal a la propuesta de actualización del documento normativo, señalando que, en su aspecto formal cumple con los criterios de formulación de documentos normativos, según dispone la Directiva 004-2023-CE-PJ, “Disposiciones

para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial”; asimismo señala que cuenta con una base legal actualizada, siendo los conceptos contenidos en su estructura interna desarrollados en forma clara, teniendo un impacto favorable en la Gestión de los Recursos Humanos en el Poder Judicial.

Sexto. Que, la Gerencia General del Poder Judicial eleva a este Órgano de Gobierno el citado proyecto para su aprobación, el mismo que cuenta con los vistos de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, de la Gerencia de Planificación, Subgerencia de Racionalización y la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

Por estos fundamentos, en mérito al Acuerdo 1904-2023 de la quincuagésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 15 de noviembre de 2023, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández, sin la intervención del señor Bustamante Zegarra por encontrarse de viaje en comisión de servicio; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Aprobar el “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial” - Versión 002, el cual consta de tres (03) Títulos, quince (15) Capítulos, ochenta y cinco (85) artículos, y tres (03) Disposiciones Complementarias.

Artículo Segundo.- Dejar sin efecto la Resolución Administrativa 099-2022-CE-PJ, mediante la cual se aprobó el “Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial” - Versión 001.

Artículo Tercero.- Dejar sin efecto la Resolución Administrativa 060-2014-CE-PJ, que establece lineamientos con relación al otorgamiento de licencias sin goce de haberes que soliciten servidores para atender asuntos de índole personal o particular; así como las Resoluciones Administrativas Nos 017 y

088-2015-CE-PJ, que aprobaron su modificación.

Artículo Cuarto.- Publicar la presente resolución y el documento aprobado en el Portal Institucional del Poder Judicial para su difusión y cumplimiento.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencia de las Cortes Superiores de Justicia de la República, Procuraduría Pública del Poder Judicial y a la Gerencia General del Poder Judicial para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

1 De fecha 21 de marzo del 2022

2 Aprobada mediante Resolución Administrativa 247-2023-CE-PJ

2237254-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 10773-2018 CUSCO

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

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

Lima, trece de abril de dos mil veintiuno

VISTA

La causa número diez mil setecientos setenta y tres, guión dos mil dieciocho, guión CUSCO, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y cuatro a ciento tres, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Tomás Huamani Quispe, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha trece de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas cincuenta y siete a cincuenta y nueve, 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, que corre de fojas treinta y cinco a cuarenta y seis, subsanada en fojas cincuenta y uno, el actor solicita el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada en la condición de obrero municipal; en consecuencia, el reconocimiento los beneficios laborales y económicos. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante sentencia de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda; al considerar que en el presente caso, habiéndose establecido que la demandante tiene efectivamente la condición de obrero, el único régimen a través de cual podía ser contratada es el de la actividad privada; es decir, dentro de los alcances del D.L. 728, por lo que determina que la actora estuvo sujeta a contrato de trabajo a plazo indeterminado desde enero de dos mil once. En tal sentido, dispone el otorgamiento de los beneficios sociales demandados (CTS, vacaciones, gratificaciones y escolaridad). En cuanto a los conceptos otorgados por convenio colectivo, determina que los mismos le corresponden, toda vez que al tener la condición de obrera de la entidad demandada le asiste el derecho a percibir los referidos conceptos de origen convencional así no se encuentre afiliado. De tal forma, la demandada no ha cumplido con pagar los beneficios demandados al actor, por lo que le corresponde el

otorgamiento y su pago respectivo, así como aquellos que sean establecidos en futuros convenios en donde se incluyan incrementos de los conceptos reconocidos en la sentencia. 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 cinco de abril de dos mil dieciocho, en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmó la resolución apelada, al considerar que al demandante le asiste el régimen de la actividad laboral de la actividad privada y un contrato de duración indeterminada, toda vez que el actor se desempeñó como personal obrero de limpieza. Respecto a los beneficios de origen colectivo, sostiene que el convenio colectivo no contiene cláusulas limitativas que lo excluyan del otorgamiento de los beneficios por el hecho de no estar sindicalizado, en tanto le es extensible el otorgamiento de los beneficios y derechos obtenidos por convenio colectivo 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, precavido 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

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.

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) 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 el convenio colectivo no contiene cláusulas limitativas que excluyan al actor del otorgamiento de los beneficios por el hecho de no estar sindicalizado, en tanto le es extensible el otorgamiento de los beneficios y derechos obtenidos por convenio colectivo por el SITRAOMUN (por ser este el sindicato mayoritario de obrero de la Municipalidad demandada) aun cuando el trabajador no se encuentra afiliado. Décimo: En atención a lo expuesto, este Supremo

² STC Expediente 00728-2008-HC.

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 beneficios y derechos obtenidos por convenio colectivo por el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOMUN es extensible al actor aun cuando no se encuentre afiliado a la organización sindical referida, en tanto indica que es el sindicato obrero mayoritario de la entidad demandada. Al respecto, debe tenerse en cuenta, que de autos no se ha acreditado que el actor tenga la condición de afiliado al SITRAOMUN, menos aun 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 a la demandante le corresponde los conceptos peticionados. Décimo Primero: Por otro lado, está probado en autos que el actor desde el mes de junio de dos mil doce se vinculó laboralmente con la demandada bajo el régimen laboral de la contratación administrativa de servicios, situación laboral que se mantiene vigente a la fecha de iniciado el presente proceso. Sobre lo dicho cabe resaltar, que el hecho de pertenecer al referido régimen laboral, en modo alguno discriminó su capacidad de ejercer su derecho a la libertad sindical (afiliación), toda vez que mediante el artículo 2° del Decreto Supremo 065-2011-PCM, se adicionó al Decreto Supremo 075-2008-PCM (Reglamento del Decreto Legislativo 1057) el artículo 11-A (publicado el 27 de julio de 2011), se dispuso que “Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”. En esa línea de pensamiento, podemos apreciar que los trabajadores del régimen de la contratación administrativa de servicios a partir de la

fecha de publicación de la norma referida, quedaron habilitados para afiliarse al sindicato de su preferencia dentro de una entidad pública. 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 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 corresponden le sean extendidos; por lo que resulta necesario que se evalúe nuevamente dichos extremos, al haber quedado evidenciando 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 entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, mediante escrito presentado el diecinueve de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y cinco; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha once

de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y cuatro a ciento tres, 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 la parte demandante, Tomás Huamani Quispe, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

10870-2019 ICA

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

Sumilla: La motivación de las resoluciones judiciales constituye un derecho del justiciable, debiendo ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada. En el caso concreto, las instancias de mérito incurrir en afectación a la debida motivación, al haber soslayado analizar aspectos fundamentales para resolver la controversia.

Lima, diecisiete de junio de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el veintinueve de marzo del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos ocho a doscientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de marzo del dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a doscientos cinco, que confirmó la sentencia apelada de fecha treinta y uno de octubre del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta a ciento sesenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante Mayra Piedad Wong Quintanilla, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiuno de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento tres a ciento seis, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto, por la siguiente causal: - Infracción normativa del numeral 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: Conforme al escrito de demanda, que corre en fojas treinta y seis a cincuenta y ocho, que la parte demandante planteó como pretensión; la desnaturalización de contratos modales (suplencia y por servicio específico) por el periodo del siete de octubre de dos mil catorce al treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, y consecuentemente se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; pago de indemnización por despido arbitrario; declaración del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las bonificaciones otorgadas por Decretos Supremos 045-2003-EF, 017-2004 y 02-2016-EF, así como el Decreto de Urgencia 017-2006 y Ley 29142; más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Segundo Juzgado de Trabajo de Ica la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de fecha treinta y uno de octubre del dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda; en tal razón, declaró la desnaturalización de los contratos (suplencia), reconociendo así la condición de trabajadora con contrato de trabajo a plazo indeterminado. En cuanto al despido, determinó que al haber decidido la demandada de forma unilateral no

renovarle a la actora, se ha incurrido en un despido arbitrario, por lo que ordena su indemnización por la suma de S/ 14,200.58; asimismo, declaró el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, así como de las asignaciones excepcionales y la incidencia de las mismas en las gratificaciones (S/ 8,383.62) y compensación por tiempo de servicios (S/ 4,826.94), además del pago de vacaciones truncas. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de marzo del dos mil diecinueve, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda; precisando que la actora, alcanzó la estabilidad al haber adquirido la calidad de trabajador a plazo indeterminado a consecuencia de la desnaturalización de los contratos de suplencia. En tanto indicó, que procede el pago de la indemnización solicitada, al haber sido la actora despedida sin causa. Asimismo, determinó que no existe duda respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La norma constitucional objeto de casación establece: "Art. 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. En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional en el

Expediente 0078-2008 HC, ha expresado lo siguiente: "(...)el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. (...)” Quinto. Este derecho se consagra en la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, el mismo que constituye un deber para los Magistrados, tal como lo establecen el inciso 6) del artículo 50° y el inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil; y dicho deber implica que los juzgadores señalen en forma expresa la ley que aplican con el razonamiento jurídico a la que esta les ha llevado, así como, los fundamentos fácticos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia. Asimismo, el séptimo fundamento de la Sentencia del Expediente 00728-2008-HC ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda afectado 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. Sexto. Respecto a la congruencia procesal Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes¹. Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual: “Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la petitionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados” (subrayado y énfasis son nuestros). Solución al caso concreto Séptimo. En los presentes autos, las instancias de mérito determinaron que los contratos de suplencia de encuentran desnaturalizados, además que el concepto de bono por función jurisdiccional, así como las asignaciones excepcionales tienen naturaleza remunerativa; por lo que, ordenaron el pago de los mismos conforme a lo petitionado por la parte actora. En efecto, el presente recurso casación fue declarado procedente en el sentido que los principales fundamentos de la parte recurrente, se encuentran direccionados, a fin de determinar si efectivamente se ha fundamentado correctamente los extremos acotados. Octavo. En relación a la desnaturalización de los contratos de suplencia, podemos apreciar de autos que dichos contratos fueron celebrados, con la finalidad de suplir a determinados trabajadores (quienes ostentan la calidad de

trabajadores permanentes y/o indeterminados en la entidad demandada); es decir, la actora se encontraba sujeta a determinada condición (retorno del titular de la plaza). En tal sentido, debe tenerse presente la Casación Laboral 19684-2016-LIMA, en la cual esta Sala Suprema establece como doctrina jurisprudencial (respecto de la desnaturalización de los contratos por suplencia) el criterio siguiente “El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o prorroga son firmados con posterioridad al inicio efectivo de la prestación de labores, pues, en esta clase de contratos lo que debe tenerse en cuenta es que en realidad el acto jurídico se haya celebrado y que el mismo cumpla según el acuerdo de las partes con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular. Estando a la referido, resulta necesario que las instancias de mérito realicen una exhaustiva evaluación de los contratos de suplencia, a efectos de determinar si la relación laboral entre las partes se encuentra desnaturalizada, por el periodo que fueron e que estos fueron celebrados, de ahí a determinar si corresponde o no el pago de la indemnización por despido arbitrario petitionada. Noveno. Respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, cabe precisar que mediante sentencia recaída en el Expediente 0022-2004-AI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, el Tribunal Constitucional precisó que el artículo 158 de la Constitución Política del Perú reconoce la equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público, al establecer lo siguiente: “26. En cuarto lugar, con base en el criterio de equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial, Ministerio Público y Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura (artículos 158° y 156° de la Constitución), y al de independencia funcional, indispensable en el sistema de impartición de justicia, el Ministerio Público, cuya función principal es representar a la sociedad en los procesos judiciales, así como la de defender la legalidad y los intereses públicos, goza de reserva de ley

1 DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, páginas 49-50

orgánica. Obligación que se confiere con la reserva de ley orgánica prevista para el Consejo Nacional de la Magistratura por el artículo 150° de la Constitución.” Siendo ello así, a través de sendos pronunciamientos recaídos en los Expedientes 1676- 2004-AC/TC, 0410-2006-PC/TC, 05000-2007-PC/TC, entre otras, el Tribunal Constitucional señaló respecto a la naturaleza pensionable de los bonos por función fiscal y por función jurisdiccional, que dichos rubros no tienen naturaleza remunerativa ni son computables para efectos pensionarios. Por su parte la Corte Suprema, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en el proceso de acción popular recaído en el Expediente 1601-2010-Lima, del siete de octubre de dos mil diez, reconoció el carácter remunerativo al bono por función jurisdiccional sosteniendo en su duodécimo considerando lo siguiente: “(...) No obstante que la Disposición Décimo Primera Transitoria y Final de la Ley 26556 señala que la bonificación por función jurisdiccional no tiene el carácter de pensionable, empero al otorgarse esta bonificación de manera fija, mensual y permanente sujeta principalmente a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, tiene características similares a la remuneración (...)”. Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día cuatro de julio de dos mil catorce, en el Tema 4, punto 4.2., se acordó por unanimidad: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”. De la misma forma, mediante doctrina jurisprudencial recaída en la Casación Laboral 10277-2016-ICA emitida por este Tribunal Supremo, publicada en la separata de Jurisprudencia del diario oficial El Peruano del domingo dieciséis de setiembre de dos mil dieciocho, esta Sala Suprema estableció como doctrina jurisprudencial lo siguiente: “El Bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se

percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios.” Décimo. No obstante, el Tribunal Constitucional, ha notificado a este Supremo Colegiado, la sentencia del Pleno de fecha dieciséis de marzo del dos mil veintiuno, resolución 410/2021 recaída en el expediente 04495- 2019-PA/TC, con motivo de los seguidos por el Procurador del Ministerio Público contra la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, acción de amparo contra resolución judicial interpuesta por Irma Josefina Yabar Rayo sobre pago de Bono por función fiscal, en donde se declara fundada la demanda de amparo y nula la resolución de fecha siete de setiembre del dos mil quince recaída en la Casación 1692-2015 LIMA, señalando lo siguiente: “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 a 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." Este nuevo pronunciamiento, resulta relevante debido a que la postura determinada por el Tribunal Constitucional en relación con el bono por función fiscal, es la misma respecto al bono por función jurisdiccional. Décimo Primero. En atención a la sentencia recaída en el expediente 04495-2019-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, reseñada precedentemente, este Colegiado Supremo considera necesario realizar un mayor debate en sede jurisdiccional, con la finalidad de obtener un mayor análisis concerniente a la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional, a efectos de tener un pronunciamiento uniforme. Décimo Segundo. Así las cosas, este Supremo Tribunal considera que los pronunciamientos emitidos por las instancias de mérito, adolecen de vicios en su sustentación (motivación insuficiente). Por tal razón, al no haberse motivado de manera suficiente y pertinente, resulta necesario realicen una adecuada evaluación de acuerdo a lo actuado en el proceso y al derecho para resolver la presente controversia, a fin de emitir un nuevo fallo con arreglo a derecho. Décimo Tercero. En consecuencia, las omisiones advertidas transgreden el principio de la debida motivación de las resoluciones judiciales, lo que implica la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en tal razón, la causal declarada procedente deviene en fundada. Por estas consideraciones

DECISIÓN

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el veintinueve de marzo del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos ocho a doscientos veintitrés; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha catorce de marzo del dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a doscientos cinco; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de octubre del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta a ciento sesenta y cuatro; **ORDENARON** que el juez de

la causa emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Mayra Piedad Wong Quintanilla, 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 10912-2018 CUSCO

Materia: Desnaturalización de contrato 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, estas razones, deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la valoración conjunta de los medios probatorios.

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su Procuradora Pública, mediante escrito de fecha veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento veintinueve, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento doce a ciento veinte, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cuatro a ochenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Antonia Hacho Huisa, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha once de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta y uno, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, por la causal de infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de

fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha veintiocho de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas veinticuatro a treinta y seis, subsanada a fojas cuarenta y uno, la demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada desde el uno de julio de dos mil diez. Asimismo, solicita el otorgamiento de los derechos y beneficios laborales consistentes en compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y bonificación por escolaridad, conforme a lo establecido para los Obreros de la entidad emplazada; además, pretende que se disponga y ordene el pago de beneficios y derechos provenientes de convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Comuna demandada. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia contenida en la Resolución Tres de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cuatro a ochenta y cuatro, declaró fundada en parte la demanda, declarando la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, para lo cual

deberá dictarse el acto administrativo correspondiente en el que pueda considerarse los periodos de labor efectiva; asimismo, ordena que se considere al momento del pago de la compensación por tiempo de servicios todo el periodo de labor efectiva desde la fecha de inicio de su vínculo laboral, sin perjuicio de reconocer su derechos y beneficios laborales consistentes en compensación por tiempo de servicios, otorgamiento de vacaciones anuales, otorgamiento de gratificaciones anuales por fiestas patrias y navidad, otorgamiento de bonificación por escolaridad conforme a lo establecido para los obreros permanentes de la Municipalidad; asimismo debe cumplir con su obligación de depositar dicho beneficio en una entidad del sistema bancario o financiera desde el uno de julio de dos mil diez al veintiuno de julio de dos mil catorce y del trece de octubre de dos mil dieciséis, en adelante; se le otorgue el descanso anual remunerado además, ordena el pago de las gratificaciones y el pago por escolaridad; sin costas, ni costos del proceso. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cusco, confirmó la sentencia apelada, al considerar, entre otros, que el contrato suscrito se ha desnaturalizado de conformidad en lo señalado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; además, sostiene que, a la emplazada le correspondía acreditar la inexigibilidad del derecho alegado por el accionante, ya que no basta con señalar que el SITRAOMUN, es un sindicato minoritario, sino debió aportar otros medios de prueba, máxime, si la entidad demandada cuenta con mayor acervo documentario. Asimismo, señala que le alcanzan los beneficios provenientes de convenios colectivos, toda vez que, estos no contarían con cláusulas limitativas que restrinjan sus alcances a personal no sindicalizado.

Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la que establece que es principio y derecho de la función jurisdiccional: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)” Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1. Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y en específico, la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no

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”.

presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. 4.2. En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente: "(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".² 4.3. A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que: "La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no

atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo".³ 4.4. Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)".⁴ 4.5. Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que: "(...) El deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha"⁵ Quinto: El Recurso de Casación en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y su efecto anulatorio. En el marco general, el recurso de casación ha sido concebido para asegurar la correcta aplicación de la ley a un caso concreto, lo que es conocido como la función nomofáctica; sin embargo, este contenido ha sido superado, entendiéndose que dicha función debe aludir al método

2 Expediente número 00728-2008-PHC-TC.

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

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

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

de interpretación de las normas y de ningún modo, a la única y correcta aplicación de la norma al caso concreto. Ahora bien, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 34°, no precisa de manera exclusiva cual es el fin de la casación; sin embargo, la norma citada precisa que la existencia de una infracción normativa la cual puede ser considerada como una de las variedades del llamado error de derecho, entendido como el error normativo cometido por el juez Superior al resolver el conflicto o lo que suele llamarse como el tema de fondo; sin embargo, dicho dispositivo permite denunciar la infracción de una norma que rige el procedimiento, siempre y cuando se vea afectado los derechos constitucionales de naturaleza procesal, cuales hacen inviable la decisión, conocidos como error in procedendo, siempre condicionado a que se demuestre la relación directa de lo decidido y su eficacia sobre la decisión recurrida, de tal manera que la afecte gravemente, por ello, puede precisarse que cuando se denuncia la existencia de una infracción, se busca poner en evidencia la existencia de un error en la decisión judicial, el cual puede ser de naturaleza sustantiva o procesal; sin embargo, el error debe afectar de manera directa la eficacia del acto jurídico procesal, pues, de no ocurrir ello, habría quedado convalidado, subsanado o intrascendente, o en su defecto, puede que aun cuando exista, no afecte la eficacia de los actos procesales realizados, incluyendo la decisión impugnada. En cuanto al efecto anulatorio del recurso de casación, el artículo 36° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo exige, entre sus requisitos, que deba demostrarse la incidencia de la infracción normativa sobre la decisión adoptada, lo que importa una adecuada fundamentación del recurso de casación, toda vez que la causal casatoria debe afectar, verdaderamente, la decisión adoptada, de tal forma que no sean interpuestos, únicamente, con la intención de dilatar el proceso, sino que se encuentren rigurosamente motivados y justificados para que sean consideradas verdaderas denuncias en la aplicación del derecho, a través de las cuales no solo se logre la corrección en el caso concreto, sino una coherencia en el sistema jurídico; es con dicho efecto que se pretende extinguir o

desaparecer el acto procesal dictado cuando la resolución cuestionada afecte, de manera evidente, el derecho a la tutela judicial efectiva y el debido proceso. Sexto: Deficiencia en la motivación de las instancias de mérito 6.1. Este Supremo Tribunal, al revisar la causa, ha determinado que existe insuficiencia en la motivación de la decisión judicial toda vez que ha dejado de dar respuesta a aspectos importantes de la controversia, soslayando los argumentos expresados por la Comuna demandada, los que han sido expresados en la contestación de la demanda, e incluso, con el recurso de apelación de sentencia y que, a continuación, se detallan: i) No ha sido advertido por las instancias de mérito que los beneficios reclamados por la accionante tienen como fecha de origen el año dos mil catorce, entendiéndose que ello responde a la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, e incluso, a los beneficios provenientes de convenio colectivo, lo que ha sido enunciado en la Sentencia de primera instancia en la que se concluye que este beneficio debe ser entendido desde la "fecha de ingreso", la cual, conforme la demanda, se habría producido en el año dos mil diez, ratificando el Juzgador dicha decisión, cuando en el fallo sostiene que, debe "pagarse" la compensación por tiempo de servicios desde el "inicio de su vínculo laboral", esto es, el uno de julio de dos mil diez. Dicha circunstancia evidencia que se ha emitido un fallo extra petita, toda vez, que la actora no ha pretendido los beneficios "desde la fecha de ingreso", sino por el contrario, estos son pretendidos a partir del año dos mil catorce, aspecto que no ha sido tomado en cuenta por el Juez de primera instancia, ni por la Sala Superior. ii) Con relación a los beneficios derivados de convenios colectivos, el Juez de primera instancia y el Colegiado Superior han determinado que corresponde percibir a la demandante dichos beneficios; sin embargo, no se ha dado una respuesta oportuna al recurso de apelación de Sentencia, en la medida que, la parte demandada ha sostenido, que existen tres (3) organizaciones sindicales, razón por la que no podría extenderse los beneficios pactados por el SITRAOMUN a favor de la actora; pero, como se ha anotado, dicho agravio, no ha sido objeto de análisis, pues, la Sala

Superior, únicamente, hace referencia a la “inexistencia” de cláusulas limitativas, motivo suficiente para que se conceda a la recurrente los beneficios pactados convencionalmente, dejando sin respuesta el “agravio” de la parte demandada, el cual tiene especial importancia para poder determinar si corresponde o no, a la demandante la percepción de los beneficios convencionales que reclama. No debe perderse de vista que, al amparo del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, sin que ello suponga ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, premisa que resulta de especial importancia, si se tiene en cuenta que, el actor se ha encontrado vinculado a la parte demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, no se habría visto imposibilitado de ejercitar su derecho a la libre afiliación sindical, conforme prevé el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR; sin embargo, ello no ha sido objeto de análisis por las instancias de mérito. iii) Otro aspecto a considerar, es el referido al “otorgamiento” y “pago” de los beneficios referidos a “productos”, tales como: caja de leche, arroz, azúcar, cortes de tela, zapatos, entre otros serían entregados a los empleados destacados en Oficina; beneficios que han sido objeto de agravio en el recurso de apelación de Sentencia; sin embargo, la Sala Superior ha efectuado una motivación escueta que no responde el agravio formulado de la parte demandada, el cual se encuentra referido a la mención de “marcas expresas en los términos de referencia para la adquisición de bienes y servicios”, lo que no ha merecido una respuesta por parte del órgano jurisdiccional; asimismo, resulta necesario destacar que, la percepción de dichos beneficios se encuentra, íntimamente, ligado al ejercicio de su derecho a la libre afiliación sindical, previsto en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, antes advertido, debiendo dilucidarse, primero, dicho extremo, para

luego establecer si corresponde o no, a la recurrente percibir dichos beneficios, máxime, si la recurrente ha sido considerada en la sentencias de mérito como Obrera. 6.2. A partir de las deficiencias anotadas y, en resguardo, del contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales corresponde declarar la nulidad de la sentencia de vista y la insubsistencia de la sentencia de primera instancia por la causal de infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, siendo correcto retrotraer el proceso a efecto de que se subsanen los defectos advertidos, realizando una adecuada valoración probatoria y se emita un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su Procuradora Pública, mediante escrito de fecha veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento veintinueve; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento doce a ciento veinte, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cuatro a ochenta y cuatro; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia emita nuevo pronunciamiento, fundamentando adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Antonia Hacho Huisa, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 10917-2018 DEL SANTA

Materia: Desnaturalización de tercerización laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

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

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número diez mil novecientos diecisiete, guion dos mil dieciocho, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Seguro Social de Salud – ESSALUD, mediante escrito presentado el veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochocientos cuarenta y seis a ochocientos cincuenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochocientos treinta y cinco a ochocientos treinta y nueve, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos sesenta a setecientos sesenta y ocho, que declaró infundada la demanda, reformándola la declararon fundada; en el proceso seguido con la demandante Carmen Melchora Collantes Jacinto y otros, sobre desnaturalización de tercerización laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha catorce de mayo de mil veinte, que corre de fojas ciento siete a ciento doce del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, 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 a) Demanda: Los demandantes mediante escrito de demanda presentado con fecha cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento setenta y uno, los accionantes solicitan, la inclusión en libro de planillas de pago de la empresa principal y/o usuaria Seguro Social de Salud - Essalud, como trabajadores públicos permanentes dentro del régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo 728, por Desnaturalización de la tercerización de servicios, más costos del proceso b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, declaró infundada la demanda, considerando que, solo el área de nutrición es la encargada de la verificación de la calidad de las dietas respectivas para la alimentación de los pacientes hospitalizados. Asimismo, se señala que los demandantes no se encontraban bajo subordinación de los nutricionistas de Essalud, sino bajo la subordinación de la empresa de Servicios Rio Santa SRL, quien es la encargada de controlar los horarios de ingreso y salida; así como si asisten o no a laborar. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral de la referida Corte

Superior, revoca la sentencia apelada; considerando que, se ha acreditado la prestación personal de servicios, presumiéndose la existencia de la relación laboral; y por ende, le corresponde a los demandantes se establezcan su relación jurídica laboral con la demandada Essalud; y como consecuencia de ello, la respectiva inscripción en el libro de planillas; precisando que si bien los accionantes solicitan la desnaturalización de la tercerización, su análisis resulta inoficioso, toda vez, que no existe contratación alguna, desde su fecha de ingreso, que acredite la tercerización que la demandada alude. Asimismo, debe precisarse que la codemandada emite certificados en los cuales atribuye a los recurrentes su apoyo en sus instalaciones, en los cuales incluso, como se ha señalado en la audiencia de vista de la causa, la nutricionista de Essalud era la que instruía y ordenaba la labor de cada demandante, confi gurándose así la desnaturalización de la tercerización que se alude.

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. 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 inciso 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, 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. Setimo: El Recurso de Casación en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y su efecto anulatorio En el marco general, el recurso de casación ha sido concebido para asegurar la correcta aplicación de la ley a un caso concreto, lo que es conocido como la función nomofláctica; sin embargo, este contenido ha sido superado, entendiéndose que dicha función debe aludir al método de interpretación de las normas y de ningún modo, a la única y correcta aplicación de la norma al caso concreto. Ahora bien, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 34°, no precisa de manera exclusiva cual es el fin de la casación; sin embargo, la norma citada precisa que la existencia de una infracción normativa la cual puede ser considerada como una de las variedades del llamado error de derecho, entendido como el error normativo cometido por el juez Superior al resolver el conflicto o lo que suele llamarse como el tema de fondo; sin embargo, dicho dispositivo permite denunciar la infracción de una norma que rige el procedimiento, siempre y cuando se vea afectado los derechos constitucionales de naturaleza procesal, cuales hacen inviable la decisión, conocidos como error in procedendo, siempre condicionado a que se demuestre la relación directa de lo decidido y su eficacia sobre la decisión recurrida, de tal manera que la afecte gravemente, por ello, puede precisarse que cuando se denuncia la existencia de una infracción, se busca poner en evidencia la existencia de un error en la decisión judicial, el cual puede ser de naturaleza sustantiva o procesal; sin embargo, el error debe afectar de manera directa la eficacia del acto jurídico procesal, pues, de no ocurrir ello, habría quedado convalidado, subsanado o intrascendente, o en su defecto, puede que aun cuando exista, no afecte la eficacia de los actos procesales realizados, incluyendo la decisión impugnada. En cuanto al efecto anulatorio del recurso de casación, el artículo 36° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo exige, entre sus requisitos, que

deba demostrarse la incidencia de la infracción normativa sobre la decisión adoptada, lo que importa una adecuada fundamentación del recurso de casación, toda vez que la causal casatoria debe afectar, verdaderamente, la decisión adoptada, de tal forma que no sean interpuestos, únicamente, con la intención de dilatar el proceso, sino que se encuentren rigurosamente motivados y justificados para que sean consideradas verdaderas denuncias en la aplicación del derecho, a través de las cuales no solo se logre la corrección en el caso concreto, sino una coherencia en el sistema jurídico; es con dicho efecto que se pretende extinguir o desaparecer el acto procesal dictado cuando la resolución cuestionada afecte, de manera evidente, el derecho a la tutela judicial efectiva y el debido proceso. Análisis del caso en concreto Octavo: De la lectura del escrito de demanda, se aprecia que los demandantes pretenden en el presente proceso la desnaturalización de los contratos de tercerización laboral suscritos entre Essalud y las codemandadas S y C Ingenieros S.R.L., Malú Service S.R.L., Agropecuaria Pacífico S.A. y la Empresa de Servicios Río Santa S.R.L., y como consecuencia de ello, se ordene su inclusión en las planillas de pago del Seguro Social de Salud – Essalud, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo 003- 97-TR. Noveno: La instancia de mérito para desnaturalizar la tercerización laboral e incluir a los demandantes como trabajadores del Seguro Social de Salud no ha analizado que no ha existido ningún tipo de contratación con las codemandadas, pues el último contrato celebrado con la empresa Río Santa S.R.L., y los contratos anteriores es de Servicios de Alimentación y Nutriciones para la Red Asistencial Ancash, es decir dietas alimenticias (raciones), por el sistema de costos unitarios para los pacientes internados en el Hospital III Chimbote, Hospital I Cono Sur y Centros Médicos Coishco, Casma y Huarmey, para cuyo servicio las demandadas contratan a su vez personal bajo su exclusiva dependencia para servir las dietas (desayuno, almuerzo y cena), no existe la simple previsión de personal al estar cumpliéndose todas las condiciones de un

contrato de servicios de alimentación y nutrición y no de personal, y que además las raciones se preparan dentro del comedor del Hospital III, porque Essalud le ha dado en cesión de uso los bienes (marmitas) e instalación del comedor; hecho que no ha sido valorado por el Colegiado al momento de emitir el pronunciamiento respectivo. Décimo: Asimismo, debe de precisarse que el Colegiado Superior en el sexto considerando determina la desnaturalización de la tercerización laboral y concluye que la fecha de ingreso de cada uno de los recurrentes, es de conformidad al siguiente cuadro:

Demandantes	Fecha de Inicio
María Elena Rodríguez Huaraz	05-08-1998
Janina Hernández Urrutia	10-05-1997
Natividad Carmen Saldaña Trujillo	01-03-2006
Amalia Juana Gonzales Cribillero	26-11-2007
Raquel Jiovanna Puente Quispe	23-05-2012
Samuel Eduardo Melgarejo Zelaya	01-07-2015
Carmen Melchora Collantes Jacinto	30-03-2016

Sin embargo, no se ha efectuado un análisis pormenorizado respecto de las demandantes María Elena Rodríguez Huaraz (05-08-1998) y Janina Hernández Urrutia (10-05-1997), esto es, determinar con que empresa iniciaron su vínculo laboral y que condiciones tenían las demandantes al momento del inicio de la relación laboral, máxime, si la que presto servicios para el Seguro Social de Salud – Essalud hasta abril del año dos mil fue la empresa Agropecuaria Pacifico S.A., mientras que en autos no se ha determinado desde que fecha la empresa Rio Santa S.R.L, empezó a suscribir contratos con Essalud. Décimo Primero: En esa misma línea de argumentación, de la lectura de la sentencia emitida por la instancia de mérito, no queda claro las razones por las cuales el cargo de auxiliar de nutrición forma parte de la actividad principal del codemandado Seguro Social de Salud (Essalud), ya que esta por su naturaleza, se podría concluir que tiene el carácter de una actividad complementaria, pues no existe elementos objetivos que relacione directamente con la actividad básica o primordial de la empresa usuaria, cual es brindar el servicio de atención en salud a la población nacional que se encuentre inscrita en

sus registros. Décimo Segundo: Adicionalmente, de los certificados que emitía Essalud en las cuales atribuye a los demandantes el apoyo en las instalaciones de trabajo, se advierte que los demandantes tenían pleno conocimiento que no mantenía vínculo laboral alguno con Essalud y que, en todo caso, se trata de una entidad a la que fue destacada en su calidad de usuaria de los servicios pactados con su empleadora, aspecto que tampoco ha sido advertido por la instancia de mérito. Décimo Tercero: En mérito a lo expuesto, esta Sala Suprema estima que en autos se ha emitido una decisión sin el examen de elementos que resultan relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, esto es, si la función de auxiliar de nutrición desempeñada por los demandantes forma parte del giro principal de la entidad demandada, toda vez que las instancia de mérito no ha analizado de manera pormenorizada todos los medios probatorios que obran en autos; de tal manera que las omisiones advertidas en la presente ejecutoria, conllevan a una motivación insuficiente por parte del colegiado superior, no habiéndose garantizado el desarrollo y el respeto al debido proceso. 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 se 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, Seguro Social de Salud – ESSALUD, mediante escrito presentado el veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochocientos cuarenta y seis a ochocientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochocientos treinta y cinco a ochocientos treinta y nueve; **ORDENARON** que el Colegiado Superior emita

un nuevo pronunciamiento, de acuerdo a lo señalado en la presente ejecutoria suprema; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Carmen Melchora Collantes Jacinto y otros, sobre desnaturalización de tercerización laboral y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11041-2018 HUANUCO

Materia: Pago del bono jurisdiccional. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: No se vulnera el principio de igualdad oportunidades sin discriminación, en cuanto a la percepción del bono por función jurisdiccional, si la diferenciación en su otorgamiento se basa en la naturaleza disímil de las funciones del personal jurisdiccional y del personal administrativo.

Lima, ocho de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número once mil cuarenta y uno, guion dos mil dieciocho, guion HUANUCO, 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 Herbert Margarito Ramos Dueñas, mediante escrito presentado el veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos treinta, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, integrada por la Resolución número doce de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cuatro, en cuanto revocó la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y tres a doscientos doce, en el extremo que declara fundado el pago de bono jurisdiccional homologado, desde enero de dos mil dos a febrero de dos mil ocho, reformándola declaró infundada dicha pretensión, reconociendo el pago del bono jurisdiccional sin homologación por dicho período, y confirmó lo demás que contiene; en el proceso seguido contra el demandado Poder Judicial, sobre pago de bono jurisdiccional.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante fue declarado procedente mediante Resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil veinte, que corre de fojas ciento diecinueve a ciento veintidós del cuaderno de casación, por las siguientes causales: I infracción normativa del inciso 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú e I infracción normativa del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Según aprecia de la demanda interpuesta el veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuarenta y dos a sesenta y ocho, el actor pretende: i) Que se declare la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes del veintiuno de enero del dos mil dos al trece de julio del dos mil ocho, y se reconozca un contrato de trabajo a plazo indeterminado; ii) Que se ordene el pago del bono por función jurisdiccional homologado con el personal administrativo, como Cajero I, Analista I o Secretaría III, desde el veintiuno de enero del dos mil dos hasta febrero del dos mil ocho; iii) Como pretensión subordinada, que se ordene el pago del bono por función jurisdiccional sin homologar; iv) Que se ordene el pago por reintegro del Bono por Función Jurisdiccional desde marzo de dos mil ocho a noviembre del dos mil once, conforme a la Resolución Administrativa Número 305-2011-P/PJ; v) Que se ordene

el pago de intereses legales, más costas del proceso; vi) Que se reconozca en pago de los honorarios profesionales en monto ascendente al 15% del monto total amparado en la sentencia. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, mediante sentencia de fecha treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y tres a doscientos doce, declaró fundada en parte la demanda de autos, amparando la desnaturalización de los contratos a plazo fijo suscritos entre las partes del 21 de enero de 2002 al 13 de julio del 2008, y el pago del bono jurisdiccional, siendo que por el período comprendido desde enero de 2002 a febrero de 2008, se reconoció su derecho al pago del bono jurisdiccional homologado con el personal administrativo, bajo el argumento de que, en consonancia con el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, previsto en el inciso 1) del artículo 26° de la Constitución, y el mandato constitucional de que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, previsto en el segundo párrafo del artículo 23° de la Constitución; no puede otorgársele al actor un importe menor por bono por función jurisdiccional que el otorgado a un trabajador administrativo que no desarrolló funciones jurisdiccionales. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, confirmó la sentencia de primera instancia en los extremos referidos a la desnaturalización de los contratos a plazo fijo suscritos entre las partes del veintiuno de enero de dos mil dos al trece de julio del dos mil ocho, y el reintegro del bono jurisdiccional por el período que va de marzo de dos mil ocho a noviembre de dos mil once, pero revocó el extremo referido al pago del bono jurisdiccional homologado desde enero de dos mil dos a febrero de dos mil ocho, declarando infundada esta pretensión, bajo el argumento de que al otorgarse el bono jurisdiccional, se establecieron diferencias en el

monto a pagar para el personal administrativo y el personal jurisdiccional, obedeciendo ello a la diferencia en las funciones que desarrollan ambos grupos de trabajadores, lo cual es una razón objetiva para determinar la diferenciación de la asignación dineraria por dicho concepto, por lo que al determinarse el pago por el concepto de bono por función jurisdiccional en montos diferentes para el personal administrativo y jurisdiccional en el periodo reclamado, no hubo afectación al principio de igualdad y no discriminación. Luego, mediante Resolución número doce de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cuatro, el Colegiado decidió integrar a la Sentencia de Vista el pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de pago del bono jurisdiccional sin homologación, desde enero de dos mil dos a febrero de dos mil ocho, amparando este extremo en mérito a que el actor tiene derecho a percibir dicho concepto como cualquier otro trabajador contratado a plazo indeterminado. 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 material Corresponde analizar la causal referida a la infracción normativa del inciso 1) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, dispositivo que prevé: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación." Cuarto: Este principio hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral que, en puridad, plasma la igualdad en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del

artículo 2º de la Constitución, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. La igualdad de oportunidades, en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

Quinto: Como lo ha establecido el Tribunal Constitucional, la discriminación en materia laboral, *strictu sensu*, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: i) Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad. Tal es el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc. ii) Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores. Tal es el caso, por ejemplo, de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores. [STC 008-2005-PI/TC, fundamento 23]

Sexto: Solución al caso concreto

En el presente proceso, es objeto de control la resolución emitida por la Sala de mérito, siendo el fundamento del recurrente que se ha vulnerado su derecho a la igualdad de oportunidades respecto al pago del bono por función jurisdiccional, pues en la Sentencia de Vista se le negó el derecho a percibir el mismo monto que percibieron los trabajadores administrativos con cargos de Cajero I, Analista I o Secretaría III, quienes realizarían trabajo de

igual valor que el actor, en su puesto de Secretario Judicial. Además, sustenta su teoría en la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo número 013-2002-EF, el cual acreditaría que los cargos antes indicados y el del recurrente, se encontrarían en el mismo nivel ocupacional. Sétimo: Conforme a lo anotado, se advierte que el demandante pretende la homologación del bono por función jurisdiccional con lo percibido por otros trabajadores que ocupan cargos administrativos, los cuales se encontrarían en el mismo nivel que el suyo. Al respecto, corresponde precisar que al hacerse referencia un pedido de homologación de remuneraciones, se alude a que el trabajador es víctima de un trato desigual o diferenciación irrazonable, sin base objetiva, y, por ende, estaríamos ante un acto discriminatorio respecto de otros laborantes, de modo tal que se hace necesario corregir dichas situaciones, a fin de que exista paridad; pero la determinación de alguna violación al principio de igualdad, requiere que se evidencie la existencia de un término de comparación no válido. Octavo: Bajo ese contexto, tenemos claro que al versar la pretensión del actor sobre homologación de remuneraciones, en cuanto al pago del bono jurisdiccional, esta parte debía acreditar que sus labores son similares a las que realizan los trabajadores con cargos de Cajero I, Analista I o Secretaría III, o que realizan trabajo de igual valor, lo cual no ha sucedido en este caso, habiéndose limitado a indicar el demandante que su cargo de Secretario Judicial se encuentra en el mismo nivel ocupacional que los cargos administrativos antes señalados. Por el contrario, consideramos que labores de naturaleza jurisdiccional difieren claramente de las funciones de un puesto administrativo, lo cual nos lleva a recordar que el respeto al principio de igualdad implica no sólo tratar igual a los iguales, sino también brindar un trato desigual para los desiguales. Noveno: Asimismo, debemos indicar que si bien el pedido de homologación se sustenta en el Decreto Supremo número 013-2002-EF, que aprobó la escala remunerativa de los trabajadores del Poder Judicial, habiendo sostenido el demandante que los trabajadores con cargo de Secretario Judicial, como es su caso, y los trabajadores con cargos de Cajero I, Analista I y

Secretaría III, se encuentran en la misma categoría o nivel ocupacional; no obstante, de la revisión de la norma citada, se advierte que dicha escala salarial propiamente no establece qué cargos conforman cada categoría o nivel ocupacional, de manera que no se puede aseverar que el demandante y los trabajadores administrativos con los cuales se pretende homologar, realizaron trabajo de igual valor, desde el mes de enero de dos mil dos hasta febrero de dos mil ocho. Décimo: 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, no es posible determinar si el cargo desempeñado por el demandante se encontraba en el mismo nivel que los trabajadores administrativos antes señalados. Décimo Primero: A lo expuesto, debemos agregar que los montos reconocidos al demandante por el período que va desde enero de dos mil dos hasta febrero de dos mil ocho, corresponden a los que fueron determinados en razón a las funciones desempeñadas por este, 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 para los trabajadores del Poder Judicial –con excepción de la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial número 056-2008-P/PJ–, por lo que el cálculo del beneficio en cuestión fue otorgado por el Colegiado Superior conforme a ley, en base al bono histórico regulado hasta febrero de dos mil ocho. Décimo Segundo: Por los argumentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso 1) del artículo 26º de la Constitución Política del Perú, en tanto que la diferenciación en el pago del beneficio reclamado no estuvo basada en una discrecionalidad

antojadiza sino en hechos objetivos, como la naturaleza de las funciones que realizan el personal jurisdiccional y el personal administrativo del Poder Judicial, por lo que la causal denunciada deviene en infundada. Décimo Tercero: Finalmente, en cuanto a la Infracción normativa del Convenio número 100 de la Organización Internacional de Trabajo, debemos indicar que este convenio –ratificado por el Estado Peruano en febrero de 1960– trata básicamente sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. En ese sentido, cabe anotar que el texto citado por la parte recurrente fue el inciso 1 del artículo 2º del citado Convenio, que prevé: “Artículo 2: 1.- Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Al respecto, es claro que al haberse determinado que la decisión adoptada por el Colegiado Superior no afectó el derecho a la igualdad de oportunidades del demandante, tampoco resulta atendible la infracción norma del Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, máxime si en este caso se ha acusado la diferenciación en el pago de remuneraciones por razón del sexo, por lo cual esta causal denunciada deviene en infundada. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante Herbert Margarito Ramos Dueñas, mediante escrito presentado el veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos treinta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, integrada por la Resolución número doce de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cuatro; **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 el demandado Poder Judicial, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 11075-2018 CALLAO

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

Sumilla: El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°; sin perjuicio de la indemnización por daños y perjuicios que pueda solicitar, como consecuencia del despido arbitrario del que fue víctima.

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Ransa Comercial S.A., mediante escrito presentado el veintisiete de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos sesenta, contra la Sentencia de Vista del trece de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y tres, que revoco el extremo que declaro infundada la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante y daño moral de la Sentencia apelada del veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, que declaró infundada la demanda, reformándola declararon fundada dicho extremo; en el proceso seguido por el demandante, Miguel Ángel Noblecilla Caro, sobre indemnización por daños y perjuicios.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución del ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta

y cinco a setenta y ocho del cuaderno formado, por las siguientes causales: i. infracción normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. ii. Infracción normativa de los artículos 1331° y 1332° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas cuarenta y cinco a sesenta y uno, el actor solicita que la demandada cumpla con pagar la suma de quinientos mil con 00/100 soles (S/ 500,000.00) por concepto de indemnización por daños y perjuicios que consiste en: daño emergente, lucro cesante y daño moral; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante sentencia que corre de fojas veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, fundamenta su decisión en que al haber aceptado el pago del monto de indemnización por despido arbitrario ha optado por la tutela resarcitoria, no siendo admisible un doble resarcimiento por el mismo hecho, es decir, por el despido. c) Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y

tres, revoco la sentencia apelada, reformándola la declararon fundada; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor del accionante la suma de sesenta mil soles 00/100 soles (S/ 60,000.00) por daño moral y veinte mil 00/100 soles (S/ 20,000.00) por lucro cesante, por considerar que el actor no tenía la condición de trabajador de confianza, sino la de un trabajador común; calificándose el cese del demandante por retiro de confianza calificada como un despido, por lo que corresponde la indemnización por daños y perjuicios demandada. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la causal referida al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR Tercero: La disposición materia de denuncia regula lo siguiente: "Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 38°". Cuarto: Análisis del caso en concreto 4.1. Que el demandante ingresó a laborar para la empresa demandada el veinticinco de febrero de dos mil dos, desempeñando el cargo de conductor de ruta

posteriormente fue destacado a diferentes operaciones de la empresa al interior del país conduciendo unidades de carga pesada durante dos años, después de esto fue ascendido a Supervisor por el periodo de tres años, hasta el año dos mil seis. En el año dos mil siete se le asciende como Coordinador de Distribución y después ostento el cargo de Jefe de Operaciones por haber obtenido un premio en "Gestión de Excelencia en el Transporte" colocando a la recurrente como el mejor operador logístico de Sudamérica debido a estos logros por tres años consecutivos fue ascendido a Jefe de Distribución de Líquidos en todo el Perú, ejerciendo este cargo desde el dos mil diez hasta el dos mil dieciséis. 4.2. Mediante carta de despido de fecha tres de junio de dos mil dieciséis, se informa al accionante la extinción del vínculo laboral, por retiro de confianza. 4.3. Al respecto, es necesario señalar, que la categoría de trabajador de confianza está regulada en el artículo 43° del Decreto Supremo 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", en los siguientes términos: "(...) Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales". 4.4. El artículo 59° del reglamento de la LPCL, establece que el procedimiento para la calificación de los puestos de dirección y confianza, se procederá de la siguiente manera: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. 4.5. Asimismo, en el artículo 60°, establece que: "La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita". De lo que se colige que no es la denominación que se dé el cargo lo que determina que sea de confi

anza, sino que se tiene que determinar de acuerdo con la naturaleza de las labores y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad. En ese horizonte la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Casación Laboral 10861-2013 Lima de fecha cinco de mayo de dos mil catorce, estableció que para determinar si el cargo reúne los requisitos para constituir un cargo de confianza, resulta necesario pronunciarse de los siguientes hechos relevantes: - Si el cargo de Asistente de Gerencia por las funciones contenidas en el Manual de Organización y Funciones, debe ser calificado como un puesto común o de confianza. - Si la demandante conoció de fuente directa o inmediata información de carácter reservado vinculada al manejo de la empresa demandada; y, - Si la demandante presentó informes o emitió opiniones que hayan contribuido al buen desarrollo organizacional, administrativo y económico de la empresa". 4.6. Que la sola calificación del demandante como trabajador de confianza fue efectuada mediante la carta de despido cursada al accionante, donde se le comunica la extinción del vínculo laboral, por lo que dicha calificación resulta ser extemporánea toda vez que no se ha cumplido con los requisitos establecidos por la norma señalada en los considerandos precedentes; por ende, al haberse desvirtuado la calificación de trabajador de confianza que la empresa demandada atribuyó al demandante, se determinó que se trató de un trabajador común u ordinario, cuya relación laboral se enmarca en las normas del régimen laboral de la actividad privada. 4.7. Al respecto, debe señalarse que el trabajo, base del bienestar social y medio de realización de la persona, es un derecho humano reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política vigente, y como tal, corresponde al Estado garantizar su plena vigencia. Adicionalmente a ello, la propia Constitución, en su artículo 27°, formula un mandato concreto al legislador, a fin de que, a través de la ley, provea al trabajador de una protección adecuada contra el despido arbitrario. Tal disposición, sin embargo, no puede entenderse como que se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente. 4.8. Al haberse determinado que el demandante no ha tenido la condición de trabajador de confianza, solo se le podía

despedir cumpliendo los requisitos señalados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir, mediando causa justa y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, extremos que no han sido observados por la demandada, dado que cesó al demandante por retiro de confianza; no obstante bajo al razonamiento que se viene desarrollando no surte efectos la justificación que expone, por lo tanto el despido del demandante fue ciertamente un despido arbitrario. 4.9. En cuanto al artículo en mención, la misma debe ser interpretada conjuntamente con el precedente vinculante contenido en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente 03052-2009-PA/TC CALLAO (Caso Yolanda Lara Garay), el cual en su trigésimo sexto considerando establece como reglas de aplicación obligatoria las siguientes: a) El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca, gratificaciones trunca, utilidades y otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. b) El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin "incentivos" supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. c) El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad. A partir de esta sentencia dictada como precedente vinculante, el Tribunal Constitucional, determina claramente que el trabajador puede cobrar todos sus derechos laborales sin que eso le impida obtener tutela restitutoria frente a un despido lesivo de derecho fundamental como sería el despido, afirmando que esta opción ya no la tendría en el caso de cobrar voluntariamente la indemnización por despido arbitrario, pues esto equivaldría a elegir la opción resarcitoria frente a dicho despido, efecto que también

se considera como adecuada protección contra el despido arbitrario a elección del trabajador. 4.10. En el caso de autos, se desprende que la demandada otorgó al demandante la suma de ciento siete mil doscientos sesenta y seis con 80/100 soles (S/ 107, 266.80), como concepto de indemnización por despido arbitrario, como es de verse de la liquidación de beneficios sociales que corre a fojas cuarenta y uno a cuarenta y dos; reconociendo de esa manera que el cese del accionante fue arbitrario. 4.11. La parte demandante pretende una indemnización por daños y perjuicios, que comprende el daño emergente, lucro cesante y daño moral, esto por el daño que se le ha causado y que se le viene causando, alegando que se le ha truncado su brillante carrera dentro de la empresa, al tener proyección de asumir cargos de dirección o cargos gerenciales, luego también sostiene que no puede ingresar a laborar a otras empresas por que sale a relucir la pérdida de confianza que la demandada le atribuyó al momento del cese. 4.12. En tal sentido, la indemnización constituye un instrumento de protección de derechos, que se traduce en una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber sufrido un menoscabo dentro de su esfera jurídica patrimonial y/o extrapatrimonial, ello con el objeto de reparar el daño ocasionado; por lo que en esencia interesa es la existencia del daño en la víctima, íntimamente relacionado al interés que tenga sobre un determinado bien sea material o inmaterial, ya que sin ello no hay responsabilidad para efectos del resarcimiento. 4.13. Que en el caso de autos, no obra medio probatorio alguno que acredite que el cese del accionante haya sido debido a un despido arbitrario, máxime, si no ha sido reconocido o determinado en sede judicial, toda vez, que para efectos del resarcimiento corresponde determinar si efectivamente dicho cese ha ocasionado daño y cual fue la causa determinante de ello y si, corresponde atribuir la responsabilidad al empleador por dicha decisión unilateral, lo que se traduce en el despido sufrido, lo que genera la afectación de sus derechos, debiendo de ser acreditado, al igual que las demás formas y tipos de responsabilidad, máxime, si no se ventila un proceso laboral sino uno de naturaleza civil; en consecuencia, se ha infringido lo señalado en

el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, deviniendo la causal de su propósito en fundada. En relación a la infracción normativa de los artículos 1331° y 1332° del Código Civil. Quinto: Las causales mencionadas tienen relación directa con la pretensión planteada en la demanda, por lo que al no haberse determinado en sede judicial que el despido del accionante ha sido arbitrario, esto es, para el pago de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, no es admisible que sus exámenes por esta Sala Suprema no son técnicamente posibles y/o temporalmente oportunos, careciendo entonces de objeto asumir posición al respecto. 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, Ransa Comercial S.A., mediante escrito presentado el veintisiete de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos sesenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del trece de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y tres; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la sentencia apelada del veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, que declaro infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Miguel Ángel Noblecilla Caro, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11129-2018 CUSCO

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

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

Lima, ocho de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y ocho, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Jorge Velasque Taboada, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del diecinueve de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas cincuenta a cincuenta y tres, se declaró procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada, por la causal de: Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política

del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. 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 la demanda de fecha veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y uno a noventa y ocho, el accionante solicita el reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado en el cargo de obrero permanente de la Sub Gerencia de Obras, así como el abono de la remuneración mensual que corresponde a los obreros permanentes, remuneración que es producto del mandato de ley como de la negociación colectiva integrado por conceptos remunerativos y no remunerativos; además cumpla con su inscripción en la planilla de remuneraciones, y se le otorgue vacaciones anuales y gratificaciones por fiestas patrias y navidad. b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, a través de la Sentencia emitida el dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos, declaró fundada la demanda, y ordenó a la Municipalidad Provincial del

Cusco reconocer al actor como trabajador obrero sujeto a un contrato de trabajo indeterminado bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728 en el cargo de obrero permanente de la gerencia de obras perteneciente a la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad demandada, para lo cual debe dictar el acto administrativo correspondiente reconociendo esta condición laboral, pudiendo descontar el periodo dejado de laborar. Asimismo, ordenó a la demandada pague al demandante sus remuneraciones integradas conforme a los derechos y beneficios reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Provincial del Cusco (SITRAOMUN) entre ellos, el incremento costo de vida (S/390.00), movilidad (S/25.00); incremento costo de vida de dos mil quince (S/80.00); incremento costo de vida de dos mil dieciséis (S/120.00); incremento costo de vida de dos mil diecisiete (S/100.00); condiciones de trabajo asignación especial (S/125.00); condiciones de trabajo zona turística (S/345.00); condiciones de trabajo asignación por alimentos (S/295.00), ascendiendo su remuneración mensual a S/2,408.52.00 soles, centrando sus fundamentos en la casación 2864-2009-LIMA, al señalar que le corresponde recibir estos beneficios aun cuando no esté afiliado al sindicato, en razón al principio de igualdad. Finalmente, ordenó que el demandante se registre en las planillas de pago de remuneraciones de la demandada, se le otorgue el descanso anual remunerado una vez que cumpla con el récord correspondiente, se le pague al actor las gratificaciones de fiestas patrias y navidad en las oportunidades y montos establecidos por ley. c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas

ciento cincuenta y dos a ciento ochenta y ocho, confirma la Sentencia apelada, expresando en relación al pago de los beneficios sociales obtenidos por convenio colectivo, que artículo 9° del Decreto Supremo 010-2003-TR, señala que los beneficios alcanzados por el sindicato mayoritario son extensivos a todos los trabajadores del ámbito aun cuando no pertenezcan al sindicato, por lo que, pese a no encontrarse afiliado al sindicato que negoció el convenio, y estando determinado que tiene la condición de obrero con contrato a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, le asiste el derecho a percibir estos beneficios económicos. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido

¹ Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto. Con respecto a la Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la norma establece lo siguiente: (...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...). Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto. Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) derecho a un juez independiente e imparcial; c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) derecho a la prueba; e) derecho a una resolución debidamente motivada; f) derecho a la impugnación; g) derecho a la instancia plural; h) derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. En cuanto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: [...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 480-2006- AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del

proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...], b) falta de motivación interna del razonamiento [...], c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas [...], d) motivación insuficiente [...], e) motivación sustancialmente incongruente [...] y f) motivaciones cualificadas [...]. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al caso concreto Séptimo. A partir de ello, este Supremo Tribunal procederá a analizar los principales fundamentos de la entidad demandada en su escrito de casación², siendo los siguientes: “Conforme a lo establecido en el artículo 3° del Decreto Supremo 010-2003-TR, la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo. Es preciso señalar, que la remuneración que pretender recibir cuenta con bonificaciones negociadas de forma directa con el Sindicato SITRAOMUN y estando a que el demandante no pertenece por decisión propia al sindicato en mención, no puede acceder a dicho pago, no siendo posible que se exija el pago de los conceptos no remunerativos a un trabajador que por decisión propia decide NO AFILIARSE AL SINDICATO, siendo excesivo que se condene al pago de costos del proceso (...)”. En ese sentido, corresponde analizar a este Colegiado Supremo si la Sentencia de Vista ha vulnerado el principio de motivación de las resoluciones judiciales y el debido proceso, en relación con el otorgamiento de los beneficios y derechos laborales obtenidos de los convenios colectivos suscritos entre el SITRAOMUN y

2 Fojas ciento noventa y siete a doscientos.

la Municipalidad Provincial del Cusco. Octavo. Al respecto, en el presente caso las instancias de mérito han determinado que la demandante desde su inicio fue contratada para desempeñar funciones de obrero en la Sub Gerencia de Obras de la entidad demandada, por lo que de acuerdo al segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, ostenta la calidad de obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728. Asimismo, de la revisión de los actuados, obtenemos que el demandante ingresó a laborar en la fecha del uno de abril de dos mil trece hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil trece, fecha en la cual fue despedido incausadamente, y mediante Sentencia de Vista de fecha veinte de marzo de dos mil quince, la Sala Superior Civil confirma la sentencia que declara fundada la demanda de amparo y ordenaba reponer al actor a la entidad demandada, siendo repuesto el uno de agosto de dos mil quince. Noveno. En ese contexto, al revisar la causal interpuesta por la parte demandada, este Colegiado Supremo ha determinado que existen vicios de motivación, que afectan el debido proceso, advertidos en principio en la sentencia de primera instancia de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, en cuanto señala: "2.4.2.(...) al tener la condición de obrero de la demandada, le asiste el derecho a percibir los conceptos pactados en el convenio colectivo celebrado entre la Municipalidad del Cusco y el SITRAOMUN, aún cuando no se encuentre afiliado a este Sindicato. En el proceso la parte demandada no ha probado, que los convenios colectivos con los que pagan los conceptos remunerativos y no remunerativos, incluyan cláusula delimitadora o excluyente alguna, que permita inferir que los derechos y obligaciones asumidos por el empleador no son de alcance del personal obrero no afiliado al Sindicato. (...) 2.4.6. En cuanto al incremento COSTO DE VIDA, en el presente caso de acuerdo a las boletas de pago de los obreros permanentes de referencia, es pagado bajo tres conceptos por las sumas de S/. 390.83. S/. 120.00 y S/. 80.00 soles, las dos últimas son las sumas aprobadas en los convenios de los años 2015 y 2016 respectivamente; pero cuya sumatoria da como resultado la suma de S/.

590.83 soles que es el monto reclamado por el actor." Décimo. De lo antes citado, debemos precisar que, en relación a los beneficios obtenidos por convenio colectivo, el Juzgador tiene la obligación de aplicar de manera concreta las diversas cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras insertas en los convenios colectivos de los años 2014, 2015 y 2016, en aquellos casos donde de forma específica se mencione el pago otorgado. Siendo un claro ejemplo de ello, el acuerdo número 2 del citado acuerdo colectivo del año 2014 a folios cuarenta y cuatro, en el que taxativamente se señala que existe un incremento de costo de vida en ochenta soles (S/80.00) y en la sentencia de primera instancia, sin valorar este supuesto, el A quo determina por incremento de costo vida la suma de trescientos noventa soles (S/390.00), sin precisar como obtuvo esa conclusión, y si corresponde al periodo del año 2014 o no, lo cual evidencia que no verificó los montos conforme al Acta Final de Negociación Colectiva de la Comisión Paritaria entre la Autoridad Municipal y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOMUN para el año 2014, a folios cuarenta y uno a cincuenta y cinco. De esta forma, al ser confirmado este monto por la Sala Superior, evidencia una deficiencia en la motivación de la resolución apelada, la cual el Juzgador deberá superar al valorar con mayor diligencia los medios probatorios aportados al proceso. Décimo Primero. Asimismo, de la lectura del Acta Final de Negociación Colectiva de la Comisión Paritaria entre la Autoridad Municipal y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco - SITRAOMUN para el Año 2014 así como las Actas Finales de Negociación Colectivas de los años 2015 y 2016, a folios cuarenta y tres a ochenta, no se evidencia en ninguna de sus cláusulas que el mencionado convenio es de aplicación general para todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, debiendo entenderse que su fuerza vinculante solo es inter partes, de acuerdo a lo señalado en el artículo 42° del Decreto Supremo 010-2003-TR. Aunado a ello, el derecho a la negociación colectiva constituye la expresión dinámica de la libertad sindical, en tanto constituye la principal actuación de los sujetos

colectivos titulares de la referida libertad, siendo necesario reconocer que, en estos casos, nos encontramos ante derechos que no emanan de normas imperativas o taxativas, sino de la autonomía de la voluntad de las partes. Décimo Segundo. De esta forma, resulta necesario destacar que, la percepción de los beneficios convencionales se encuentra, íntimamente, ligado al ejercicio del derecho a la libre afiliación sindical, previsto en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, norma de la cual se desprende dos aspectos de la libertad sindical: la libertad sindical positiva que permite al actor ejercitar su derecho a afiliarse a la organización sindical que estime pertinente y, la libertad sindical negativa que le permite desafiliarse o no afiliarse a una organización sindical, lo que debe ser tomado en cuenta por las instancias de mérito. No obstante ello, se observa que el A quo al reconocer indistintamente los beneficios obtenidos por convenios colectivos, no ha tenido en cuenta que el demandante no se encuentra afiliado al SITRAOMUN, por lo que de conformidad con el artículo 3° y 42° del Decreto Supremo 010-2003-TR, se concluye que el ámbito de aplicación y vigencia de los convenios colectivos dependerá de los acuerdos pactados entre las partes, lo cual incluye los alcances para los trabajadores afiliados, y de ser el caso, si así consta en el convenio colectivo, para los trabajadores no afiliados. Décimo Tercero. En esa misma línea argumentativa y en relación a la exigencia de motivación suficiente, las decisiones jurisdiccionales que involucren el análisis de derechos nacidos de Convenios Colectivos, deben expresar suficiencia y coherencia cuando se pretenda el reconocimiento de beneficios de una organización sindical a la que el peticionante no se encontraba afiliado, evaluándose en ese escenario circunstancias

que puedan ser implicantes a un ejercicio correcto y transparente de la libertad sindical, examen que no se advierte en el caso concreto. En dicho marco, las instancias judiciales deben de analizar si la actora independientemente al régimen de contratación que suscribió, tuvo o no la posibilidad de afiliarse, y, determinar la implicancia de dicho hecho, teniendo en cuenta en dicho análisis que para gozar los beneficios convencionales es necesaria la afiliación y la cotización a la organización sindical, salvo que se demuestre la absoluta imposibilidad como sería el caso de los trabajadores locadores a quienes el empleador no los reconocía como trabajadores. Décimo Cuarto. Siendo así, en relación a la aplicación de los convenios colectivos celebrados, estos serán otorgados a la parte demandante siempre que cumpla con los presupuestos exigidos en cada convenio para percibirlos, que correlativamente en concordancia con el Acuerdo II del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral³ del seis de agosto de dos mil diecinueve, se deberá cumplir con las obligaciones inherentes a toda agremiación sindical como sucede entre otros aspectos, con el aporte de cuotas sindicales, participación en las asambleas y demás actividades sindicales. En conclusión, el otorgamiento de los derechos convencionales se encontrarían sujetos a la afiliación del trabajador al sindicato y a los alcances de los convenios colectivos. Décimo Quinto. Finalmente, al emitirse la resolución de calificación⁴ correspondiente, se precisó que la debida motivación inmersa en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, sería subsumida en el debido proceso. Por consiguiente, este Supremo Colegiado al advertir estas incongruencias de índole procesal en su motivación, estima pertinente amparar la infracción procesal declarada procedente, debiéndose emitir un nuevo pronunciamiento teniendo en consideración los fundamentos antes expuestos. En

3 El citado acuerdo, establece: "(...) En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros: - En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder. - En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja."

4 De fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte.

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

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Cusco, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y ocho; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos; **ORDENARON** que el juez de la causa emita nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Jorge Velasque Taboada, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros, interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 11179-2018 CALLAO

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

Sumilla: El resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución.

Lima, catorce de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Elard Moisés Castro Arancibia, mediante escrito presentado el treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y cinco a doscientos cuarenta, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos treinta y dos, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento dos a ciento diez, que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con la parte demandada, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima sobre Indemnización por daños y perjuicios.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha once de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y tres a setenta y seis, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de: Infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil. 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 que la demanda de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y nueve a sesenta y cuatro, el accionante solicita la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, por haber sufrido de un despido incausado, el cual deberá ser calculado desde su cese el doce de marzo de dos mil nueve hasta la fecha de su reinserción laboral en la fecha del once de enero de dos mil once, en la suma de ciento cinco mil trescientos treinta y seis con 46/100 soles (S/105,336.46). b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Callao, a través de la Sentencia emitida el veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento dos a ciento diez, declaró fundada en parte la demanda, y ordenó que la demandada pague a favor del actor el monto de ochenta mil soles (S/80,000.00) por indemnización por daños y perjuicios de lucro cesante y daño moral. El A quo fundamenta su decisión respecto al otorgamiento del lucro cesante, que siendo un hecho no controvertido, el periodo de despido del doce de marzo de dos mil nueve al once de enero de dos mil once (un año y diez meses), periodo durante el cual el

demandante dejó de percibir los ingresos remunerativos y beneficios sociales que le correspondían por su condición de trabajador de la empresa demandada, teniendo este una remuneración básica de mil cuatrocientos cincuenta y dos con 00/100 soles (S/1,452.00), monto que de acuerdo a la escala de remuneraciones es la cantidad mínima que perciben un trabajador técnico, categoría que le asistía al demandante, no cuestionando este monto la demandada; así como los beneficios sociales de origen legal y convencional que en el Expediente 615-2006 se reconocieron tales como uniformes, bonificación por cierre de pliego, quinquenios, bonificación vacacional (retorno vacacional) y escolaridad. En ese sentido, el A quo decidió que con el despido se frustró el acceso del demandante de percibir estos beneficios, y en base a la remuneración percibida y al periodo de veintidós meses de duración del despido, estima un monto de lucro cesante de sesenta mil con 00/100 soles (S/60,000.00). Respecto al daño moral, considera que de la sentencia emitida en el Expediente 0205-2009, el cese del demandante fue intempestivo y no solo se le despidió sin causa válida, sino que se le impone la carga de recurrir al órgano jurisdiccional para la restitución de su derecho, asimismo, señala que habiéndose acreditado que su menor hija de dos años de edad, venía siendo tratada por una luxación congénita a la cadera derecha, lo cual evidentemente generó un estado de mayor afluencia por las personas que de él dependen, fijo el monto de veinte mil con 00/100 soles (S/20,000.00) por daño moral. c) Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del diez de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos catorce a doscientos treinta y dos, revocó el extremo que declaró fundada la indemnización por daños y perjuicios respecto del concepto por lucro cesante en la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/60,000.00); reformándola declara infundada la demanda en este extremo, confirmó, en cuanto ordena pagar al demandante la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/20,000.00) por concepto de daño moral. Asimismo, la Sala Superior refiere que el despido se considera

arbitrario en la vía de amparo solo si tiene efectos restitutorios, esto es, se le reincorpora al trabajador, que en el proceso de amparo no le niega ni desaparece el despido, sino que se retrotrae y restituye la relación laboral, distinto es el caso del despido nulo donde la justicia ordinaria sí declara que el despido se considera como no realizado o inexistente y por ende, corresponde el pago de las remuneraciones no percibidas conforme al artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual no ocurre en el caso de autos, ya que el despido no se ha declarado como uno inexistente, por ende existió un periodo dejado de laborar, donde no existió fuerza de trabajo al empleador y no hubo prestación de labores. En consecuencia, el Ad quem considera que no corresponde las remuneraciones devengadas, más aún si el artículo 6° de la LPCL señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, considerando que debe revocarse el extremo referido al lucro cesante y confirmar solo el monto otorgado por daño moral. 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 Sobre la causal material pertinente Tercero. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la Infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil, disposición que regula lo siguiente: "Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable Artículo 1321°. Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta

sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída.” Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si la Sala Superior ha interpretado correctamente la infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil, referido a quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada. Alcances de la responsabilidad civil Quinto. La responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida con relación a los particulares, ya sea, cuando se trate de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, principalmente contractual, o bien de daños que sean el resultado de una conducta, sin que exista entre los sujetos ningún vínculo de orden obligacional. Cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla de términos doctrinarios de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de

responsabilidad derivada de la inejecución de obligaciones. Por el contrario, cuando el daño se produce sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes, o incluso existiendo ella, el daño es consecuencia, no del incumplimiento de una obligación voluntaria, sino simplemente del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, nos encontramos en el ámbito de la denominada responsabilidad civil extracontractual². La responsabilidad civil, como toda entidad jurídica presenta como elementos integrantes: 1) el daño, 2) la antijuricidad, 3) la relación causal, y 4) factor de atribución; los cuales deberán concurrir de forma copulativa para la configuración de la responsabilidad citada. Sexto. Ante lo expuesto, el primer elemento: el daño, es el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; además, que incide en las consecuencias que derivan de la lesión del interés; un interés jurídico que puede ser patrimonial (daño lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad extracontractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual); el segundo elemento: la antijuricidad, es el hecho contrario a la Ley, al orden público y las buenas costumbres; el tercer elemento: la relación causal, es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido, este nexo es fundamental, porque a partir de aquí se determinará la responsabilidad; y finalmente: el factor atributivo de responsabilidad, de quien va a responder por la inejecución de las obligaciones por culpa inexcusable, culpa leve o por dolo. Séptimo. Siguiendo esa premisa, y atendiendo a la naturaleza de la pretensión y lo expuesto en el recurso casatorio, se debe mencionar que la indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad contractual, derivada del contrato de trabajo, debe ser analizado dentro del ámbito de la

1 Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

2 TABOADA CORDOVA, Lizardo. “Elementos de la responsabilidad civil”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2013, pp. 33-34.

responsabilidad civil, regulado en los artículos 1321° y 1322° del Código Civil, que comprende los conceptos de: daño emergente, lucro cesante y daño moral; es decir, el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, por inexecución de las obligaciones contractuales; toda vez que aun cuando no se desarrolla este instituto jurídico en la legislación laboral, sin embargo, no por ello se puede dejar de administrar justicia, atendiendo al carácter tuitivo que busca proteger al trabajador, por ser la parte más débil dentro de la relación contractual laboral; por lo cual, corresponde aplicar lo previsto en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil. Es así que, las obligaciones de carácter laboral pueden ser objeto de inexecución, o de cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, y en caso de que ello obedezca al dolo, culpa inexcusable o culpa leve de una de las partes, ésta queda sujeta al pago de la indemnización de daños y perjuicios, es decir, si el empleador o trabajador incurre en actos u omisiones de sus obligaciones causando perjuicio a la otra parte, tendrá que responder, de conformidad con los artículos 1321° del Código Civil.

Alcances sobre el lucro cesante Octavo. Es un tipo de daño patrimonial que hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o el daño que se le ha causado, es decir, el monto económico dejado de percibir; pues si no se hubiese originado el daño, el sujeto seguiría percibiendo el dinero que le corresponde. Según el jurista Espinoza Espinoza señala que se manifiesta por el no incremento en el patrimonio del sujeto que ha sufrido daño (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito)³. Es la ganancia patrimonial neta dejada de percibir⁴ por la víctima. En cuanto al daño lucro cesante, hace referencia al lucro, al dinero, a la ganancia, a la renta neta que una persona deja de percibir como consecuencia del perjuicio o daño que se le ha causado; Si una persona no hubiera sufrido un daño o perjuicio, hubiera seguido lucrando sin problemas, lucro que se pierde, que cesa por culpa del

daño o del perjuicio. Precisiones de la carga de la prueba respecto al lucro cesante y la valorización del resarcimiento Noveno. Para efectos de acreditar el lucro cesante, se debe tener en cuenta la carga de la prueba, esto es, presentar los medios probatorios suficientes para acreditar que se ha generado un daño patrimonial o extra patrimonial, en concordancia con lo establecido en el artículo 23° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y el artículo 1331° del Código Civil. Es de precisar que el lucro cesante, es un tipo de daño patrimonial, cuya determinación debe proceder de la contraposición entre prestación y contraprestación⁵. Bajo ese contexto, para fijar el quantum indemnizatorio de este tipo de daño, no es necesario que se aplique de forma preliminar la valoración del resarcimiento, previsto en el artículo 1332° del Código Civil, pues corresponde primero analizar los medios probatorios aportados al proceso, los mismos que pueden ofrecer de forma correcta el monto indemnizatorio, a diferencia, de un daño no patrimonial como es el daño moral, que por la naturaleza de ese tipo de daño que implica afectación a la vida sentimental del ser humano, consistiendo en el dolor, pena o sufrimiento de la víctima, será difícil establecer el quantum, por lo cual, se requiere la aplicación de la valoración equitativa del Juez, prevista en el artículo 1332° del Código Civil. Décimo. En ese contexto, corresponde mencionar que los Jueces solo deben aplicar la equidad, referido a lo siguiente: “el Juez según su sana crítica y la valoración de las circunstancias dispone” de manera estricta y rigurosa en los casos sobre daño patrimonial. Siguiendo esa línea, el jurista Beltrán Pacheco, señala que si bien es cierto las partes tienen la carga de la prueba de demostrar sus pretensiones, en algunas circunstancias el juez puede apreciar la dificultad que éstas experimentan para acreditar los hechos alegados (como sucede en el caso de los daños morales), lo que no puede ser impedimento para resolver el conflicto de intereses y lograr la paz

3 ESPINOZA ESPINOZA, Juan. “Derecho de la Responsabilidad Civil”. 7am ed. Lima: Editorial Rodhas, 2013, p. 253

4 BIANCA, citado por ibid, pp. 253.

5 BIANCA, citado por ibid, pp. 255.

social con justicia, que el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil exige⁶. Asimismo, facultad prevista en el artículo 1332° del Código Civil, tampoco puede sustituir de forma general todas las pruebas vinculadas a la acreditación de daños patrimoniales o extra patrimoniales, pues, tal como indica Bonasi Benucci: “No puede el juez, sin embargo, sustituir las comprobaciones técnicas requeridas por las partes, por un criterio genérico de equidad que lo dispense de indicar los elementos concretos de los cuales fundó su apreciación. Su facultad discrecional, encuentra obstáculo en el hecho de que existan en el proceso elementos bastantes para precisar el daño o cuando se hayan utilizado medios de prueba idóneos para establecer la exacta cuantía, y tales medios sean legalmente admisibles⁷”. Siendo así, no corresponde aplicar de manera radical y preliminar para establecer el monto indemnizatorio de un daño patrimonial, como el lucro cesante, lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil, pues dicho tipo de daño, puede ser susceptible de fijar el monto, de acuerdo a los medios probatorios aportados al proceso. Solución al caso concreto Décimo Primero. A partir de ello, este Supremo Tribunal procederá a analizar los principales fundamentos de la parte recurrente en su escrito de casación⁸, siendo los siguientes: “La Sala Superior no ha tomado en cuenta y tampoco se ha pronunciado respecto a la conducta dolosa de la demandada, y que ésta no tenía excusa alguna para su proceder; por cuanto el suscrito mantenía una relación laboral con la demandada haciendo carrera en ella, que debido a su traslado a un servicio deja de recibir sus beneficios conforme a Ley, razón por la que demanda la desnaturalización de estos contratos y se le mantenga en las planillas de su por años empleadora, y con sentencia de primera y segunda instancia, así como con resolución casatoria, cuando se emite la orden judicial este es despedido. (...) estos hechos sobre los cuales se encuentra acreditado la conducta antijurídica,

el daño, el nexo causal y los factores de atribución, no han sido motivo de pronunciamiento (...)” De lo antes expuesto, corresponderá determinar si a la parte demandante le corresponde o no ser indemnizada por daños y perjuicios respecto del concepto por lucro cesante. Décimo Segundo. En el presente caso, y de la revisión de los medios probatorios presentados al proceso se obtienen las siguientes conclusiones: 1. Que, en el proceso constitucional de amparo contenido en el Expediente 205-2009, en el cual se emitió sentencia de fecha diez de agosto de dos mil diez, a folios doce a diecisiete, se ordenó la reposición inmediata del demandante a su puesto de trabajo habitual o uno de igual jerarquía y nivel remunerativo, al haberse determinado que existió una vulneración al derecho al trabajo y conjuntamente con ello un despido arbitrario e incausado. 2. Asimismo, en el proceso en el Expediente 615-2006 de fecha veinticuatro de junio de dos mil ocho, folios cuatro a ocho, se declaró fundada la demanda sobre desnaturalización y se dispuso el pago de sesenta y cinco mil ochenta y ocho con 13/100 soles (S/65,088.13) por compensación económica por uniformes dejados de percibir, bonificación por cierre de pliego, asignación por escolaridad, canasta navideña, bonificación vacacional, quinquenios, y demás conceptos solicitados, con lo cual el Juzgado determinó la vulneración e infracción de los supuestos de intermediación laboral, y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, considera que el demandante venía prestando servicios para la demandada mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada. De lo antes señalado, se obtiene que en la demanda de amparo que inició el actor en contra de la entidad demandada, se probó con instrumental fehacientemente que el demandante fue despedido sin causa justificada, incumpliendo de este modo la emplazada, las obligaciones contenidas en la sentencia del Expediente 615-2006, en virtud de la cual no podía ser separado, cesado ni despedido por estar amparado no sólo por la Constitución Política del Perú

6 BELTRÁN PACHECO, Jorge. “Comentarios del Código Civil”. Tomo VI. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2007, p. 948

7 BONASI BENUCCI, Eduardo. Citado por *Íbid.*, p. 949

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

y las Leyes, sino también por un instrumento plenamente válido y eficaz, el cual fue reconocido y estimado en la demanda de reposición, cuya sentencia quedó firme y ejecutoriada pasando a la autoridad de cosa juzgada, asimismo, la sentencia del Expediente 615-2006 fue confirmada por la Sala Superior de Ica, habiendo emitido sentencia de vista de fecha trece de agosto de dos mil ocho a folios nueve a once. Décimo Tercero. De esta forma, al advertirse la intención de generar un daño por parte de la demandada, se evidencia el factor contributivo de la responsabilidad civil, situación que se comprueba con el incumplimiento de una obligación generada por un mandato judicial, siendo este hecho el cese del demandante en la fecha del tres de marzo de dos mil nueve, aun cuando se había establecido su condición de trabajador a plazo indeterminado en la demandada CORPAC S.A., infringiendo con ello los derechos fundamentales del demandante. De igual forma, el accionar de la demandada se puede tipificar como antijurídico conforme a la sentencia de amparo antes mencionada, ocasionando con ello a la accionante un grave perjuicio económico (daño), haciendo que dejara de percibir a parte de sus remuneraciones otros beneficios económicos colaterales, encontrándose por lo tanto la entidad demandada en la obligación de indemnizarla por los daños materiales ocasionados. En tal sentido, el despido arbitrario efectuado al demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, confi gurándose éste como la ganancia dejada de obtener o la pérdida de ingresos, como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo, el que no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas, toda vez que constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. Décimo Cuarto. Por los fundamentos antes expuestos, existe infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil, al haberse determinado por esta Suprema Sala que la demandada tenía la obligatoriedad de cumplir con lo ordenado mediante la sentencia judicial firme contenida en el Expediente 615-2006. Al respecto, al comparar al lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir, las mismas que tienen naturaleza jurídica distinta, puesto que mientras

el primero, es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica como consecuencia del daño; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo, tiene naturaleza retributiva y no indemnizatoria a diferencia del primero, implica establecer una diferencia conceptual y de categoría jurídica, cuyo resarcimiento y quantum debe efectuarse teniendo en cuenta el artículo 1332° del Código Civil que señala: "Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa". Por lo tanto, corresponde fijar por lucro cesante de manera prudencial, la suma de treinta y cinco mil con 00/100 soles (S/35,000.00), considerando que fue repuesto al año diez meses que fue cesado. Quedando entendido que el concepto de daño moral, no ha sido materia de casación, el cual se mantiene en el monto ordenado de veinte mil soles (S/20,000.00), deviniendo en fundada la causal denunciada. Décimo Quinto. Finalmente, y por los fundamentos expuestos, en cuanto a la valoración realizada por el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa al artículo 1321° del Código Civil, puesto que conforme se ha determinado, al actor le corresponder percibir el concepto indemnizatorio de daños y perjuicios por lucro cesante. En consecuencia, corresponde declarar fundado el recurso de casación, modificando la suma otorgada por concepto indemnizatorio por el monto total de S/55,000.00 soles (cincuenta y cinco mil con 00/100 soles), de acuerdo con el detalle precisado líneas arriba. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Elard Moisés Castro Arancibia, mediante escrito presentado el treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y cinco a doscientos cuarenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos treinta y dos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la

Sentencia apelada de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento dos a ciento diez, **MODIFICARON** el monto total a otorgar a favor del actor por indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/55,000.00 soles (cincuenta y cinco mil con 00/100 soles). **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima sobre Indemnización por daños y perjuicios; 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

11342-2019 LAMBAYEQUE

Materia: Bono por función jurisdiccional y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número once mil trescientos cuarenta y dos, guion dos mil diecinueve, guion LAMBAYEQUE, 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, el Poder Judicial, mediante escrito presentado con fecha treinta y uno de enero de dos mil diecinueve, cuyo original corre en fojas doscientos seis a doscientos dieciocho, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintitrés de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa y uno, que confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento cuarenta y tres, que declaró Fundada en parte la demanda y declara el vínculo a plazo indeterminado desde uno de noviembre de dos mil seis en el cargo de Asistente Administrativo II, pagar el reintegro de Bono por Función Jurisdiccional, las gratificaciones derivadas del bono y asignaciones especiales y reconocer efectos remunerativos a la Bonificación por Función Jurisdiccional así como a los incrementos establecidos mediante Decreto Supremo 016-2001-EF, 045-2003-EF, Decreto de Urgencia 017-2006 y Ley 29142; revocando en el extremo que ordena considerar las asignaciones especiales establecidas en el Decreto Supremo 045-2003-EF, 016-2004-EF, Decreto

de Urgencia 017-2006, Ley 29142, Decreto Supremo 002-2016-EF en el pago de las gratificaciones; en el proceso ordinario laboral seguido con doña Jenny Magali Solís Ortiz, sobre bono por función jurisdiccional y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veintiuno de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas ochenta y dos a ochenta y seis, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante por la causal de: Infracción normativa del derecho a obtener una decisión fundada en derecho y debidamente motivada, conforme al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica la demanda de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ochenta y seis a ciento diez, la accionante solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo por servicio específico suscritos con la emplazada que existe una relación a plazo indeterminado desde el uno de noviembre de dos mil seis hasta treinta de septiembre

de dos mil nueve en el cargo de Asistente Administrativo II; el pago y reintegro de la Bonificación por Función Jurisdiccional; se reintegre las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y la compensación por tiempo de servicio de dicho periodo, teniendo como remuneración computable la bonificación por función jurisdiccional y las asignaciones otorgadas a través de los Decretos Supremos 045-2003-EF, 016-2004-EF y Bonificaciones otorgadas mediante Decreto Supremo 017-2006-EF y Ley 29142, cancelándole los devengados desde el inicio de su relación laboral; honorarios profesionales, más el pago de los intereses legales y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia. El Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el treinta de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento cuarenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda, reconoce un contrato a plazo indeterminado desde el uno de noviembre de dos mil seis hasta la actualidad, en el cargo de Asistente Administrativo II, pagar la suma de cincuenta mil ochocientos veintitrés soles con sesenta y siete céntimos (S/ 50 823.67), por reintegro de Bono por Función Jurisdiccional, las gratificaciones derivadas del aludido bono y asignaciones especiales; reconociendo los efectos remunerativos a la Bonificación por Función Jurisdiccional así como a los incrementos establecidos como asignaciones especiales. En relación, a la desnaturalización de los contratos de trabajo por servicio específico, advierte simulación en la relación laboral de las partes, toda vez que las funciones de Asistente Administrativo II, es de naturaleza permanente en la institución demandada. Asimismo, en relación al carácter remunerativo del bono jurisdiccional y asignaciones especiales, considera que la negación de la naturaleza remunerativa que consta en las resoluciones administrativas que reglamentaron el bono por función jurisdiccional así como en los Decretos Supremos 016-2001-EF, 045-2003-EF, Decreto de Urgencia 017-2006 y Ley 29142, no enerva su verdadera naturaleza pues a la luz del principio de primacía de la realidad teniendo en cuenta que los

pagos que conciernen a dichos conceptos han sido percibidos permanentemente en el tiempo y son de libre disponibilidad constituyendo así una ventaja patrimonial que obtiene el trabajador. Asimismo, el II Pleno Supremo señala la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional. c) Sentencia de segunda instancia. La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del veintitrés de enero del dos mil diecinueve, que corre en folios ciento setenta y cinco a ciento noventa y uno, en la cual confirma la sentencia, modificando el monto ordenado pagar, el mismo que fija en la suma de S/ 50,220.28 soles, y revoca considerar las asignaciones especiales establecidas mediante Decretos Supremos en el 045-2003-EF, 016-2004-EF, D.U. 017-2006, Ley 29142, D.S. 002-2016-EF en el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad de la accionante y confirma lo demás que la contiene; señalando como fundamento de su decisión, básicamente que conforme se ha señalado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, la Bonificación por Función Jurisdiccional, en su esencia tiene característica remunerativa, pues es percibida de manera fija, mensual y permanente y es de libre disposición; sin embargo, en cuanto a las asignaciones especiales establecidas en el Decreto Supremo 045-2003-EF, 016-2004-EF, Decreto de Urgencia 017-2006, Ley 29142, Decreto Supremo 002-2016-EF, refiere que en las mismas resoluciones administrativas se señaló que no tiene carácter remunerativo ni naturaleza pensionable, por lo cual, no puede considerarse dicho monto como remuneración base de cálculo para los efectos de gratificaciones. 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 El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha incurrido o no en la afectación al derecho a la motivación de las decisiones emitidas en el proceso. Quinto. El dispositivo constitucional presuntamente infraccionado, precisa: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Sexto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y

congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. De otro lado, el derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada de manera deficiente. A partir de ello, el fundamento constitucional de la obligación de motivar impide que se ignore o, sencillamente, no se atienda a los argumentos esenciales de las partes, más aún, si son ellas las que traen el objeto del proceso y el marco de discusión dentro del mismo. Séptimo. Infracción al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación

sustancialmente incongruente y f) motivaciones calificadas. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto En el presente caso, los principales fundamentos de la parte recurrente se dirigen a cuestionar el carácter remunerativo del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, señalando que no se han precisado suficientes fundamentos que determinen este carácter remunerativo. Noveno. Respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, cabe precisar que mediante sentencia recaída en el Expediente 0022-2004-AI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, el Tribunal Constitucional precisó que el artículo 158° de la Constitución Política del Perú reconoce la equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público, al establecer lo siguiente: “26. En cuarto lugar, con base en el criterio de equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial, Ministerio Público y Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura (artículos 158° y 156° de la Constitución), y al de independencia funcional, indispensable en el sistema de impartición de justicia, el Ministerio Público, cuya función principal es representar a la sociedad en los procesos judiciales, así como la de defender la legalidad y los intereses públicos, goza de reserva de ley orgánica. Obligación que se confirma con la reserva de ley orgánica prevista para el Consejo Nacional de la Magistratura por el artículo 150° de la Constitución.” Siendo ello así, a través de sendas sentencias recaídas en los Expedientes 1676-2004-AC/TC, 0410-2006-PC/TC, 05000-2007-PC/TC, entre otras, el Tribunal Constitucional señaló con relación a la naturaleza pensionable de los bonos por función fiscal y por función jurisdiccional, que dichos rubros no tienen naturaleza remunerativa ni son computables para efectos pensionarios. Décimo. Por su parte la Corte Suprema, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en el proceso

de acción popular recaído en el Expediente 1601-2010-Lima, del siete de octubre de dos mil diez, reconoció el carácter remunerativo al bono por función jurisdiccional sosteniendo en su duodécimo considerando lo siguiente: “(...) No obstante que la Disposición Décimo Primera Transitoria y Final de la Ley 26556 señala que la bonificación por función jurisdiccional no tiene el carácter de pensionable, empero al otorgarse esta bonificación de manera fija, mensual y permanente sujeta principalmente a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, tiene características similares a la remuneración (...)”. Décimo Primero. Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día cuatro de julio de dos mil catorce, en el Tema 4, punto 4.2., se acordó por unanimidad: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”. De la misma forma, mediante doctrina jurisprudencial recaída en la Casación Laboral 10277-2016-ICA emitida por este Tribunal Supremo, publicada en la separata de Jurisprudencia del diario oficial El Peruano del domingo dieciséis de setiembre de dos mil dieciocho, esta Sala Suprema estableció como doctrina jurisprudencial lo siguiente: “El Bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios.” Décimo Segundo. No obstante, el Tribunal Constitucional, ha notificado a este Supremo Colegiado, la sentencia del Pleno de fecha dieciséis de marzo del dos mil veintiuno, resolución 410/2021 recaída en el expediente 04495-2019-PA/TC, con motivo de los seguidos por el Procurador del Ministerio Público contra la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, acción de amparo contra resolución judicial interpuesta por

Irma Josefi na Yabar Rayo sobre pago de Bono por función fiscal, en donde se declara Fundada la demanda de amparo y Nula la resolución de fecha siete de setiembre del dos mil quince, recaída en la Casación 1692-2015 LIMA, señalando lo siguiente: "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 a 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." Este nuevo pronunciamiento resulta relevante debido a que la postura determinada por el Tribunal Constitucional en relación con el bono fiscal es la misma respecto al bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales. Décimo Tercero. En atención a la sentencia recaída en el expediente 04495-2019-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, reseñada precedentemente, este Colegiado Supremo considera necesario realizar un mayor debate en sede jurisdiccional, con la finalidad de obtener un mayor análisis concerniente a la naturaleza remunerativa del

bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, a efecto de tener un pronunciamiento uniforme. Décimo Cuarto. En dicho contexto, se verifica que la decisión emitida por el órgano de grado adolece de vicios en su sustentación (motivación insuficiente), vulnerando el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en tanto que no se ha cumplido con analizar aspectos importantes de acuerdo a lo actuado en el proceso y al derecho para resolver la presente controversia, razones por las cuales corresponde acoger el recurso de casación. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, el Poder Judicial, mediante escrito presentado con fecha treinta y uno de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y tres a doscientos cinco, **NULA** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintitrés de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y cinco a ciento noventa y uno e **INSUBSISTENTE** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento cuarenta y tres, **ORDENARON** al Juez de primera instancia emitir nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Jenny Magali Solís Ortiz, sobre Bono por función jurisdiccional y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11428-2018 CUSCO

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

Sumilla: El derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas lo que no se ha cumplido en el presente caso, infraccionándose el numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha once de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y siete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y dos a noventa y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Gladis Mamani Huilca, sobre desnaturalización de contrato y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha trece de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas cuarenta y uno a cuarenta y cuatro del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, por la causal de infracción normativa del numeral 3) 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 en fecha dos de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas diecisiete a veinticinco, subsanada a fojas treinta y uno, la demandante postula las siguientes pretensiones: i) Se disponga y ordene el otorgamiento de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad provincial del Cusco -SITRAOMUNC- ii) Se disponga y ordene el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad provincial del Cusco correspondiente al periodo 2015 a 2016 por la suma de S/ 30,765.00. Refiere que ha laborado en el año 2015 obtuvo sentencia favorable que le reconoce la condición de trabajadora obrera de la municipalidad demandada, y en el mes de abril de 2016 la entidad le reconoció tal condición, afiliándose al SITRAOMUNC en enero del año 2017. b) Sentencia de Primera Instancia El Juez del Primer Juzgado de Trabajo Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha seis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y dos a noventa y nueve, declaró fundada en parte la demanda, declarando que: i) Se

disponga y ordene el otorgamiento de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad provincial del Cusco. ii) Se disponga y ordene el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad provincial del Cusco correspondiente al periodo 2015 a 2016 por la suma de S/ 30,765.00; e infundada en el extremo en que fue cuantificada la segunda pretensión y el concepto día del padre. Argumentó el Juez que basta que la actora ostente la condición de obrera para que tenga derecho a percibir los beneficios convencionales del Convenio de Trabajo 2015-2016, toda vez que por el principio de igualdad, debe existir un paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones y situaciones, más aún si la demandada no probó que los convenios colectivos con los que se pagan los conceptos remunerativos y no remunerativos, incluyan cláusulas delimitadora o excluyente alguna, que permitan inferir que los derechos y obligaciones asumidos por el empleador no son de alcance del personal obrero no afiliado al sindicato. c) Sentencia de Segunda Instancia La Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cusco, confirmó la sentencia apelada, al considerar, entre otros, que aún cuando la actora no se encuentre afiliada al SITRAOMUN, le alcanzan los beneficios provenientes de convenios colectivos, toda vez que, estos no contarían con cláusulas limitativas que restrinjan sus alcances a personal no sindicalizado. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda

interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la que establece que es principio y derecho de la función jurisdiccional: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)" Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1. Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y en específico, la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. En dicho marco, en lo que sigue se analizará si el análisis efectuado por la Sala Superior respecto a que a la actora le corresponde los beneficios

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".

convencionales del Convenio Colectivo del año 2015 y 2016, pese a que recién se afilió en enero de 2017, supera los estándares de la debida motivación de las resoluciones judiciales. 4.2. Forma parte del debido proceso la motivación de las resoluciones judiciales, derecho que el Tribunal Constitucional ha desarrollado de la siguiente manera: "(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)". Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".² 4.3. A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que: "La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la

motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo".³ 4.4. Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)".⁴ 4.5. Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que: "(...) El deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha"⁵ Quinto. Deficiencia en la motivación de las instancias de mérito 5.1. Este Supremo Tribunal, al revisar la causa, ha determinado que existe insuficiencia en la motivación de la decisión judicial toda vez que ha

2 Expediente número 00728-2008-PHC-TC.

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

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

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

dejado de dar respuesta a aspectos importante de la controversia, conforme a continuación se detallan: i) Resulta necesario destacar que, la percepción de los beneficios convencionales se encuentra, íntimamente, ligado al ejercicio del derecho a la libre afiliación sindical, previsto en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, norma de la cual se desprende dos aspectos de la libertad sindical: la libertad sindical positiva que permite al actor ejercitar su derecho a afiliarse a la organización sindical que estime pertinente y, la libertad sindical negativa que le permite desafiliarse o no afiliarse a una organización sindical, lo que debe ser tomado en cuenta por las instancias de mérito. ii) En dicho marco a fojas cuatro a cinco aparece la Resolución Directoral 157-2016-OGA/ MPC de fecha 4 de abril de 2016, en la que se reconoce que el contrato de la actora es a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, en el cargo de obrera permanente del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad provincial del Cusco. Esta resolución se emitió en razón a que en fecha 17 de diciembre de 2015 la Sala Superior le reconoció a la actora dicha condición laboral. iii) En ese sentido, la actora desde el mes de abril de 2016, conforme se aprecia de la boleta de pago de fojas 75, ya estuvo habilitada para poder afiliarse; no obstante, recién se afilió al sindicato al SITRAOMUNC en el mes de enero de 2017. iv) Por tal razón el análisis de las instancias judiciales tenía que considerar dicha situación, toda vez que lo que se reclaman son beneficios convencionales del año 2015-2016, esto es, por periodos anteriores a su afiliación y en el contexto en que pudo, por lo menos desde el mes de abril de 2016, haberse afiliado y no lo hizo, y porque en el periodo anterior se encontraba habilitada también para afiliarse al tener contrato del régimen CAS. v) Estando a lo mencionado, debe tener en cuenta que la demandante no ha mencionado en el escrito de demanda que el Sindicato SITRAOMUNC, sea un sindicato mayoritario, sino que ha argumentado que por el principio de igualdad le corresponde dichos beneficios. vi) También debe tenerse en cuenta que la demandada tampoco hizo

referencia a si el SITRAOMUNC tenía la condición de sindicato mayoritario, razón por la cual, las instancias de mérito deben de dilucidar dicha incertidumbre, pudiendo incluso, solicitar medios de prueba de ofi cio conforme a las facultades que otorga la Ley, de manera que esta problemática se clarifi que, toda vez que, el resultado de dicha verifi cación va a tener incidencia en la decisión judicial. vii) Otro aspecto a considerar, es el referido al pago de los beneficios referidos a “ropa y calzado”, tales como: “(...) un corte de tela Barrington 5 estrellas; 1 camisa Jhon Holden; 1 par de zapatos Calimod; 1 corbata Jhon Holden, (...)”, beneficios que estaban dirigidos a los trabajadores que realizan labores de ofi cina, situación que no tenía la actora, que realizaba labores de limpieza en área públicas; sin embargo, la Sala Superior ha efectuado una motivación insuficiente respecto a los beneficios convencionales amparados. 5.2. De lo expuesto, a partir de las defi ciencias anotadas y, en resguardo, del contenido esencial del principio de motivación de las resoluciones judiciales corresponde declarar la nulidad de la sentencia de vista y la insubsistencia de la sentencia de primera instancia por la causal de infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, siendo correcto retrotraer el proceso a efecto de que se subsanen los defectos advertidos, realizando una adecuada valoración probatoria y una discusión jurídica acorde a las pretensiones materia de juicio, se emita un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta lo expuestoprecedentemente. Porestas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Provincial del Cusco, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cuarenta y seis; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha once de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento treinta y cuatro, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha trece de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y seis a ciento seis; **ORDENARON** que el Juez

de primera instancia emita nuevo pronunciamiento, fundamentando adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Gladis Mamani Huilca, sobre reconocimiento de vínculo laboral 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.



Negociación colectiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - PERIODO 2021

**CELEBRADO ENTRE SERVICIOS
POSTALES DEL PERÚ S.A. -
SERPOST S.A. Y EL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES DE
SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ -
SINATS**



En la ciudad de Lima, siendo las 14:00 horas del día 04 de enero de 2022, 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, con la asistencia del Conciliador 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., de una parte, de una parte, los representantes de la **Comisión Negociadora de la Empresa SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. - SERPOST S.A.**, conformada por los señores GERSON SALVADOR PARAVECINO LOPEZ con DNI 41997948, NOEMI RUTH ALVARADO CHAPOÑAN con DNI 08458051, JESÚS MEDINA PALOMINO con DNI 07167704, y de la otra parte, los representantes del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. - SINATS** integrados por los señores JOSÉ ANTONIO CANALES PALOMINO con DNI 10252822, LUZ MARINA CASTRO ORTEGA con DNI 07362568, AUGUSTO ANSELMO CHOQUE GARCIA con DNI 08415068, FRANCISCO ASIS FRANCIA VEGA con DNI 09505142, MARTIN NATALIO GUEVARA PAZ con DNI 09437459, ROLANDO NAVARRO RUIZ con DNI 40074997, CARDO QUINTO PANDURO HUANSI con DNI 09700963, ROBERTO JULIAN ROJAS ALEGRE con DNI 06915479, RICARDO GUILLERMO SILVA BACA con DNI 09615625, JEFFREY CESAR BARRIOS PASTRANA con DNI 40917800, MARCO ANTONIO HUAITAN SILVA con DNI 09850867, EDUARDO KADU SOTO RAMOS con DNI 42928562, EDGARD JESÚS GUTIERREZ TORRES con DNI 09736561, asesorados por los señores EDWARD JHONNY LOLI VENTOCILLA CAL 62613 y JULIO NEAL MONTOYA BAZALAR con registro de colegiatura CAH 560, a fin de suscribir el Convenio Colectivo 2021.

La Empresa y el SINATS manifiestan que son respetuosos de los derechos y obligaciones laborales dentro del marco legal vigente.

Finalmente, luego de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente al periodo 2021, dentro del marco establecido en el Artículo 1° del Decreto Supremo 010-2003-TR del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que señala que es aplicable para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y a los trabajadores de las Entidades del Estado y de las empresas que pertenecen al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, en concordancia al Artículo 2° del Decreto Supremo 011-92-TR del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo ámbito de aplicación señala que comprende a todos los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada cualquiera que fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato y concuerdan suscribir el convenio colectivo conteniendo las siguientes cláusulas:

PRIMERO: ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo rige a partir del 1 de enero del 2021 y concluye el 31 de diciembre del 2021 y se extiende a los trabajadores afiliados al SINATS establecidos en cada numeral y que se encuentren con vínculo laboral vigente al momento de la suscripción del presente convenio.

SEGUNDO: UNIFORMES

La empresa conviene en otorgar los uniformes, incluido calzado, correspondiente al ejercicio 2021, a los trabajadores que los venían percibiendo en los años anteriores de acuerdo con lo que dispone la Directiva 001-G/18, señalando que será entregados en el mes de mayo 2022.

TERCERO: TRABAJO EXTRAORDINARIO EN CAMPAÑAS, DOMINGOS Y FERIADOS

La empresa conviene en otorgar el compensativo correspondiente al trabajador postal que labore en campaña, domingos y feriados que se encuentren debidamente autorizados por su jefe inmediato superior

y la Sub Gerencia correspondiente. Adicionalmente se le otorgará por dichos días la suma de S/. 20.00 por concepto de movilidad, monto que se abonará en un plazo máximo de 8 días útiles de efectuada la labor.

CUARTO: PASAJES

La empresa conviene en seguir otorgando a los carteros, mensajeros y operadores postales que realicen específicamente el trabajo de distribución de mensajería en las Administraciones Postales; la cantidad de S/. 6.00 soles diarios. Del mismo modo se otorgará la misma cantidad por traslado para el apoyo a otras administraciones.

QUINTO: PASAJES TURNO NOCHE

La empresa conviene en otorgar, a la firma del presente convenio, pasajes a los trabajadores cuyo horario de salida esté previsto para las 22:00 y 23:00 horas, con la finalidad de que puedan desplazarse hasta la ubicación más cercana que les permita conseguir el transporte hacia sus domicilios. El monto de dicho pasaje ascenderá a la suma de S/. 2.00 soles diarios.

SEXTO: CHOFERES DE LA EMPRESA

La empresa conviene en asumir los gastos ocasionados por concepto de la recategorización de la licencia de conducir de los choferes, cuando la empresa así lo haya requerido por necesidad del servicio.

SETIMO: DESAYUNO Y/O LONCHE

La empresa conviene en seguir otorgando la asignación por desayuno al personal que lo viene percibiendo de acuerdo a lo pactado en convenios anteriores, incluyendo al personal de Canje Aéreo por el monto de S/. 3.00 Soles.

OCTAVO: CANASTA NAVIDEÑA

La empresa Serpost S.A. conviene en incrementar para el periodo 2021 la suma de S/. 100 soles por concepto de canasta navideña, la cual quedará en S/. 350.00 soles, la misma que será otorgada en el mes de diciembre 2021.

NOVENO: PAZ Y CLIMA LABORAL

La empresa conviene en llevar a cabo las evaluaciones de clima laboral las que se encuentran orientadas a incrementar el bienestar y la productividad de los colaboradores de conformidad con el "Procedimiento para la evaluación del clima laboral en Serpost"-SA-P-006.01

DECIMO: PUNTOS NO ACORDADOS

Con el presente acuerdo se tiene solucionado la totalidad del pliego de reclamos 2021, entregado a la empresa mediante la carta s/n de fecha 14 de enero de 2021.

Finalmente se deja constancia que, en virtud del presente convenio, la organización sindical se compromete a dejar sin efecto cualquier medida de fuerza que frustre la presente negociación.

Siendo las 15.15 pm. las partes firman en señal de conformidad.

EXPEDIENTE 052-2021-MTPE/2.14-NC

**CONVENIO COLECTIVO 2021- 2023 SUSCRITO
POR LA EMPRESA TRANSPORTES 77 S.A. Y
EL SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES
DE TRANSPORTES 77 S.A. EN REUNIÓN
EXTRAPROCESO VIRTUAL**



En la ciudad de Lima, siendo las 03:30 p.m., del día lunes 21 de febrero de 2022, 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, con la asistencia de la Abogada Conciliadora Fabiola Giudiche Uzátegui y, de conformidad a las Disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba la "Directiva General 001- 2020 MTPE/2/14 para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", de una parte la empresa **TRANSPORTES 77 S.A.** (en adelante LA EMPRESA) representada por los señores: IVÁN BUSTAMANTE LAYNES con DNI 08880881 en calidad de Gerente de Mantenimiento & Safety, MELISA FERNÁNDEZ ALVARADO con DNI 41928382 en calidad de Bp de Transportadoras y GREGORY ROJAS CASTILLO con DNI 40687047 en calidad de Analista de Nóminas, asesorados por el abogado MIGUEL RUBIO AYLLÓN con Registro C.A.L. 43932; y, de la otra parte el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TRANSPORTES 77 S.A.** (en adelante EL SINDICATO) representado por los señores: CARLOS ENRIQUE QUISPE PALACIOS con DNI 41258588 en calidad de Secretario General; CHRISTOPHER LOIS BENITES MORÓN con DNI 44182841 en calidad de Secretario de Organización y CARLOS OMAR LUGO PAJUELO con DNI 40012315 en calidad de Secretario de Defensa; asesorados por el señor BENANCIO AGUILAR ATAHUA con DNI 08026850 en calidad de asesor sindical y Secretario de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores de Bebidas, Industria y afines - FENTRABIA; quienes se encuentran acreditados y concurren a la reunión extra proceso virtual programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado ambas representaciones, la Autoridad Administrativa de Trabajo, deja constancia de los acuerdos arribados por las partes, mediante los cuales resuelven de manera total y definitiva la negociación colectiva 2021 - 2023.

PRIMERO. - ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Las partes convienen que el presente convenio colectivo es de aplicación única y exclusiva a los trabajadores sindicalizados, conductores, operarios y afines, que laboren en todas las bases de **LA EMPRESA**, a nivel nacional, que tengan vínculo laboral vigente con **LA EMPRESA** a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo y para aquellos que se afilien a **EL SINDICATO** posteriormente, conforme a lo establecido en el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

SEGUNDO. - VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan que la vigencia del presente convenio colectivo y de las cláusulas que la integran es de dos (2) años, contados a partir del 1 de abril de 2021, por lo que concluirá el 31 de marzo de 2023 inclusive, salvo aquellas cláusulas que señalen una vigencia específica distinta.

TERCERO. - BECAS

LA EMPRESA otorgará a favor de los hijos de los trabajadores los siguientes montos por concepto de Beca por Excelencia Académica, por cada hijo de los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** que se encuentre cursando estudios escolares (primaria o secundaria) y siempre que tengan entre los cuatro (4) y dieciocho (18) años de edad.

	2021/2022	2022/2023
Primaria	S/ 1,200.00	S/ 1,350.00
Secundaria	S/ 1,350.00	S/ 1,550.00

Adicionalmente, se otorgará Beca de Excelencia Académica a los hijos de los trabajadores sindicalizados que cursen estudios de pregrado en Institutos Superiores o Universidades y que se encuentren entre diecisiete (17) y veinticuatro (24) años de edad, de acuerdo al siguiente detalle:

2021/2022	2022/2023
S/ 1,000.00	S/ 1,300.00

LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan que para poder acceder a cualquiera de las becas pactadas a través de la

presente cláusula, el trabajador afiliado a **EL SINDICATO** deberá cumplir con haber acreditado debidamente a sus hijos en **LA EMPRESA**, así como cumplir con las condiciones de entrega y otros requisitos debidamente comunicados en el primer bimestre de cada año por **LA EMPRESA**.

CUARTO. - ASIGNACIÓN POR SEPELIO

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** una asignación por sepelio ascendente a los siguientes montos:

2021/2022:

- Por muerte del trabajador S/ 4,000.00
- Por muerte de los padres del trabajador: S/ 2,600.00
- Por muerte del cónyuge e hijos del trabajador: S/ 2,600.00

2022/2023:

- Por muerte del trabajador S/. 4,130.00
- Por muerte de los padres del trabajador: S/. 2,670.00
- Por muerte del cónyuge e hijos del trabajador: S/. 2,670.00

En lo referido a los padres, cónyuges, hijos, deberán encontrarse debidamente acreditados en los registros de **LA EMPRESA**.

QUINTO.- CUMPLEAÑOS

LA EMPRESA acuerda con **EL SINDICATO** que se otorgará a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** por su cumpleaños un (1) día de licencia con goce de haber más un vale de consumo por el valor de:

2021/2022: S/ 95.00

2022/2023: S/ 115.00

SEXTO.- FUERO SINDICAL

LA EMPRESA continuará respetando la libertad sindical y reconocerá el fuero sindical a todos los integrantes de

la Junta Directiva de **EL SINDICATO**.

SÉPTIMO.- VIÁTICOS Y HOSPEDAJE

LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** en otorgar a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** el monto de S/ 65.00 soles para viáticos de hospedaje, este monto se podrá incrementar a S/ 80.00 soles en fechas festivas previa aprobación del supervisor de turno.

Por otro lado, **LA EMPRESA** conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** viáticos por concepto de alimentación con los siguientes montos, según su cargo:

Operario

Desayuno S/ 13.00

Almuerzo S/ 20.00

Cena S/ 20.00

Amanecida S/ 15.00

Adicionalmente, se reconocerá S/ 5.00 soles por concepto de delivery, previa presentación de la factura correspondiente por parte del operario, para los días domingos (sólo desayuno) y para el personal operario que no tenga accesibilidad al comedor de la base, fuera de su lugar de trabajo.

Conductor

Desayuno S/ 14.00

Almuerzo S/ 17.00

Cena S/ 17.00

Amanecida S/ 12.00

LA EMPRESA otorgará los viáticos antes indicados según corresponda como una bolsa de viáticos de alimentos diarios a los conductores afiliados a **EL SINDICATO** y siempre que se cumpla con la condición de que presenten mínimo el 50% del monto consumido en una o más facturas como sustento de los gastos realizados y el monto restante podrá ser sustentado con Boletas; asimismo los conductores afiliados a **EL SINDICATO** deberán respetar las comidas programadas de acuerdo al viaje realizado y presentar tantos

comprobantes como alimentos se consuman. Se revisarán los casos excepcionales.

Excepcionalmente, **LA EMPRESA** reconocerá S/ 5.00 soles adicionales al viático por alimentación, por evento entre los puntos ubicados pasando Nazca hasta Camaná, y adicionalmente, en los puntos El Gramadal y Culebras, en la provincia de Huarney.

OCTAVO. - VITRINA SINDICAL

LA EMPRESA acuerda con **EL SINDICATO** en otorgar espacios pertinentes en las bases de Lima y Motupe (Lima: al costado de la puerta de ingreso al tópic; Motupe: en el mismo lugar donde se encuentra a la fecha de suscripción; Arequipa: al lado de la pirámide de seguridad). Para el acondicionamiento de la vitrina de **EL SINDICATO**, el mobiliario necesario será proporcionado por la organización sindical. Medidas 1.10 m. x 70 cm.

El uso de la vitrina sindical se sujetará a las reglas de respeto a las personas y la organización establecidas por **LA EMPRESA**, las que serán oportunamente comunicadas a **EL SINDICATO**.

NOVENO. - ROTACIÓN DE CONDUCTORES Y UNIDADES

LA EMPRESA se compromete a realizar la rotación de conductores afiliados a **EL SINDICATO** cada seis (6) meses, de igual manera se rotarán las unidades asignadas. Asimismo, **LA EMPRESA** se compromete a publicar la programación de conductores asignados a viajes locales o viajes a provincia de manera mensual, dicha programación está sujeta a modificaciones de acuerdo con la necesidad de negocio, la misma que se llevará a cabo según los lineamientos de la operación y de manera homogénea.

DÉCIMO. - GRATIFICACIONES

LA EMPRESA se compromete a otorgar a favor de sus trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** dos (2) gratificaciones al año, en julio y diciembre, equivalentes

a un sueldo por cada año conforme a ley.

DÉCIMO PRIMERO. - GIMNASIO Y SALA DE BILLAS

LA EMPRESA se compromete en mantener los gimnasios ubicados dentro de las bases ubicadas en Motupe y en Ate (Lima) disponibles las 24 horas del día.

Asimismo, **LA EMPRESA** se compromete en colocar un fulbito de mesa durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo para las bases de Motupe, Ate (Lima) y Arequipa.

De igual manera, durante el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, **LA EMPRESA** se compromete a implementar una balanza y juegos de mesa en las tres (3) bases antes indicadas.

DÉCIMO SEGUNDO. - EXÁMEN MÉDICO

LA EMPRESA se compromete a acatar los protocolos propuestos de Exámenes Médicos Ocupacionales anuales por el Médico ocupacional de **LA EMPRESA**, obedeciendo al análisis que debe realizarse respecto a las actividades que se ejecutan dentro de **LA EMPRESA**. Asimismo, los resultados serán entregados por el médico ocupacional en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la toma.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, **LA EMPRESA** incorporará al Examen Médico Ocupacional, un examen odontológico y prostático.

Asimismo, en el transcurso del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, **LA EMPRESA** implementará una evaluación por parte de un quiropráctico cada seis (6) meses.

DÉCIMO TERCERO. - LICENCIA POR SEPELIO

LA EMPRESA otorgará días de licencia con goce de haber a partir del fallecimiento de los familiares directos (esposa, conviviente, padres o hijos) tanto si el suceso pasa dentro de la región a la que pertenece el trabajador como si pasa fuera de ésta, de acuerdo al

siguiente detalle:

Periodo	2021/2022	2022/2023
Dentro de la región a la que pertenece el trabajador	4 días	5 días
Fuera de la región a la que pertenece el trabajador	6 días	6 días

Esta cláusula es de carácter permanente.

DÉCIMO CUARTO. - CRONOGRAMA DE VACACIONES

LA EMPRESA conviene en establecer un cronograma de vacaciones anual a los trabajadores afiliados publicado en el mes de diciembre, el cual podrá ser modificado por **LA EMPRESA** de acuerdo con sus necesidades operativas.

DÉCIMO QUINTO.- CONDICIONES INSEGURAS Y DE RIESGO

LA EMPRESA se sujetará a la investigación y análisis de los posibles riesgos existentes en el trabajo, realizada por el médico ocupacional en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. El horario de atención del médico de Tópico en la base Lima-Ate será los días lunes, miércoles, jueves y viernes de 9 a 11 de la mañana; en Base Motupe serán los martes y jueves de 9 a 11 de la mañana.

DÉCIMO SEXTO. - INCREMENTO OPERARIOS

LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** en incrementar las remuneraciones de los trabajadores operarios afiliados a **EL SINDICATO**, de acuerdo al siguiente detalle:

2021/2022: S/ 5.50 soles diarios

2022/2023: S/ 6.00 soles diarios

Al respecto **LA EMPRESA** conviene con **EL SINDICATO** que, aquellos trabajadores operarios que hayan percibido un incremento a sus remuneraciones durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y antes de su suscripción; dicho incremento será considerado como pago a cuenta del incremento pactado en la

presente cláusula.

Asimismo, **LA EMPRESA** conviene en otorgar a los trabajadores operarios afiliados a **EL SINDICATO** que realicen labores en el turno nocturno, una bonificación del 3% del jornal diario por cada día de labor entre las 23:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.

DÉCIMO SÉPTIMO. - INCREMENTO CONDUCTORES

17.1 LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** en incrementar el valor de las rutas nacionales sobre el cual se calcula el monto de sus remuneraciones de acuerdo con el siguiente detalle:

2021/2022 4%

2022/2023 4%

17.2 Por otro lado en el caso de las siguientes rutas de Lima Metropolitana y Motupe Chiclayo, **LA EMPRESA** conviene con **EL SINDICATO** que se aplicarán los siguientes incrementos:

		2021/2022	2022/2023
Ruta		Año (RT)	Año (RT)
1	Huachipa	4%	Su valor será de S/. 63.00 soles por viaje
2	Cono Sur		
3	Pariachi		
4	Rímac		

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

		1 año	2 año
Ruta		Año (RT)	Año (RT)
1	Callao	4%	4%
2	Cono Norte		
3	Chiclayo		

En todas las rutas comprendidas en el numeral 17.2, a partir del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicará un evento ordinario de S/ 63.50 en el caso que los conductores no logren

cumplir con un segundo viaje, iniciando su turno de trabajo en la hora programada por **LA EMPRESA** y habiendo cumplido con la carga del camión para el siguiente turno, saliendo de Planta a las 3:00 p.m. o 3:00 a.m. según sea el caso.

17.3 Adicionalmente, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo los eventos extraordinarios (12 horas) ascenderán a S/ 126.00 soles y los eventos ordinarios (6 horas) ascenderán a S/ 65.50 soles; éste último resultará de aplicación, siempre que no resulte aplicable el evento ordinario pactado en el numeral 17.2.

17.4 Al respecto **LA EMPRESA** conviene con **EL SINDICATO** que aquellos trabajadores conductores que hayan percibido un incremento al valor de las rutas asignadas durante la vigencia del presente convenio colectivo y antes de su suscripción; dicho incremento será considerado como pago a cuenta del incremento pactado en la presente cláusula.

DÉCIMO OCTAVO. - ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores sindicalizados por concepto de asignación por escolaridad, por cada hijo del trabajador que se encuentre cursando estudios escolares, en primaria o secundaria, y que tenga entre 4 y 18 años de edad; de:

2021/2022: S/ 700.00

2022/2023: S/ 850.00

Para proceder al pago, el trabajador deberá haber acreditado a sus hijos, así como las condiciones de entrega según el formato, documentación y oportunidad establecidas por **LA EMPRESA**.

Sin perjuicio de ello, **LA EMPRESA** otorgará a todos los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** a quienes corresponda el pago de la asignación escolar, un préstamo ascendente a S/ 700.00 soles por cada hijo, a ser descontado de las remuneraciones del trabajador en diez (10) cuotas.

DÉCIMO NOVENO. - JUBILACIÓN ANTICIPADA

LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** que para

el goce del beneficio regulado por la presente cláusula **EL SINDICATO** podrá proponer el siguiente número de trabajadores:

2021/2022: Dos (2) trabajadores.

2022/2023: Tres (3) trabajadores.

A los trabajadores a los que hace referencia el primer párrafo de la presente cláusula **LA EMPRESA** otorgará un incentivo al cese equivalente a una (1) remuneración por el periodo 2021/2022 por cada año de servicios del trabajador hasta un máximo de doce (12) remuneraciones. Asimismo, a los trabajadores a los que hace referencia el primer párrafo de la presente cláusula **LA EMPRESA** otorgará un incentivo al cese equivalente a una y media (1.5) remuneraciones por el periodo 2022/2023 por cada año de servicios del trabajador hasta un máximo de doce (12) remuneraciones.

LA EMPRESA y **EL SINDICATO** convienen en que el otorgamiento del presente beneficio se encontrará sujeto a que el o los trabajadores que **EL SINDICATO** proponga cumplan con las condiciones establecidas en la política de **LA EMPRESA**.

VIGÉSIMO.-ASIGNACIÓN FAMILIAR

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** que tengan hijos menores a 18 años o hijos mayores que cursen estudios superiores hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad debidamente sustentado y siempre que se encuentren registrados ante **LA EMPRESA**, una asignación familiar por trabajador, de acuerdo al siguiente detalle:

2021/2022: S/ 130.00 mensuales.

2022/2023: S/ 135.00 mensuales.

VIGÉSIMO PRIMERA. - PRÉSTAMOS

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores sindicalizados un préstamo excepcional que será devuelto en once (11) meses después del siguiente mes de haber sido otorgado. En todos los casos, las solicitudes de préstamo en exceso al monto presupuestado para

el mes en que fueran presentadas, pasarán para el mes siguiente. Asimismo, los préstamos se rigen por el condicionamiento de la Política de adelantos y préstamos administrativos para todos los trabajadores de **LA EMPRESA**.

Los préstamos a ser otorgados son los siguientes:

Trabajador	2021/2022	2022/2023
Conductor	S/ 5,500.00	S/ 6,000.00
Operario	S/ 3,500.00	S/ 3,500.00

VIGÉSIMO SEGUNDA. - LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA conviene en que las licencias sindicales podrán ser gozadas por cualquier trabajador afiliado que tenga la condición de miembro de la junta directiva de **EL SINDICATO** y siempre que las licencias sean solicitadas con 48 horas de anticipación a su goce. Para tal efecto, **LA EMPRESA** y **EL SINDICATO** convienen en que el número total de licencias sindicales a ser gozados entre todos los miembros de la junta directiva de **EL SINDICATO** por periodo es el siguiente:

Periodo	Número de Días	Valor Día
2021/2022	165	S/ 140.00
2022/2023	170	S/ 145.00

VIGÉSIMO TERCERA. - ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS SUPERIORES DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA asignará a **EL SINDICATO** un monto anual para los estudios superiores de los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**. Estos estudios deberán ser sustentados ante **LA EMPRESA**, pues deberán ser relacionados con las obligaciones que suponen los puestos de trabajo de dichos trabajadores y sustentados con facturas. El monto asignado por este beneficio por cada periodo será el siguiente:

2021/2022: S/ 1,500.00

2022/2023: S/ 3,000.00

VIGÉSIMO CUARTA. - COMPROMISO LABORAL

LA EMPRESA se compromete a no iniciar un procedimiento de cese colectivo ante la Autoridad

Administrativa de Trabajo durante la vigencia del presente convenio, salvo que se produzca el cierre de **LA EMPRESA**.

VIGÉSIMO QUINTA. - APOORTE A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a **EL SINDICATO** por concepto de asignación para la institución sindical, la suma de S/ 8,000.00 soles a ser entregada en el mes de julio del año 2022. Adicionalmente se entregará:

Periodo	Monto	Oportunidad de Entrega
2021/2022	S/ 2,800.00	Julio - 2022
2022/2023	S/ 2,800.00	Diciembre - 2022

VIGÉSIMO SEXTA. - DESAYUNO

LA EMPRESA conviene en otorgar a los conductores sindicalizados de Base Ate asignados a viajes "locales" (Callao, Pariachi, Cono Norte, Cono Sur, Copacker y Rímac) y a los operarios de Base Ate, siempre que inicien su turno de trabajo entre las 5:00 a.m. y 8:30 a.m. desayuno en el concesionario del comedor de la Base Ate de **LA EMPRESA**.

A partir del mes de abril del año 2022, los conductores previamente autorizados por la operación podrán tomar desayuno por el monto pactado en la cláusula séptima, siempre que cumplan con presentar la boleta de venta o la factura de compra para su sustento.

LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** que la presente cláusula se encontrará vigente a partir del mes de diciembre del año 2020.

LA EMPRESA se compromete en mejorar el desayuno en el comedor.

VIGÉSIMO SÉPTIMA. - PAGO DE REINTEGROS

LA EMPRESA pagará a los afiliados a **EL SINDICATO**, en los casos que corresponda, los reintegros de los beneficios contemplados en el presente convenio, en el plazo de 40 días hábiles de firmado el presente Convenio Colectivo.

VIGÉSIMO OCTAVA.-ROPA DE TRABAJO

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores conductores de las bases de Motupe y Ate, que superen el periodo de prueba de una vez al año, la siguiente ropa de trabajo:

Motupe

7 polos "cuello V" de manga corta de algodón
3 pantalones jean de menor gramaje
1 chompa tipo "Jorge Chávez"
1 casaca
1 par de zapatos de seguridad con punta acero

Ate

4 polos "cuello V" de manga corta de algodón
3 polos piqué de manga corta de algodón
3 pantalones jean
1 chompa tipo "Jorge Chávez"
1 casaca
1 par de zapatos de seguridad con punta acero

Arequipa

3 pantalones jean cargo 12 OZ
3 polos pique importado MC
4 polos pique importado ML
1 casaca con taslán mojado modelo 2015
1 chompa tipo "Jorge Chávez" con cierre
1 chaleco
1 par de zapatos de seguridad con punta acero

Adicionalmente, **LA EMPRESA** conviene con **EL SINDICATO** que, a partir del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en la oportunidad que corresponda la entrega de la ropa de trabajo; **LA EMPRESA** entregará a los conductores un capotín.

De igual manera, dentro del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, **LA EMPRESA** realizará una encuesta a los conductores sobre la conveniencia de entregar camisas como parte de la ropa de trabajo en el mes Abril.

VIGÉSIMO NOVENA.- CANASTA NAVIDEÑA

En el primer año de vigencia del presente Convenio

Colectivo **LA EMPRESA** otorgará una canasta navideña en las mismas condiciones a todos los trabajadores, en la oportunidad y con el contenido determinado por **LA EMPRESA** y un six pack de cerveza.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, **LA EMPRESA** conviene en otorgar a todos los trabajadores un vale de consumo ("gift card") por un valor de S/ 390.00 soles, en sustitución de la canasta navideña y el six pack al que hace referencia el párrafo precedente.

TRIGÉSIMA. - SEGUROS EPS

LA EMPRESA se compromete a continuar brindando al trabajador la posibilidad de obtener servicios de atención médica vía la Entidad Prestadora de Salud (EPS).

Asimismo, **LA EMPRESA**, la **EPS** o el Agente de Seguros, comunicará a los trabajadores sobre las mejoras en las coberturas, costos y/o cambios en la **EPS**, a través de los canales de comunicación correspondientes; sean estos físicos o medios de comunicación electrónica; tales como: correos electrónicos, mensajería instantánea, aplicaciones, entre otros.

LA EMPRESA, la **EPS** o el Agente de Seguros implementarán programas de información y asesoramiento de las coberturas para el mejor aprovechamiento de este servicio por los trabajadores y generarán reuniones de capacitación por parte de la EPS, comprometiéndose **EL SINDICATO** a promover la asistencia de los trabajadores a dichas reuniones.

Sin perjuicio de lo anterior, **LA EMPRESA** se compromete en procurar mejoras a la póliza de seguros de accidentes personales.

TRIGÉSIMO PRIMERA. - BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores que se encuentren afiliados a **EL SINDICATO** a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo, una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/ 2,800.00 soles; la

misma que será pagada de la siguiente manera:

Periodo	Monto	Oportunidad de Pago
2021/2022	S/ 1,350.00	Abril - 2022
2022/2023	S/ 1,450.00	Diciembre - 2022

TRIGÉSIMO SEGUNDA. - BONO EXTRAORDINARIO POR PERSONAL CORTINERO

LA EMPRESA conviene en otorgar a **EL SINDICATO**, por única vez, la suma de S/ 50,000.00 soles; suma que será pagada en el mes de Julio de 2022, en calidad de Bono Extraordinario por personal cortinero.

TRIGÉSIMO TERCERA. - COMPENSACIÓN DE LICENCIAS

LA EMPRESA conviene con **EL SINDICATO** en condonar el 60% de las licencias pendientes de compensar que hayan acumulado los trabajadores, durante la vigencia de la Emergencia Nacional Sanitaria, a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo; sea con motivo del periodo de aislamiento social obligatorio o por su situación de personal vulnerable con labores no compatibles con el trabajo remoto.

Siendo las 08:50 p.m. se expide el presente convenio colectivo, para los fines pertinentes.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

