



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

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

Artículo de Magnolia Karen Domínguez Rodríguez

Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre o de navidad

Artículo de Pablo Salinas Seminario

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2023

Edición

546

Diciembre 2023

EDITORIAL

Al llegar al final de este año, es fundamental reflexionar sobre los cambios y decisiones judiciales que han moldeado el entorno laboral en Perú, estableciendo pautas claras y actuales tanto para empleadores como para trabajadores.

La Resolución de Sala Plena 016-2023-Sunafil-TFL, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el pasado 28 de diciembre, ha sentado un precedente significativo. En esta resolución se determinó que el tiempo invertido por los trabajadores para vestirse y desvestirse con la indumentaria laboral debe considerarse parte integral de la jornada laboral. Este reconocimiento, considerado como un precedente vinculante, redefine las obligaciones laborales, enfocándose en la preparación para el trabajo como una tarea ineludible y vinculada al

desarrollo de las actividades laborales.

En paralelo, el Decreto Supremo 309-2023-EF, también publicado recientemente en el Diario Oficial, estableció el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2024 en S/ 5,150.00 soles, representando un incremento de S/ 200.00 soles respecto al año anterior. Este ajuste es crucial, ya que impactará en diversos aspectos tributarios, financieros y comerciales a lo largo del próximo año, llevando consigo implicaciones



considerables para empresas y ciudadanos.

Otra medida que merece especial atención es el Decreto Supremo 013-2023-TR, promulgado también en diciembre. Esta disposición amplía la licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado, concediendo cinco días hábiles con remuneración completa. Este periodo, además, puede extenderse en casos donde el deceso ocurra fuera del centro de trabajo, reconociendo así la importancia de otorgar tiempo para atender situaciones personales inesperadas y dolorosas.

El ámbito jurisprudencial también ha traído luz sobre la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales. La Casación Laboral 50245-2022 Arequipa, emitida por la Corte Suprema, reafirma esta premisa. En un caso particular, un trabajador se presentó en estado de ebriedad durante su día de descanso y no siguió los procedimientos de seguridad laboral establecidos, lo que derivó en una acción disciplinaria. Este fallo recalca la importancia de mantener los estándares laborales incluso fuera del horario laboral convencional.

Por último, el Proyecto de Ley 6554-2023-CR, presentado recientemente ante el Congreso de la República, tiene como objetivo fomentar la equidad de género en el sector de construcción civil. Esta propuesta busca instaurar una cuota obligatoria del 20% de mujeres en estas actividades, impulsando una representación más equitativa en un ámbito tradicionalmente dominado por hombres.

Estas regulaciones, fallos judiciales y propuestas legislativas han delineado un panorama laboral más claro y actualizado a lo largo del año. Se observa un avance significativo hacia una mayor protección de los derechos laborales, una definición más nítida de las responsabilidades y una búsqueda activa de equidad en diferentes sectores laborales del país.

En nuestra edición de julio, 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 doctor Salinas Benites, quien colabora en esta oportunidad con su artículo "Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre o de navidad", en la cual nos brinda un alcance jurídico de las normas que respaldan el otorgamiento de este beneficio. Asimismo, también se pronuncia sobre los casos especiales como son los trabajadores de las pequeñas empresas, la micro empresa y/o trabajadores domésticos o del hogar.

En segundo lugar, la doctora Magnolia Domínguez contribuye en esta ocasión con su artículo denominado "La Constitucionalidad de la Ley 31188 sobre la negociación colectiva en el sector público", en el cual analiza a profundidad la ley anteriormente mencionada, centrándose en la disyuntiva constitucional que enfrentó una vez promulgada. Además, destaca la inacción respecto a los problemas que enfrenta la administración pública. Por último, la autora precisa la importancia de contar con una normativa eficiente para proteger la negociación colectiva dentro del sector público, evidenciando que consecuencias podría ocasionar la afectación al adecuado ejercicio de dicho derecho.

Es imprescindible para la comunidad legal estar atenta y comprometida con estos cambios que configuran el panorama laboral peruano, contribuyendo juntos a una mayor transparencia y justicia en el ámbito laboral.

Hasta la próxima edición.

Diciembre de 2023.

Actualidad laboral

Comité Editorial

INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 La constitucionalidad de la Ley 31188 sobre la negociación colectiva
en el sector público
Artículo de Magnolia Karen Domínguez Rodríguez
- 23 Gratificaciones ordinarias semestrales de diciembre o de navidad
Artículo de Pablo Salinas Seminario
- 49 Normas legales
- 70 Jurisprudencia
- 123 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

LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 31188

SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
EL SECTOR PÚBLICO

Magnolia Karen Domínguez Rodríguez



Magnolia Karen Domínguez Rodríguez

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

1. INTRODUCCIÓN

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

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

normas contenidas en las leyes de presupuestos del Perú.

En ese sentido, desarrollamos cuatro temas ejes: el primero, la situación del empleo público peruano que enfrenta y entre ellos lo más saltante es la coexistencia de diversos regímenes, la ausencia total del sentido de mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas. Después, en el segundo se trata el camino de la aprobación de la Ley 31188 resaltando la importancia de la negociación colectiva en el sector público. Este nuevo sistema de negociación colectiva tendrá que influir en la concertación de las condiciones de trabajo y empleo, superando el problema de impedir los pactos colectivos relativos a las cuestiones salariales. Finalmente, en el tercer y cuarto tema, desarrollamos los alcances de la demanda de inconstitucionalidad de la Ley 31188, los fundamentos de constitucionalidad de la Ley 31188 en los Tratados Internacionales y en la Constitución, y la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley 31188.

2. ANTECEDENTES DE LA LEY 31188

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

2.1. El empleo público en el Perú

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

desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y el gasto público por las planillas.

Sin duda, todos estos problemas inciden en la baja calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía. Uno de los puntos que podemos señalar es que en el Estado coexisten principalmente tres regímenes de contratación de personal: nombrados y contratados bajo régimen laboral público (Decreto Legislativo 276), contratados bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) y los contratos por el CAS. Además, de la Ley 30057, Ley Servir. Estos regímenes se sujetan a principios, criterios y normas disímiles entre sí; hace 20 años que se dijo que “el régimen público, de naturaleza estatutaria, está regido por el derecho administrativo, el régimen privado, de naturaleza contractual, se regula por el derecho laboral; a los contratos de servicios no personales no corresponde ninguna regulación legal específica (...)”¹.

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

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

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

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

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

- En el Gobierno Central coexisten distintos regímenes de contratación de personal: el de los nombrados y contratados bajo el régimen laboral público (Decreto Legislativo 276), los del régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) y los contratados mediante servicios administrativos (Decreto Legislativo 1057)³.
- Las restricciones presupuestarias que durante décadas prohibieron la contratación y nombramiento de personal para tareas de naturaleza permanente, han dado lugar a la falta de sinceramiento en los Cuadros Analíticos de Personal (CAP) y consecuentemente en los Cuadros de Presupuestos Analíticos de Personal (PAP). Esto ha dado lugar al uso desmedido de la modalidad de contratos laborales del régimen privado.
- No se cuenta con una base de datos con información confiable, debido a que los organismos que la elaboran no la tienen completa y en muchos casos sus cifras no coinciden.
- Existe un desorden en los niveles remunerativos del sector público, debido a que dependen de la modalidad de contratación que se utiliza en cada entidad.
- Dentro del sistema remunerativo de los trabajadores contratados bajo el sistema del régimen laboral público, existen distorsiones que niegan los reales ingresos de los servidores debido, en gran parte al "efecto espejo" que existía en el sistema pensionario del Decreto Ley 20530⁴.
- En cuanto a los derechos colectivos: hay sistemas de Servicio Civil que reconocen los derechos a la

negociación colectiva y a la huelga, y otros que niegan a los empleados públicos, o a una parte de ellos, por razones de interés público, el ejercicio de tales derechos⁵.

Finalmente, no se aplica una adecuada carrera administrativa ya que los principales lineamientos de esta no se cumplen o han quedado sin vigencia, por el paso del tiempo, por lo que se hace necesario la revisión de toda la normativa del Empleo Público. Lo más grave es el problema de la corrupción impregnada en el sector público desde sus orígenes⁶. A esa situación también se debe al mal enfoque del tema de la ética. Es decir, nos referimos a la clasificación tradicional en ética pública y privada, que quedó como influencia de Maquiavelo. Consideramos que al aceptar esa división vaciamos de contenido a la ética, puesto que es una sola y debe plasmarse en todo acto humano, con mayor razón en las actividades públicas como las políticas de los funcionarios que están al servicio de la sociedad⁷.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con Ley del Servicio Civil 30057 se planteó que los trabajadores del sector público estuviesen solo bajo un régimen laboral. Sin embargo, pese a que existía un consenso en base a la creación de un solo régimen laboral que termine con la situación descrita en los puntos anteriores, la nueva ley no tomó en cuenta muchos derechos consagrados, tanto por convenios internacionales, como por nuestra constitución vigente, en especial con relación a la negociación colectiva.

Luego de su promulgación el 04 de julio del 2013, varios sectores laborales y académicos se opusieron a la nueva Ley. De esta manera, se interpusieron las acciones de inconstitucionalidad el 12 de diciembre de 2013 y el 19 de agosto de 2014 por el mecanismo de la recolección de firmas de más de cinco mil ciudadanos, el 17 de enero de 2014 por el Colegio de Abogados de Tacna y el 28 de febrero de 2014 por el Colegio de Abogados de Junín.

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

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

Cuadro 1

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

Argumentos de los defensores de la LSC	Argumentos de los opositores de la LSC
El artículo 42 de la Constitución solo reconoce el derecho de sindicación y de huelga para los empleados públicos.	El artículo 42 de la Constitución debe de ser interpretado sistemáticamente y no literalmente.
La negociación colectiva, si bien se reconoce en la constitución y en los Convenios OIT, se regulan mediante ley nacional.	La LSC vulnera el convenio 151 de la OIT que regular las relaciones laborales en el sector público que el Perú ha ratificado.
La negociación colectiva no es el único instrumento para la solución de controversias entre autoridades y organizaciones de empleados públicos. Son los mismos convenios de la OIT los que señalan y admiten esta prerrogativa.	El artículo 28 de la Constitución señala que es deber del Estado fomentar la negociación colectiva.
Las leyes anuales de presupuesto han venido estableciendo restricciones a la negociación colectiva en materia salarial para los empleados públicos. Cautelando los principios de legalidad y equilibrio presupuestario.	Las leyes de presupuesto han sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

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

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

El TC declaró de esta forma las demandas presentadas fundadas en parte y a las restricciones que se imponía a la negociación colectiva como inconstitucionales.

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

Hace un reconocimiento implícito, ya que se reconoce la sindicalización y la huelga, derechos que guardan entera relación para su cumplimiento pleno¹⁰. Se debe hacer una interpretación sistemática y en conjunto a lo señalado en el artículo 28 donde sí se reconoce y se impone el deber al estado de fomentarla.

El concepto de condiciones de trabajo incluye las materias salariales y aspectos económicos. De esta manera, cuando la LSC señala que solo se puede negociar las condiciones de trabajo, se están aceptando implícitamente las compensaciones económicas¹¹. Además, el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución establece de manera expresa que el Estado peruano tiene la obligación de fomentar la negociación colectiva. También el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha referido que si bien en el Convenio 151 de la OIT existen otros métodos distintos a la negociación colectiva se debe privilegiar la negociación colectiva para los empleados públicos¹². Respecto, al equilibrio presupuestal que es un límite a las negociaciones salariales; sin embargo, este precepto no debe de limitar ni restringir la negociación colectiva. Haciendo así, una interpretación sistemática y armoniosa de los artículos 28.2, 42, 77 y 78¹³ del texto constitucional y los Convenios 98 y 151 de la OIT. Con estos instrumentos el TC resolvió que las posiciones que desconocían el derecho pleno a la negociación colectiva eran inconstitucionales. Basado en diversos instrumentos constitucionales y del derecho internacional. Con ello, el modelo restrictivo que planteo primigeniamente la LSC, fue modificado. Con la declaración de inconstitucionalidad los artículos

restrictivos o que generaban las restricciones fueron eliminados. Estos fueron:

Cuadro 2

Artículos declarados inconstitucionales

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

Fuente: Sentencia del Tribunal Constitucional y elaboración propia

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

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

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

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

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

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

En suma, con esta sentencia se confirmó lo que muchos académicos y representantes sindicales y de la sociedad civil venían sustentando. Así, hemos pasado de un modelo de negociación restrictiva a uno amplio. Sin embargo, debemos de señalar que el TC en el considerando cuatro de la parte resolutive de la sentencia, reitera el pedido al Congreso de la República¹⁴ apruebe la regulación de la negociación colectiva. Esta aprobación debe darse en un plazo que no excediera un año, plazo que comenzó en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017. Durante ese plazo el TC ha declarado la *vacatio sententiae*¹⁵. Hasta el 30 de septiembre, día de la disolución del Congreso de la República, no se aprobó ningún proyecto acerca de la materia. Por ello, el Poder Ejecutivo a través del Decreto de Urgencia 014-2020 aprobó la negociación colectiva en el sector público.

3. EL ITER LEGISLATIVO DE LA LEY 31188

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

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

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

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

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

Durante el Año Fiscal 2020, únicamente pueden presentar su pliego de reclamos las organizaciones sindicales de las entidades del Sector Público que

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

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

no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, teniendo en cuenta los tres (3) niveles de negociación colectiva.”

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

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

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

“SEGUNDA. Tratamiento de negociación colectiva en curso.

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

De esta manera, tenemos una nueva prohibición general de negociación colectiva, en la medida que todos los procesos de negociación colectiva en trámite del sector estatal no podían proseguir al establecerse la prohibición de negociarse colectivamente durante los años 2020 y 2021 por la realización de elecciones

generales y regionales, respectivamente, además de la prohibición de negociar colectivamente si en las negociaciones de los cuatro años anteriores, se había iniciado alguna negociación colectiva que haya incluido alguna condición económica (Tercera Disposición Complementaria Transitoria)¹⁶.

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

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

En suma, el Poder Ejecutivo, que es parte activa en las negociaciones del sector público, no actuó de forma imparcial y razonable porque el mencionado Decreto de Urgencia está en contra de las sentencias del Tribunal Constitucional que ha previsto que la negociación

¹⁶ Además, la referida Segunda Disposición Complementaria Transitoria del D.U. 014-2020 dispuso la adecuación inmediata de todos los procedimientos en trámite a las nuevas reglas que no estuvieron vigentes al iniciarse los mismos. Cabe señalar, que el artículo 103 de la Constitución peruana prescribe, que la ley -desde su entrada en vigor- se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos. Ello implica que la ley no puede regir hacia el pasado, ni puede aplicarse ni tener efectos retroactivos. Igualmente, según el artículo 139, inciso 3 de la Constitución, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional supone que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, “ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos”.

colectiva del sector público sea regulada por el Poder Legislativo.

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

Finalmente, el miércoles 25 de noviembre de 2020, el Pleno del Congreso aprobó el dictamen de varios proyectos de ley que establecía la derogatoria del Decreto de Urgencia 014-2020, norma que regulaba la negociación colectiva del sector público¹⁷.

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

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

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

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

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

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

La novedad de la Ley 31188 es que establece una estructura de negociación, reglas y plazos distintos a las normativas anteriores sobre negociación colectiva en el sector público, estos procedimientos deberán reconducirse conforme a las reglas escritas en la

¹⁷ Antes la Comisión de Trabajo y Seguridad realizó el control político del Decreto de Urgencia 014- 2020, concluyendo que no cumple con lo dispuesto en el numeral 19 del artículo 118, numeral 3 del artículo 123 y el artículo 135 de la Constitución Política del Perú, así como con los requisitos señalados en el artículo 91 del Reglamento del Congreso de la República. El dictamen se aprobó en primera votación con 114 votos a favor, seis abstenciones y cero en contra, y se dispensó de segunda con 111 votos a favor, 0 contra y 6 abstenciones.

citada ley, por lo que aquellos pliegos de reclamos que dieron origen a los procedimientos de negociación en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 31188 deberían ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite correspondiente bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley 31188, con prescindencia del etapa en la cual se encuentre el respectivo.

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

En efecto, el artículo 51 de la Constitución Política señala que "la Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente"- Por lo que si la Ley 31188 no ha dispuesto que los procedimientos en trámite deban de reconducirse para su presentación a partir del 1 de noviembre de 2021, un informe técnico de SERVIR no puede disponer que esos procedimientos queden abiertos y sin solución, por cuanto el artículo 1º de dicha ley señala que "tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado por el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo."

Ahora, las organizaciones sindicales de las entidades públicas pueden ser representadas a nivel centralizado por las confederaciones sindicales más representativas

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

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

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

Es decir, con la Ley 31188 se reafirma el derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales conforme a lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución y los tratados internacionales, así como las sentencias del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, Caso Ley de Presupuesto Público,

como la del 26 de abril de 2016, Caso Ley del Servicio Civil. Incluso la derogatoria del artículo 40 de la Ley 30057, efectuada por la Ley 31188, no implica que no sea posible resolver las negociaciones colectivas en trámite que se iniciaron con sustento constitucional, de los convenios internacionales de trabajo y de la legislación vigente durante todas las etapas de la negociación¹⁸.

4. LA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA LEY 31188

La demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 31188 fue interpuesta el 3 de junio de 2021, con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad establecidos en la Constitución, el Código Procesal Constitucional y en la doctrina jurisprudencial del Tribunal¹⁹.

Mediante la presente demanda se cuestiona la constitucionalidad de la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal. En tal sentido, se ha cumplido con el requisito establecido en las normas citadas. Además, según la certificación del acuerdo adoptado por el Consejo de ministros del día 12 de mayo de 2021 se aprobó la interposición de la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 31188. Asimismo, de conformidad con la Resolución Ministerial 90-2021-JUS, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos delegó la representación procesal a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Constitucional²⁰.

El procurador de la parte demandante cuestiona la ley invocando razones de forma y de fondo. En relación con lo primero, sostiene que las exoneraciones realizadas por la Junta de Portavoces del Congreso de la República no se encuentran justificadas y que, además, existió una deliberación insuficiente. En relación con

el cuestionamiento de fondo se aduce que la norma sometida a control vulneraría el principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 2.2 de la Constitución, afectando, además, la separación de poderes (artículo 43 de la Constitución) y la competencia del Poder Ejecutivo para dirigir el sistema administrativo de gestión de los recursos humanos y para administrar la hacienda pública (artículo 118 de la Constitución).

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

Habiéndose cumplido con los requisitos exigidos por los artículos 99 y siguientes del Código Procesal Constitucional, se admitió a trámite la demanda. En tal sentido, y por lo dispuesto en el artículo 107 del Código Procesal Constitucional, se emplazó al Congreso de la República para que se apersona al proceso y conteste la demanda en el plazo de 30 días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución. Al respecto, el Tribunal Constitucional publicó una razón de relatoría respecto de la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la Ley 31188 por el Ejecutivo, dando cuenta del problema del quorum para la votación. Con

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

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

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

ello, el tema de la constitucionalidad de la ley ya no se discute luego de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el proceso de inconstitucionalidad iniciado por el Poder Ejecutivo que presidió Francisco Sagasti.

5. FUNDAMENTOS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 31188

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

5.1. EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAÍS

La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos²¹, y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²²) tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafilarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley para el efecto. Así, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²³, señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.

En lo que se refiere a la OIT, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación

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

La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que "(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical."²⁴

Por otro lado, es preciso recordar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR, en el Estudio General sobre "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir", publicado en el año 2013, señaló la posibilidad de que, de manera excepcional, se permitan limitaciones al derecho a la negociación colectiva, siempre que éstas cumplan con los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Sin

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

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

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

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

embargo, ninguno de ellos se cumple en el presente caso.

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

El convenio 151 OIT contempla la especialidad y la complejidad de la negociación colectiva en el empleo público, aclarando las lagunas relativas a la aplicación del derecho en el sector público. Por último, debemos destacar la aprobación del Convenio 154 OIT de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva, que tiene la naturaleza de instrumento técnico. Este Convenio ha sido alcanzado para estimular los canales de negociación en todos los ámbitos de la actividad económica de los países, incluida la Administración Pública, aunque las legislaciones de los países pueden prever las modalidades particulares de aplicación del convenio. En este punto, conviene destacar que dicho Convenio 154 no ha sido ratificado por la República del Perú.

El Convenio 151 fue ratificado en 1980 por Perú, y su art. 1 declara su aplicación a todos los colectivos empleados en las Administraciones Públicas. Dichos empleados están amparados por el ámbito protector de aplicación

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

Ciertamente, el empleo público no puede ser excluido del disfrute al derecho fundamental internacional a la libertad sindical, en virtud de su ejercicio por la negociación colectiva. El art. 6 del Convenio 98 OIT debe interpretarse en este sentido tuitivo, como norma más favorable. Precisamente, en los primeros convenios 87 y 98 OIT ya reside la protección, puesto que el convenio posterior 151 OIT lo que viene a regular son las fórmulas concretas de aplicación y la canalización del derecho participación. El convenio 151 OIT deja claro que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva alcanza a la determinación de las condiciones de trabajo y

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

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

pretende contemplar un tipo de Administración que asegure libertad en el empleo público, en un contexto democrático y como manifestación del desarrollo de un Estado de Derecho.

El Convenio 151 OIT garantiza el derecho a negociar el contenido de las relaciones laborales desarrolladas en la Administración Pública²⁵. Este convenio tiene como virtud la posibilidad de poder aplicarse en distintos sistemas políticos, según el sistema de Administración Pública desarrollada. A la hora de fomentar el derecho a la negociación colectiva, dicho instrumento tiene en cuenta las posibilidades económicas, financieras y sociales de los Estados, así como la propia configuración legal de la Administración del país de referencia. En este sentido, su carácter general permite la protección de la Administración Pública, ya sea en sistemas descentralizados, como sucede con España (con la distribución del poder y de los servicios públicos entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos y Corporaciones Locales) o, en su caso, en las Administraciones Públicas que responden a con un mayor grado de descentralización, como el Perú, cuya organización como República unitaria descansa en una organización territorial basada en gobiernos regionales o departamentos y gobiernos locales o municipalidades. E incluso el convenio permite el desarrollo de otras estructuras administrativas, que van más allá del modelo de Administración territorial, permitiendo el desarrollo de organismos autónomos públicos o semiautónomos, que avanzan la idea de ordenación de todo un sector público.

Por lo expuesto, no cabe duda de que el reconocimiento de la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho.

Por ende, el artículo 4 del Convenio 98, que forma parte de nuestro derecho interno conforme lo precisa el artículo

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

5.2. EN LA CONSTITUCIÓN PERUANA

La negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, juntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”*. Este reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad auto normativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico, en el sentido del reconocimiento de otras fuentes normativas distintas al Estado, que no deriva de la voluntad del Estado, sino de la propia Constitución; en tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.

Sin embargo, en el artículo 6 de las Leyes de presupuesto desde el 2012 hasta el 2021 y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, prohibían los incrementos remunerativos para los servidores públicos. De este modo, recién con las

sentencias emblemáticas del Tribunal Constitucional del 3 de setiembre de 2015, dictada en los expedientes 3-2013-PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI y del 26 de abril de 2016, dictada en los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, se han fijado una posición clara e inequívoca, al señalar que el contenido del derecho a la negociación colectiva incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar condiciones de naturaleza económica, y que limitar este contenido, mutila el núcleo duro de ese derecho²⁶.

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

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

*90.(...) Y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas inconstitucionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza **todas las veces en que la prohibición exceda los tres años, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse**”*

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el numeral 4 del fallo de la sentencia por la que declara la inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, reiteró la exhortación realizada en la sentencia de inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre del 2015, dictada en los expedientes 3-2013-

PI; 04-2014-PI; 23-2013-PI, a efecto de que el Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva, decretando una *vacatio sententiae*, encontrándose dentro de la clasificación de sentencias exhortativas.

Al respecto Cruz señala que “la praxis de esta sentencia en el Perú es, en muchos casos, permanente; en lo que respecta a la conceptualización de estas sentencias, el TC señala que son aquellas en donde el órgano de control constitucional declara la incompatibilidad constitucional de una parte o la totalidad de una ley o norma con rango de ley, pese a lo cual no dispone su inmediata expulsión del ordenamiento constitucional, sino que recomienda al Parlamento para que, dentro de un plazo razonable, expida una ley sustitutoria con un contenido acorde a las normas, principios o valores constitucionales. Sin embargo, en lugar de declarar su invalidez constitucional, le confiere al legislador un plazo determinado o determinable para que la reforme, con el objeto de eliminar la parte violatoria del texto fundamental”²⁷.

Así, en la Sentencia del Expediente 2987-2015-0-5001-SU-DC-01 de fecha 6 de noviembre de 2015, pronunciada con posterioridad a la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para ejercicio 2013, en su fundamento noveno señaló:

“Cabe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad acumulados (Expedientes 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC) interpuesto por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil

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

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

ciudadanos, ha emitido Sentencia de fecha tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, declarando la inconstitucionalidad de las expresiones “(...) beneficios de total índole (...)” y “(...) mecanismo (...)”, en la medida que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública, que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos, así como inconstitucionales, por la Forma del Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 29812 y del Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951...”.

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

En consecuencia, una vez que se publicó la Ley 31114, el 23 de enero de 2021, que derogó el Decreto de Urgencia 014-2020, que a su vez derogó tácitamente las normas del Capítulo II, de la Negociación Colectiva, del Título V, de los Derechos Colectivos, del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, debió aplicarse el Artículo 40 de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, que señaló que “Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. [...] Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley”.

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

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

De esta manera, se ha cumplido con la obligación impuesta por el Tribunal Constitucional referida a la emisión de una norma específica que regule la negociación colectiva en el sector público que concilie el derecho de los trabajadores con los principios presupuestales. Es decir, con la Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, se expulsó del ordenamiento jurídico diversas normas de la Ley 30057 y el artículo 6 de la ley de presupuesto, que prohibían la negociación colectiva de remuneraciones. Tales normas inconstitucionales han quedado expulsadas de nuestro ordenamiento jurídico, conforme lo ordena el artículo 204 de la Constitución que señala que: “La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de una norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto” En la medida que la referida sentencia tuvo también una *vacatio sententiae*, esta sentencia en el peor de los casos rigió plenamente desde el 27 de julio de 2017.

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

en el sector público, estos procedimientos deberán reconducirse conforme a las reglas escritas en la citada ley...”.

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

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

El empleo público no puede ser excluido del disfrute al derecho fundamental internacional a la libertad sindical, en virtud de su ejercicio por la negociación colectiva, teniendo en cuenta los Convenios 87, 98 y 151 OIT.

Finalmente, será con el diálogo social que el Estado debe asumir esta nueva realidad y fomentando el principio del pluralismo social como pieza central del sistema democrático. Ello significa que los derechos de los trabajadores, laborales y sindicales, se deben ejercer en un clima desprovisto de violencia y amenazas; asimismo, se debe fomentar un sistema integrador

de decisiones en donde estén considerados los puntos de vista de los interlocutores sociales. En este ámbito participaran las organizaciones sindicales, las entidades públicas, así como el nivel de negociación y el procedimiento negociador, dando como resultado el convenio colectivo o un laudo arbitral. Se debe intentar un nuevo sistema de negociación colectiva enfocada en la concertación de las condiciones de trabajo y empleo.

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

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

6. CONCLUSIONES

La necesidad de contar con normas claras sobre la negociación colectiva en el empleo público radica en los serios problemas que enfrenta el Estado en materia de recursos humanos: la carencia de una verdadera

carrera pública, la informalidad en las contrataciones y remuneraciones, el exceso de personal y la ausencia de políticas de aliento a la productividad y buen desempeño, la coexistencia de diversos regímenes de contratación de personal, entre otras anomalías que explican la baja calidad de los servicios que el Estado peruano ofrece a la ciudadanía.

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

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

7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 suit jacket and a watch is looking at a laptop screen. The person's hand is resting on the laptop. The overall tone is professional and serious.

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 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 renovar 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 sétimo 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 peticionada 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 peticionado 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 peticionada. 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

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

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, entendiendo 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 impedirse 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 1321º 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 39º 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 cualificadas. De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto 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 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. Porestasconsideraciones:

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 EN REUNIÓN VIRTUAL DE
CONCILIACIÓN

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



En la ciudad de Lima, siendo las 11:00 a.m., del día 26 de febrero de 2021, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de los conciliadores que suscriben y de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba la Directiva General 001- 2020- MTPE/2/14, Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19, de una parte los representantes de la empresa **TRABAJOS MARITIMOS S.A.: KARELLYS ALEXANDRA ARANDA PANTA** con DNI 74831601, en calidad de Jefe de Control de Gestión. **HERNAN JAIME JOSE VELANDO GOMEZ** con DNI 44335799, en calidad de Jefe Legal. **ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE** con DNI 08780136 y CAL 20435, en calidad de Asesor Legal y de la otra parte el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRABAJOS MARITIMOS S.A. - SUTRAMARSA** representado por los señores: **JAVIER JESUS CARRILLO RODRIGUEZ** con DNI 40928554 en calidad de Secretario General. **MARTIN SERNA BECERRA** en calidad de Secretario Adjunto con DNI 40313792, **JOSUE MIGUEL ZANABRIA MAYER** con DNI 42385815 en calidad de Secretario de Defensa, asesorados por Abogado **ROBERTO ALEJANDRO PEREDA FALLA** con DNI 42107687 y CAL 52548, en calidad de Asesor Legal, quienes están acreditados y concurren a la reunión programada virtualmente para la presente fecha.

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

Primer Punto: Vigencia del Convenio Colectivo

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

Segundo Punto: Beneficios Acordados

Las partes han llegado a los acuerdos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con los acuerdos contenidos en la presente Acta,

las partes declaran que con el presente acuerdo queda total y definitivamente solucionado y concluido el procedimiento de Negociación Colectiva correspondiente al pliego de reclamos período setiembre del año 2020 a diciembre del año 2021, dejando sin efecto cualquier otro punto presentado en el Proyecto de Convenio Colectivo originalmente presentado. Firmando ambas partes en señal de conformidad

Con lo que se da por terminada la presente diligencia.

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



**CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO CELEBRADO ENTRE
TRUPAL S.A. Y SINDICATO
UNITARIO DE TRABAJADORES DE
LA EMPRESA TRUPAL S.A. POR EL
PERÍODO 2020 - 2022**

En la ciudad de Lima, siendo las 02:00 p.m. del día miércoles 27 de enero de 2021 a través de reunión-virtual¹ a cargo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia del abogado-conciliador **JONATHAN CHRISTIAN LÓPEZ NORIEGA**, se hizo presente de una parte la comisión negociadora de la empresa **TRUPAL S.A.**, representada por los señores: **PABLO HERNANDO DIEZ CANSECO ECHECOPAR**, identificado con DNI 08236104, en calidad de Gerente de Desarrollo; **ROY DAVIS RAMIREZ PUA**, identificado con DNI 41783377, en calidad de Jefe de Gestión Humana; **JOSÉ ANTONIO SARDA BUENO**, identificado con DNI 29259025, en calidad de Apoderado; **NORVIL RUPERTO DELGADO NÚÑEZ**, identificado con DNI 07307689, en calidad de Apoderado; las señoras: **FLOR DE MARÍA IRENE VIZCARRA AGOYO**, identificada con DNI 07602399, en calidad de Apoderada y **FIGURELLA CECILIA RAMÍREZ CASTRO**, identificada con DNI 42806181, en calidad de apoderada, en adelante LA EMPRESA; y, de la otra parte la comisión negociadora del **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRUPAL S.A.**, representado por los señores: **ALEJANDRO GILBERTO PALOMINO TORREALVA**, identificado con DNI 09919868, en calidad de Secretario General; **MÁXIMO ALEJANDRO GAMARRA DOMINGUEZ**, identificado con DNI 08148258, en calidad de Secretario General Adjunto; **EDGAR ELOY DÁVILA FLORES**, identificado con DNI 16711062, en calidad de Secretario de Organización; **CESAR NAIRA FLORES**, identificado con DNI 42801070, en calidad de Secretario de Defensa Laboral; **GIANCARLO PAUL TEYSSANDIER LEÓN**, identificado con DNI 25847036, en calidad de Secretario de Económica y Finanzas; **ROBERTO SANDRO CALDERON REMUSCO**, identificado con DNI 06667341, en calidad de Secretario de Seguridad Social y Salud en el Trabajo; **MARLON CESPEDES CHÁVEZ**, identificado con DNI 05414678,

en calidad de Delegado Seccional Huachipa XIII-Lima; **SAMUEL NOE MIRANDA CANDELARIO**, identificado con DNI 10816932, en calidad de Delgado Seccional el Agustino-Lima y **DANIEL ERIBERTO CALLE GONZALES**, identificado con DNI 41632873, en calidad de Delgado Seccional Sullana-Piura, asesorados por el abogado **PAUL CONZA BALBÍN** acreditado con registro CAC 4044, en adelante SINUNIT – TRUPAL S.A., quienes concurren a la reunión de conciliación, programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2020-2022, Expediente Administrativo 159-2020-MTPE/2.14-NC, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo 010-2003- TR, por el que se aprueba el “Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo” y la Resolución Ministerial 092-2020-TR, por la que se aprueba la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, “Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos

1Directiva 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”, aprobada por Resolución Ministerial 092-2020-TR.

presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO

I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL Y VIGENCIA DEL PLIEGO

¹Directiva General N° 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”, aprobada por Resolución Ministerial N° 092-2020-TR.

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

II: DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS

SEGUNDA: INCREMENTO DE REMUNERACIÓN: Las partes convienen en que LA EMPRESA otorgará a cada uno de los trabajadores afiliados al SINUNIT – TRUPAL S.A., que hayan ingresado hasta el 31 de marzo de 2020 y tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, un aumento de S/. 136.00 (ciento treinta y seis con 00/100 soles) mensuales en la remuneración básica que vienen percibiendo, el mismo que será retroactivo al mes de abril de 2020, por el primer año.

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

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

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

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

a) A partir de la firma del presente convenio:

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

- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo (s) y padres del trabajador, debidamente acreditados en la Empresa, la suma de dos mil seiscientos con 00/100 Soles (S/. 2,600.00), por el primer año; y dos mil ochocientos con 00/100 Soles por el segundo año (S/. 2,800.00).

Salud”

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

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

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

SÉPTIMA: ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN: LA EMPRESA otorgará una asignación por educación para los trabajadores que tengan hijos en edad escolar

(inicial, primaria y secundaria) y estudios superiores (técnico o superior) hasta la edad de 23 años.

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

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

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

Por el primer año

5 años: S/. 235.00 en vale de alimentos

10 años: S/. 245.00 en vale de alimentos

15 años: S/. 255.00 en vale de alimentos

20 años: S/. 265.00 en vale de alimentos

Por el segundo año:

5 años: S/. 255 en vale de alimentos

10 años: S/. 265 en vale de alimentos

15 años: S/. 275 en vale de alimentos

20 años: S/. 285 en vale de alimentos

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

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

III.- CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

IV.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

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

- 120 días para los cuatro dirigentes principales; y,
- 60 días que podrá ser utilizado entre los demás dirigentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, LA EMPRESA se abstendrá de realizar estos descuentos en aquellos casos que un trabajador afiliado tenga retención por alimentos y/o orden judicial que disponga retener hasta el 60% de su remuneración, toda vez que retener un porcentaje que exceda lo referido es contrario a Ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIGÉSIMA: CLÁUSULA DECLARATIVA: Las partes al suscribir la presente convención colectiva de trabajo, manifiestan su vocación permanente para promover la armonía laboral, que el diálogo será el mecanismo más eficaz e idóneo para la mejora continua de las relaciones colectivas de trabajo, de los niveles de producción, productividad y reducción de costos, permitiendo competir a Trupal S.A., con el éxito de la economía globalizada que exige cada vez mejor calidad a menor costo y promoviendo de esta manera el desarrollo del país en general y de la empresa en particular.

VIGÉSIMA PRIMERA: ÁMBITO EN EL TIEMPO: El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años comprendido entre el 01 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2022.

VIGÉSIMA SEGUNDA: CLÁUSULA FINAL: En base a los acuerdos que anteceden, las partes acuerdan que queda total y definitivamente solucionado el pliego de reclamos planteado por el SINUNIT – TRUPAL S.A., tanto las condiciones económicas y de trabajo correspondientes al periodo abril 2020 a marzo 2022; quedando solucionados totalmente todos los puntos planteados en el pliego de reclamos de la representación sindical, detallados en el expediente 159-2020-MTPE/2.14-NC de la Autoridad Administrativa de Trabajo de Lima. En tal sentido, las partes acuerdan que cualquiera de ellas o ambas, podrán remitir el presente convenio a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y fines correspondientes.

VIGÉSIMA TERCERA: RETIRO DE PUNTOS: El SINUNIT – TRUPAL S.A. retira los demás puntos de su pliego de reclamos que no están contenidos en la presente acta.

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las 08:25 p.m., del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2020-2022, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

