



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 quimera de un verdadero diálogo social en el Perú: El caso de la negociación colectiva en el sector público

Artículo de Víctor Raúl Gómez Cisneros

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

Artículo de Dr. Ferre Cabezas

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2024

Edición

550

Abril 2024

EDITORIAL

En nuestra edición de Abril, analizamos una serie de importantes reformas y regulaciones que prometen cambiar significativamente el panorama laboral y de seguridad social en Perú. Este mes ha sido testigo de desarrollos legislativos y regulatorios que buscan mejorar las condiciones de trabajo y asegurar una mayor protección para los trabajadores peruanos.

Para comenzar, destacamos la presentación del Proyecto de Ley 7674-2023-CR, que propone una reforma integral del sistema previsional con el objetivo de garantizar pensiones dignas para todos los peruanos. Entre las iniciativas más notables se encuentra la creación del fondo previsional "Capital Semilla", financiado por el Estado y destinado exclusivamente a fines previsionales. Asimismo, se introduce el mecanismo de "Aporte por Consumo" para incrementar los fondos de las cuentas individuales de capitalización tanto del Sistema Nacional de Pensiones como del Sistema Privado de Pensiones. Además, la "comisión por desempeño" se aplicará únicamente cuando se obtenga rentabilidad positiva, promoviendo una gestión más equitativa y eficiente de los fondos previsionales.

En la misma línea de mejoras laborales, se ha aprobado el Decreto Supremo 002-2024-TR, que regula el servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores en negociaciones colectivas. Este reglamento busca proporcionar un marco claro y justo para las negociaciones colectivas, asegurando que tanto trabajadores como empleadores tengan una base sólida para sus discusiones y acuerdos.

Por otro lado, se ha presentado el Proyecto de Ley 7442-2023-CR, que propone modificar el artículo 1 de la Ley 26644 para establecer un derecho obligatorio de 30 días de descanso prenatal y 60 días de descanso postnatal para las trabajadoras gestantes. Esta iniciativa busca asegurar un período adecuado de preparación y recuperación para las madres, promoviendo el bienestar individual de las trabajadoras, mejorando la salud materna e infantil y fomentando la igualdad de género en el trabajo.

Finalmente, tenemos el Informe 000097-2024-MTPE/2/14.1, emitido por la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cuál clarificó la diferencia entre el sueldo básico y la remuneración mínima vital. Se reafirmó que la remuneración mínima vital constituye el monto mínimo mensual que debe ser otorgado a un trabajador por una jornada ordinaria de trabajo, estableciéndose en S/1,025.00 soles. Por otro lado, aunque el salario básico no tiene una definición legal específica, este no puede ser inferior a la remuneración mínima vital, asegurando así un mínimo de protección salarial para todos los trabajadores.

Por otro lado, en la presente edición contamos con la grata participación de los doctores Víctor Raúl Gómez Cisneros y Jose Ferre.

En primer lugar, el doctor Víctor Gómez Cisneros colabora con su artículo “La quimera de un verdadero diálogo social en el Perú: El caso de la negociación colectiva en el sector público”, en la cual se podrá observar la relevancia que adquiere la negociación colectiva, mediante la cual discute la mejorar de condiciones de trabajo, como vestimenta, horarios, entre otros, asimismo refleja la participación de adquiere el poder Ejecutivo y el Legislativo frente a ella, conjuntamente se añade el análisis brindado por el Decreto de Urgencia 014-2020.

En segundo lugar, el doctor Jose Ferre, brinda en esta oportunidad su artículo denominado “La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga”, en la cual el abogado muestra un alcance mayor

sobre el ejercicio de la huelga como derecho laboral frente a la continuidad de los servicios esenciales, siendo entendido como una parte fundamental dentro de una sociedad, la cual se ve involucrada al producirse una interrupción de estos, por motivo a la repercusión que se tiene ante el derecho de los terceros.

Finalmente, extendemos nuestros más sinceros y vastos agradecimiento a nuestros autores en la presente ocasión, por su contribución en el análisis desinteresado plasmado en diversos artículos a favor de nuestros fieles lectores.

Hasta la próxima edición.

Abril de 2024.

Actualidad laboral

Comité Editorial



INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 La quimera de un verdadero diálogo social en el Perú: El caso de la negociación colectiva en el sector público
Artículo de Víctor Raúl Gómez Cisneros
- 14 La continuidad de los servicios públicos esenciales frente al ejercicio de la huelga
Artículo de Dr. Ferre Cabezas
- 24 Normas legales
- 64 Jurisprudencia
- 117 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 QUIMERA DE UN VERDADERO DIÁLOGO
SOCIAL EN EL PERÚ:

EL CASO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Víctor Raúl Gómez Cisneros



Titulado en Derecho y Ciencia Política por la “Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, actualmente llevando una Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Especialización en derecho corporativo organizado por ESAN, especialización en redacción jurídica organizado por la Escuela de Altos Estudios Jurídicos – EGACAL, especialización en litigación oral y simulación de audiencias organizado por el Colegio de Abogado de Lima, Especialización del desarrollo integral de la Legislación Laboral organizado por Gaceta Laboral.

Actualmente desempeña el cargo de coordinador arbitral – laboral de la Procuraduría Pública Especializada en Materia Hacendaria, cuenta con más de 10 años de experiencia laboral, habiendo desempeñado cargos en el sector público y privado.

1. Introducción

Debemos empezar señalando, que el presente trabajo analizar la negociación colectiva en el sector público exclusivamente, ya que, es un tema muy controversial para los sindicatos, como para los empleadores estatales; asimismo, debemos tener en cuenta que hablar de un negociación colectiva es hablar de un bienestar común donde debe primar la justicia de todos los seres humanos que se encuentran estipulados en nuestra Constitución Política del Perú como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En el presente trabajo analizaremos los decretos de urgencia promulgados por el Ejecutivo, las propuestas del Legislativo, como la sentencia del Tribunal Constitucional, así mismo analizaremos las normas en materia social contenidas en las reglamentaciones nacionales como en las internacionales y los instrumentos de la negociación colectiva, en cuanto a su contenido, de los valores de la Constitución y de la Organización Internacional del Trabajo.

El colofón del proceso de negociación colectiva es el convenio colectivo. Al respecto, se ha indicado que este “el acuerdo colectivo adoptado en el curso de una negociación [...] con el objeto de reglamentar las relaciones jurídicas en el ámbito de su autonomía, de conformidad con las normas específicas de la legislación laboral¹”, por lo que, podemos establecer que el convenio colectivo es, el acuerdo al que arriban el empleador o el conjunto de ellos con una organización sindical luego del procedimiento de negociación colectiva, a fin de regular las relaciones laborales en la empresa, del sector, de la rama de actividad o de cualquier otro nivel en el que se pueda normar.

Es necesario señalar, que nuestro país existe distintos regímenes laborales, por ello, la negociación colectiva se lleva a cabo de manera diferenciada en tres ámbitos: i) en el régimen laboral de la actividad privada; ii) en el régimen laboral de la actividad pública; y, iii) en el

1 Artículo 4° del Convenio número 98 de la OIT.

régimen especial de contratación administrativa de servicios².

En el presente trabajo abordaremos, la negociación colectiva que se lleva a cabo básicamente con el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, u su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 011-92-TR.

2. La negociación colectiva en el sector público

La negociación colectiva en el sector público es un tema muy controversial en la actualidad, ya que, existen prohibiciones a la entidades a negociar temas económicos, por lo que, analizaremos el criterio establecido por Tribunal Constitucional respecto a la negociación colectiva del sector público en las Leyes de presupuesto de la república de los años 2012 y 2013, siendo este el primer punto que vamos a tratar, es en esos años se prohíbe la negociación colectiva de los servidores públicos respecto al aspecto de remuneraciones y este de los trabajadores públicos.

Asimismo, debemos señalar que con fecha 3 de septiembre del 2015, el pleno del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes 03-2013, 04-2013 y 23-2013 el tribunal resuelve la demanda de inconstitucionalidad interpuestas contra los diversos artículos de la Ley 29812 Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 2012 y también contra el presupuesto del sector público para el año 2013 estas demandas de inconstitucionalidad fueron presentadas por dos colegios de abogados, siendo estos el Colegio de Abogados del Callao y el Colegio de Abogados de Arequipa; y, también fue interpuesto por los ciudadanos, es así que, el Tribunal Constitucional considera que la Ley de Presupuesto está compuesto por normas estrictamente presupuestadas y normas directamente

vinculadas a la materia presupuestada, la cual establece respecto a las normas estrictamente presupuestadas señala que están referidas a la previsión de los ingresos, la habilitación de los gastos y la aclaración de los estados financieros económicos que tengan incidencia directamente en el presupuesto público, señalando el Tribunal que esto sí debe de estar dentro de la Ley de Presupuesto, pero no las normas directas vinculadas a la materia presupuestaria que concierne a la materialización de la política económico financiera en general y a la ejecución del presupuesto público en especial en la medida en que tienen incidencia directa en el presupuesto público.

En ese sentido, se puede establecer, que el Tribunal Constitucional toma la posición de la comisión de defensa sindical de la Organización Internacional del Trabajo en otras palabras la Ley de Presupuesto debe estar por especialidad normas de gasto y de las instituciones, pero no debe de estar las normas de negociaciones colectivas, por ello constitucionalmente es admisible que la Ley presupuestada sólo regule en materia específica y dicho a la inversa la Ley presupuestal es competente para regular temas ajenos a la materia presupuestal o directamente vinculada a ella.

Como consecuencia, el Tribunal Constitucional resolvió declarar inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública o sea no es posible que los trabajadores públicos estén impedidos no de negociar colectivamente sus derechos laborales, no solamente condiciones de trabajo sino también se está refiriendo a aspectos remunerativos, es más en esta ocasión el Tribunal Constitucional exhorto al Congreso en la República, que en el marco de sus atribuciones y conforme a lo señalado en el fundamento 71 de la referida sentencia apruebe la

² Es de precisar que en el sector privado solo es posible aplicar las normas correspondientes del régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, en el sector público, además de la aplicación del indicado régimen laboral de la actividad privada, también son de aplicación las normas pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública, y las del régimen especial de contratación administrativa de servicios.

regulación de la negociación colectiva y le da un plazo, el cual, no podrá exceder de un año y hace de que esta sentencia sea *vacatio sententiae*, es decir, que no se ejecute esta sentencia durante dicho año, para darle la oportunidad al Congreso de la República para que legisle sobre negociación colectiva en el sector público, es ahí cuando surge la siguiente pregunta ¿lo hizo? La respuesta es que el Congreso de la República hasta la fecha no lo hizo.

De lo señalado precedentemente se puede concluir, que Tribunal Constitucional dice que no está prohibido que los trabajadores del sector público puedan negociar colectivamente, dando el plazo de un año al Congreso la República, sin embargo, hasta la fecha el congreso no ha realizado ni promulgado norma alguna que hable sobre las negociaciones colectivas en el sector público.

3. La participación del Tribunal Constitucional respecto a la negociación colectiva del sector público en la Ley del Servicio Civil Ley 30057

Como bien se sabe, tanto el poder del Ejecutivo promulgo el decreto de urgencia el 014-2020 y este fue derogado por el Congreso de la República, debemos empezar señalando que el 30 de septiembre del 2019 el gobierno del señor Vizcarra, es decir, el Ejecutivo decide disolver el Congreso de la República y comienza a legislar a través de decretos de urgencia de conformidad con el artículo 135° de la Constitución Política del Perú pues este artículo dice que el poder Ejecutivo legisla mediante decretos de urgencia en los que se da cuenta a la comisión permanente para que los examine y los eleve al Congreso una vez que éste se instale, debemos tener en claro que los decretos de urgencia solamente se dan para urgencias para emergencias; sin embargo, con esas facultades que toma el poder Ejecutivo al disolver al Legislativo, con fecha 23 de enero del 2020, promulga el decreto de urgencia 014-2020 que establece un procedimiento para llevar a cabo una negociación colectiva entre los trabajadores del sector público y el Estado, sin embargo, fue dado con violaciones al bloque constitucional y al bloque de convencionalidad.

El procedimiento de negociación colectiva consistía en que cada parte presentaba sus propuestas de manera libre y si no llegaba a ningún acuerdo de la negociación directa se podía acudir a los usos de los medios alternativos de solución de conflicto como es el arbitraje que todo el mundo lo conoce; empero, este Decreto de Urgencia 014-2020 modifico la cultura jurídica de la nación, para demostrar esto debemos señalar solo algunas inconsistencias de esta norma ya derogada, siendo importante que tomemos una posición al respecto porque este problema todavía está por definirse para hacer esta normatividad correspondiéndole exclusivamente Congreso de la República; y, si no lo da de acuerdo a lo dispuesto por el bloque de convencionalidad y el bloque de constitucionalidad pues se tiene a las instancias internacionales como es la comisión interamericana de derechos humanos, como es este la comisión de libertad sindical de la organización internacional del trabajo, entre otras.

Para demostrar esto, vamos a señalar de este decreto de urgencia 014-2020:

- El cambio más importante es el que produjo a que las entidades del estado sustentándose en las Leyes de presupuesto se inhiben de presentar propuestas económicas porque consideran que siguen prohibidas pese a las sentencias del Tribunal Constitucional que ya hemos señalado siendo esto así cuando el asunto llega a manos del Tribunal Arbitral usualmente existe tan sólo una propuesta elegir, siendo la única propuesta la que presenta el sindicato y por qué no presenta propuesta en los representantes del estado como empleadores porque pasarían por severas sanciones administrativas; en consecuencia, existe un craso error pues las entidades estatales pueden formular propuestas económicas si son razonables los tribunales arbitrales podrán eventualmente elegir las e incluso a menguarlas, pero lo que hoy día en la práctica el Tribunal Arbitral recibe las dos últimas propuestas, siendo la propuesta de la

entidad cero, propuesta del sindicato en el cielo que hace el tribunal las amengua pero generalmente sale en perjuicio del Estado y el Poder Judicial no puede meterse en el fondo del tema sino solamente en la forma, si esto se cumple no hay impugnación del laudo arbitral que valga.

- Este Decreto de Urgencia 014-2020, el referido decreto estableció que, la negociación colectiva en el sector público se podría realizar en tres niveles negociación colectiva a nivel centralizado, negociación colectiva a nivel centralizado especial y negociación colectiva a nivel descentralizado, ello que significa que sólo el arbitraje está permitido sólo a nivel descentralizado, ello significa que los trabajadores de los otros dos niveles centralizados no tienen otra opción que la de agotar la negociación colectiva y obligatoriamente deben de acudir directamente a la huelga esta regulación claramente va contra todos los criterios del Tribunal Constitucional, por ejemplo el arbitraje potestativo es una forma de empujar al empleador para que admita el proceso de arbitraje, acá no, lo único que le queda a los trabajadores es irse a la huelga, el Tribunal Constitucional ya ha dejado claramente establecido que el Estado fomenta la negociación colectiva, y esto es por los tratados internacionales también de la que forman parte de los medios alternativos de solución de conflictos pero nunca fomenta la huelga, porque el acto de huelga si bien es legal pero es un acto de violencia, entonces si cancelamos la opción del arbitraje sólo quedaría la huelga, por lo que, no se puede cancelar esa situación no se puede auspiciar que las empresas o los trabajadores estén permanentemente en huelga que sería en nuestro país y menos en estas circunstancias en que estamos viviendo, en este caso la inconstitucionalidad de esta regulación

resulta totalmente manifiesto.

- El Decreto de Urgencia 014-2020 otorga a SERVIR potestades en la designación de los árbitros y presidente del Tribunal Arbitral ello vulnera la imparcialidad de los árbitros tomando en cuenta que una de las partes es el Estado, no siendo posible que el sindicato tenga que pedir autorización a SERVIR para que designe a su árbitro y que SERVIR designe a su vez al presidente, tratándose de una entidad del Estado y de una negociación del estado aquí se rompen los criterios básicos de imparcialidad, pues resulta arbitrario, esto tiene que ser eliminado.
- Las negociaciones colectivas sobre incrementos de sueldo el decreto de urgencia 014-2020 señala que el Ministerio de Economía y Finanzas debe de emitir su informe económico-financiero que tendrá carácter vinculante entre las partes, lo cual, resulta en una imposición de parte del Estado efectivamente el Ministerio de Economía y Finanzas se convertiría en una especie de juez y parte, por ello opinamos que hay que buscar un equilibrio entre el derecho a la negociación colectiva y el presupuesto equitativo, siendo uno de esos medios sería por ejemplo mostrar rangos mínimos, rangos máximos para la negociación colectiva en materia económica, pero estos rangos solo serán válidos en la medida si son razonables, ello podría evidenciarse y se van a corregir que se podrían dar en un futuro.
- En esa medida, el informe económico-financiero establece un monto máximo sobre el que recaerá la negociación lo que evidencia que las partes ya no tienen mayores pretensiones que realizar, en buena cuenta se trata de una imposición de una autoridad financiera del estado, lo ponen de juez al Estado y estoy negociando con el Estado, es

7 NEVES MUJICA, Javier. "La determinación del nivel negocial en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los entibadores portuarios". En: *Ius et Veritas*. N.º 40, julio de 2010, p. 138

8 Resolución Ministerial 284-2011-TR

9 ZAVALA COSTA, Jaime, VÍLCHEZ GARCÉS, Lidia. "¿Es tan peligroso proporcionar información empresarial en el marco de la negociación colectiva?". En: *Análisis Laboral*. Abril de 2011, p. 13.

decir, que el Sindicato está en pierda; al respecto, la Organización Internacional del Trabajo señaló, que *independientemente de toda opinión expresada por las autoridades financieras las partes en la negociación deberían encontrarse en condiciones de poder concluir libremente un acuerdo, si ello no fuese posible el ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera que tengan por efecto impedir la libre conclusión de convenios colectivos no sería compatible con el principio de libertad de negociación colectiva*³, estando en la misma postura de la OIT.

En términos generales, para finalizar lo referido al Decreto de Urgencia 014-2020 debemos establecer que no fue una gran solución a la negociación colectiva y en materia de arbitraje en el sector público tampoco, por lo que, se puede apreciar que el nuevo Congreso de la República perdió una gran oportunidad de enmendar rumbos pues tan sólo se limitó a derogar derogó el decreto de urgencia 014-2020, es decir, derogó pero no puso nada en su reemplazo y tenía que tener ese reemplazo conforme al bloque de constitucionalidad y al bloque de convencionalidad, es decir, eliminar y superar sus aspectos inconstitucionales.

Ahora bien, sólo queda que el Tribunal Constitucional y las instancias internacionales como el comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, la comisión interamericana de derechos humanos, emitan pronunciamientos condenatorios para esta materia, siendo necesario que el Congreso de la República retome y establezca una regulación como carácter de derechos fundamentales.

Finalmente, respecto al decreto de urgencia 014-2020, la sentencia recaída en el expediente 03-2013 y otros, el Tribunal Constitucional indicó lo siguiente *“por otro lado este tribunal advierte que en el caso de la negociación colectiva de los trabajadores públicos en materia de remuneraciones el desarrollo legal*

*es insuficiente, o sea lo que dice del servicio civil, la omisión legislativa acotada constituye un incumplimiento de obligaciones internacionales a las que el estado peruanos se sometió con la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo conocidos en los convenios 98 y 151, así como una violación por omisión de la Constitución; en ese sentido, el tribunal está autorizado a declarar la existencia de una situación de hecho inconstitucional derivada de la inacción legislativa, en consecuencia, el legislador debe aprobar la regulación de la negociación colectiva*⁴, de lo señalado precedentemente, se puede establecer que el Congreso de la República no cumplió su deber, no cumplió con el plazo, pero no es tarde enmendar rumbos.

Debemos señalar que, el Perú ha ratificado diversos Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (número 87), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (número 98) y sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (número 151), y de la revisión de estos instrumentos internacionales se puede advertir que si bien es cierto se establece el plexo de derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, no es menos cierto que no se le suprime al Estado el derecho a fijar las condiciones y restricciones a tales derechos; es más, el artículo 8º del Convenio número 151 de la Organización Internacional del Trabajo referido a las relaciones de trabajo en la administración pública pone énfasis en que *“la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados*⁵.

3 Libro de la negociación colectiva de normas de la OIT y principios de los órganos de control de la OIT del año 2006 en la página 56.

4 Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente signado 03-2013.

5 http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf

4. Participación del Tribunal Constitucional frente al Decreto de Urgencia 014-2020

Aquí debemos empezar tocando el caso de la sentencia de la negociación colectiva en el sector público, pues bien, se puede apreciar que en la actualidad existen normas inconstitucionales, aparte del Decreto de Urgencia 014-2020, el pleno del Tribunal Constitucional con fecha 7 de enero de 2021, hace la siguiente votación la doctora Ledezma que es la ponente y el doctor Ramos declaran fundada en parte la demanda solamente un extremo e infundada la demanda con interpretación; asimismo, el doctor Miranda vota por declarar fundada la demanda en su totalidad, el tribuno Blume también vota fundada la demanda en su totalidad pero deja constancia que el magistrado entregará su voto en fecha posterior y los señores Ferrero, Sardón y Espinosa Saldaña con fecha posterior votaron por declarar improcedente la demanda por sustracción de la materia, es decir, no votaron en la misma fecha, sino con fecha posterior.

En ese sentido, podemos señalar que se han dado los siguientes votos porque se declare fundada la demanda, dos votos porque se declare infundada la demanda, y tres para la demanda sea declarada improcedente, como bien se sabe para que se cree sentencia en el en el Tribunal Constitucional se requiere cinco votos, por lo que, secretario del Tribunal Constitucional señala que, estando a los votos presentados y al no haberse alcanzado cinco votos para declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal impugnada corresponde declarar infundada la demanda conforme, a lo previsto para el artículo 5° primer y segundo párrafo de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

Conclusión de esta parte, los magistrados del Tribunal Constitucional concluyen que al no alcanzar los cinco votos y en aplicación del primer y segundo párrafo del artículo 5° de la Ley orgánica del Tribunal Constitucional la sentencia se declara infundada; asimismo, de conformidad con el artículo 201° de la Constitución Política del Perú establece que el Tribunal Constitucional es un órgano de control que orienta al

Estado si una norma es o no constitucional; sin embargo, sus miembros a excepción del doctor Miranda no han cumplido con dicho encargo.

Por otro lado, los párrafos 2° y 3° del artículo 5 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional establece lo siguiente: "deno alcanzarse la mayoría calificada de cinco votos en favor de la inconstitucionalidad de la norma impugnada el Tribunal dictará sentencia declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad", como puede apreciarse no hay sentencia que declare infundada la demanda; por lo que, deben declarar la demanda parcialmente infundada no cumpliendo con la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

Asimismo, llama severamente la atención, que el doctor Blume en la publicación señala que entregara su voto con fecha posterior, ya que, ningún dispositivo legal establece o da dicha facultad para que un magistrado presente su voto con fecha posterior; asimismo, los magistrados Ferrero, Sardón y Espinosa Saldaña señalan que con fecha posterior votaron por declarar improcedente la demanda declarando improcedente la demanda por sustracción de la materia pues la Ley 31114 ha dispuesto que el decreto de urgencia 014-2020 ya no forma parte del ordenamiento jurídico, por lo que, aquélla debe ser declarada improcedente al haber operado la sustracción de la materia creemos que el tribunal constitucional si tenía la obligación de pronunciarse sobre el fondo por más que la norma se haya derogado es la obligación del Tribunal Constitucional pero parece que no tuvieron el interés o la motivación para hacer una sentencia.

Al final, no obtuvimos una respuesta clara por el Tribunal Constitucional, quedando desorientados, en especial en un tema que versa sobre un derecho fundamental derecho fundamental, derechos humanos, sobre negociación colectiva en el sector público en efecto la Ley 32114 es artículo único señala derogación del decreto de urgencia y el Tribunal Constitucional no se pronunció, es por ello que el Ministerio de Economía y Finanzas emitió un comunicado titulado la derogación del decreto de urgencia 014-2020

implica la imposibilidad de negociar colectivamente en el sector público señalando lo siguiente *“el Tribunal Constitucional establecido que el derecho a la negociación colectiva en el sector público es un derecho de configuración legal, es decir, se requiere una norma con rango de Ley que la regule”* *“el MEF dice para el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos resulta necesario que éste sea desarrollado mediante una norma con rango de Ley pues a diferencia la negociación colectiva en el sector privado el empleador es el Estado a través de una entidad o empresa pública que en el marco del interés general debe respetar los principios de equilibrio y previsión presupuestal la asignación equitativa”* sigue diciendo *“el decreto de urgencia 014-2020 emitido por el Poder Ejecutivo durante el interregno no parlamentario fue emitido en estricto cumplimiento del orden constitucional por recomendaciones de la OIT”* sigue diciendo, *“la derogación del decreto de urgencia de 014-2020 que regula la negociación colectiva en el sector público implica un vacío normativo el mismo que tiene incidencia directa en los procesos de negociación”*.

De lo señalado precedentemente, debemos señalar que el Ministerio de Economía y Finanzas hacen una interpretación errada, ya que, si existe un vacío normativo se debe seguir el mismo procedimiento que se sigue en las negociaciones colectivas en el sector privado y si no eso es suficiente tendremos las normas convencionales y las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y también los Tratados Internacionales y los convenios 98° y 151° de la Organización Internacional del Trabajo, esto es lo que motiva pues la falta de liderazgo de los poderes públicos, tanto del Poder Legislativo que tenía que tenía un plazo y no ha cumplido y él y el Tribunal Constitucional tenía la obligación de pronunciarse orientar a todo el Estado tampoco lo hizo.

5. Conclusiones

1. En primer lugar, luego de analizar los convenios internacionales, recomendaciones de más instrumentos presentados por la comisión de

expertos, así como del comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo podemos expresar que la negociación colectiva es un derecho fundamental, es decir, es un derecho humano, por tanto, se debe respetar promover y hacer realidad con buena fe, no hay duda.

2. La titularidad de este derecho corresponde al empleador y a las organizaciones sindicales y puede darse en el sector privado como en el público y sólo se puede excluir a las fuerzas armadas, policiales y a los funcionarios públicos en la administración del Estado conforme lo refiere el convenio 98° de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Es materia de la negociación colectiva las condiciones de trabajo y también las remuneraciones de los trabajadores y sus resultados vincula a las partes con rango de Ley esto es vinculante para las partes.
4. Resulta indispensable que la organización sindical sea independiente y no esté colocadas bajo el control y la injerencia del empleador estas son las reglas todas las reglas la domina el Estado eso es arbitrario.
5. Asimismo, es importante que la organización sindical goce de derechos preferentes y exclusivos para la negociación, eso lo dice la Organización Internacional del Trabajo dentro de la negociación ambas partes deben actuar bajo el principio de la buena fe, evitando retrasos injustificados y respetar los compromisos asumidos por parte del estado frente a los tratados y convenios internacionales.
6. Debe llevarse dentro de un plazo razonable, debe de haber plazos no porque es parte del debate, de la discusión de estos temas que van a beneficiar tanto al empleador como al trabajador de eso se trata, si no se ha entendido.
7. El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional la Ley del presupuesto general de la república en el extremo que resulta inconstitucional

- incluir las prohibiciones de negociación del sector público al incluir normas directamente vinculadas a la materia presupuestaria y también ha exhortado al Congreso de la República para que en el plazo de un año desde el 2015 y desde 2016, para que el Congreso deba regular las negociaciones colectivas del sector público y no ha cumplido hasta la fecha.
8. El estado ha declarado inconstitucional el extremo de la Ley servir en el extremo de los derechos colectivos, de los servidores civiles que son previstos en el convenio 151° de del OIT y los artículos de la función pública establecidos en la Constitución y que no están comprendidos los funcionarios públicos directivos y los servicios de confianza.
 9. En esa misma sentencia el Tribunal Constitucional ha dispuesto, que 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, lo que quiere decir que no nos hemos quedado sin reglas, en dicha normativa se encuentran las reglas por disposición del propio Tribunal Constitucional.
 10. El Ejecutivo, el Legislativo y el Tribunal Constitucional han perdido una gran oportunidad de enmendar errores y normar la negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú.
 11. Por último, se debe tener una ponderación, y en esa medida es importante recurrir a los criterios de los órganos jurisdiccionales nacionales y a los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Así, como ya hemos visto, tanto el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de Justicia de la República como la propia Organización Internacional del Trabajo han sido enfáticos en señalar que el derecho de libertad sindical no es irresoluto, sino que encuentra sus límites en la aplicación de otros derechos. Y ese entendimiento aplicado al sector público conlleva a colegir que las limitaciones o restricciones presupuestales son legítimas y, por lo tanto, deben ser observadas por

quienes administran justicia.

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

Dr. Ferre Cabezas



1. Introducción

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

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

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

derechos fundamentales.

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

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

2. El derecho a la Huelga en el Perú

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

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

Artículo 72

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordado mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con

abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas

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

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

Al referirnos al interés social en base a la huelga, El Tribunal Constitucional señala que es un "(...) equivoco conceptual, que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social. En el campo del derecho público

es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida. En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto"³. En ese sentido, bajo lo refirmado por el máximo intérprete de la Constitución se deja atrás el termino de interés social superponiéndose el interés público dándole una mayor importancia a los derechos de los terceros, entendiéndose que el derecho de huelga no puede atentar contra los derechos de la población poniendo en velo su vida, salud y seguridad.

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

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

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

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

Al respecto, conforme lo antes indicado, El Perú ha ratificado diversos convenios de la OIT, pero lo más resaltante para nuestro tema en desarrollo es el

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

2 STC 0008-2005-PI/TC, fundamento 40

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

convenio 87 de la OIT referido a la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; siendo ratificado por el Perú el 2 de marzo de 1960⁴ y a la fecha se encuentra en vigor.

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

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

A la presente investigación nos sumergiremos en los supuestos que la huelga pueda limitarse o prohibirse según sea el caso en concreto, teniendo en consideración los pronunciamientos emitidos por la OIT expresando las circunstancias para estos escenarios como crisis

nacional aguda, función pública, **servicios esenciales**. Para nuestro tema de ensayo solo nos centraremos en los servicios esenciales.

4. ¿Servicios Esenciales o Servicios Públicos Esenciales?

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

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

El servicio público como parte del derecho toma su origen en Francia, siendo uno de sus exponentes León Duguit, Tal como lo señala Hernández Gonzales "La

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

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

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

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

5. El Servicio Esencial en el TUO de la LRCT

Al haber realizado una breve descripción del concepto servicio esencial y desde una perspectiva como determinarlas en el derecho peruano corresponde detallar el contenido del artículo 82 del Texto Único

Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

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

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

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

Son servicios públicos esenciales:

1. Los sanitarios y de salubridad.
2. Los de limpieza y saneamiento.
3. Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
4. Los de sepelio, y los inhumaciones y necropsias.
5. Los establecimientos penales.

6. Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
7. Los de transporte.
8. Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
9. Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de
10. Justicia de la Republica.
11. Otros que sean determinados por la Ley.

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

El artículo 65 de la Carga Magna señala:

Protección al consumidor

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

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

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

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

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

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

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

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

donde encontraremos los hechos que ayudarán a validar la importancia de los servicios esenciales bajo un interés público sobre la huelga de trabajadores.

a. Chile

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

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

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

a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional, estas empresas serían parte de la resolución conjunta de los ministerios mencionados teniendo una duración de 02 años.

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

b. Colombia

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

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

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

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

eléctrica y telecomunicaciones;

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

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

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

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

b. Por otro lado, si una actividad no forma parte de los servicios esenciales dispuesto en ley podrá ser calificada como tal por una comisión independiente que emitirá una resolución que calificará la naturaleza del servicio por cada caso específico.

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

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

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

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

c. Argentina

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

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

a. Los servicios esenciales señalados expresamente en la norma (servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo)

que mantiene ante la población.

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

PROHÍBE LA HUELGA ANTE LOS SERVICIOS ESENCIALES	SI	NO
Chile	X	
Colombia	X	
Perú		X
Argentina		X

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

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

7. Conclusiones

- La huelga es un derecho reconocido a nivel constitucional por las naciones descritas, sin embargo, no hay un acuerdo sobre la postura frente

a la continuidad de los servicios esenciales, este hecho debe ser considerado desde el punto de vista que priorice el derecho de las mayorías, en este caso la población.

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

8. Bibliografía

- Gonzáles Hunt, C., & Valencia Gargurevich, A. (2019). La regulación del derecho de huelga en la OIT y los organos de control, a proposito de la normativa Peruana. *Laborem* (21), 123-140.
- Hernandez Gonzales, J. (2016). El tratamiento de los servicios publicos en los arbitrajes de inversión: una propuesta desde la perspectiva del derecho administrativo global. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* (76), 181-206.
- Lazarte Molina, J. (2003). El concepto de servicio publico en el derecho peruano. *IUS ET VERITAS*, 68-85.
- OIT. (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical I* (Sexta ed.). Ginebra: OIT.

Ugaz Olivares, M. (noviembre de 2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. *Homenaje Aniversario de la SPDTSS - 25 año de las bodas de plata de la sociedad*, 407-424.

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

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

A dark blue, semi-transparent background image showing a person in a suit looking at a laptop screen. A watch is visible on their wrist. The text 'NORMAS LEGALES' is overlaid in the center in white, bold, sans-serif font.

NORMAS LEGALES

Aprueban el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 000048-2024-TR

Jesús María, 1 de abril del 2024

VISTOS

El Oficio 000332-2024-CEPLAN-DNCP del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el Memorándum 000363-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe 000230-2024-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, y el Informe 000231-2024-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 que corresponde a los Ministros de Estado, entre otras funciones, 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 y aprobar los planes de actuación;

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

Que, el artículo 11 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo 029-2018-PCM, establece que las políticas nacionales desarrollan sus objetivos a través de metas, indicadores y responsables en los respectivos Planes Estratégicos

Sectoriales Multianuales – PESEM, Planes Estratégicos Multisectoriales, Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos Institucionales de los Ministerios y sus organismos públicos, según corresponda, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo 095-2022-PCM, se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, asimismo, se dispone que los sectores formulan y aprueban su PESEM articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050; el referido Plan fue actualizado con Decreto Supremo 103-2023-PCM;

Que, a través de Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 009-2023/CEPLAN/PCD, se aprueba la Guía metodológica para el Planeamiento Estratégico Sectorial, la misma que tiene como objetivo, establecer y detallar la metodología para el proceso de formulación del PESEM, conforme al ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua; asimismo, se establece que la referida Guía es el instrumento orientador para la formulación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) y que prevalece sobre algún otro instrumento metodológico;

Que, la referida Guía dispone como una de las acciones previas para el proceso de formulación del PESEM, la emisión de una resolución ministerial que formaliza el inicio el proceso de formulación y actualización del PESEM incluyendo la designación del grupo de trabajo y sus funciones; asimismo, establece como una de las acciones finales del proceso, la aprobación del PESEM mediante resolución ministerial previa opinión

favorable de CEPLAN;

Que, en ese contexto, a través del artículo 1 de la Resolución Ministerial 264-2023-TR se formaliza el inicio del proceso de formulación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, en el artículo 2 de la referida resolución se crea el Grupo de Trabajo de Planeamiento Estratégico Sectorial de naturaleza temporal con el objeto de validar la propuesta de Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, conforme se desprende del Acta de Validación de fecha 27 de marzo de 2024, el referido Grupo de Trabajo validó la propuesta de PESEM 2024-2030 del sector Trabajo y promoción del Empleo:

Que, en atención a la solicitud presentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) mediante Oficio 000332-2024-CEPLAN-DNCP, que adjunta el Informe Técnico 000008-2024-CEPLAN-DNCPPESEM, emite opinión técnica favorable respecto del proyecto del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en ese marco, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante Memorandum 000363-2024-MTPE/4/9 remite la propuesta de Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, la cual sustenta mediante el Informe 000230-2024-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones;

Que, mediante Informe 000231-2024-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la emisión del acto resolutorio que apruebe el referido Plan;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo 1088,

Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 009-2023/CEPLAN/PCD, que aprueba la Guía metodológica para el Planeamiento Estratégico Sectorial; y, 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;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobar el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial 175-2023-TR

Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N.º 175-2023-TR, que aprueba ampliación al año 2027 de las metas del “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 3.- Elaboración o adecuación de Planes Estratégicos Institucionales

Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus organismos públicos adscritos elaboren o adecuen sus respectivos Planes Estratégicos Institucionales, en el marco de lo establecido en el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 4.- Publicación

La presente Resolución Ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones, en la misma fecha de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

NOTA: El Anexo de la presente resolución ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo día de la publicación de la resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

2275085-1

Aprueban el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 000048-2024-TR

Jesús María, 1 de abril del 2024

VISTOS

El Oficio 000332-2024-CEPLAN-DNCP del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el Memorandum 000363-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe 000230-2024-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, y el Informe 000231-2024-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 que corresponde a los Ministros de Estado, entre otras funciones, 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 y aprobar los planes de actuación;

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

Que, el artículo 11 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo 029-2018-PCM, establece que las políticas nacionales desarrollan sus objetivos a través de metas, indicadores y responsables en los respectivos Planes Estratégicos

Sectoriales Multianuales – PESEM, Planes Estratégicos Multisectoriales, Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos Institucionales de los Ministerios y sus organismos públicos, según corresponda, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico;

Que, en ese contexto, mediante Decreto Supremo 095-2022-PCM, se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, asimismo, se dispone que los sectores formulan y aprueban su PESEM articulados al Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050; el referido Plan fue actualizado con Decreto Supremo 103-2023-PCM;

Que, a través de Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 009-2023/CEPLAN/PCD, se aprueba la Guía metodológica para el Planeamiento Estratégico Sectorial, la misma que tiene como objetivo, establecer y detallar la metodología para el proceso de formulación del PESEM, conforme al ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua; asimismo, se establece que la referida Guía es el instrumento orientador para la formulación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) y que prevalece sobre algún otro instrumento metodológico;

Que, la referida Guía dispone como una de las acciones previas para el proceso de formulación del PESEM, la emisión de una resolución ministerial que formaliza el inicio el proceso de formulación y actualización del PESEM incluyendo la designación del grupo de trabajo y sus funciones; asimismo, establece como una de las acciones finales del proceso, la aprobación del PESEM mediante resolución ministerial previa opinión

favorable de CEPLAN;

Que, en ese contexto, a través del artículo 1 de la Resolución Ministerial 264-2023-TR se formaliza el inicio del proceso de formulación del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, en el artículo 2 de la referida resolución se crea el Grupo de Trabajo de Planeamiento Estratégico Sectorial de naturaleza temporal con el objeto de validar la propuesta de Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, conforme se desprende del Acta de Validación de fecha 27 de marzo de 2024, el referido Grupo de Trabajo validó la propuesta de PESEM 2024-2030 del sector Trabajo y promoción del Empleo:

Que, en atención a la solicitud presentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) mediante Oficio 000332-2024-CEPLAN-DNCP, que adjunta el Informe Técnico 000008-2024-CEPLAN-DNCPPESEM, emite opinión técnica favorable respecto del proyecto del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en ese marco, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante Memorandum 000363-2024-MTPE/4/9 remite la propuesta de Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, la cual sustenta mediante el Informe 000230-2024-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones;

Que, mediante Informe 000231-2024-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la emisión del acto resolutivo que apruebe el referido Plan;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley

Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo 009-2023/CEPLAN/PCD, que aprueba la Guía metodológica para el Planeamiento Estratégico Sectorial; y, 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;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobar el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Dejar sin efecto la Resolución Ministerial 175-2023-TR

Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N.º 175-2023-TR, que aprueba ampliación al año 2027 de las metas del “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 3.- Elaboración o adecuación de Planes Estratégicos Institucionales

Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus organismos públicos adscritos elaboren o adecuen sus respectivos Planes Estratégicos Institucionales, en el marco de lo establecido en el “Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”.

Artículo 4.- Publicación

La presente Resolución Ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones, en la misma fecha de su publicación en el diario oficial El

Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

NOTA: El Anexo de la presente resolución ministerial se publica en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo día de la publicación de la resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

2275085-1

Reconocen representante de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 050-2024-TR

Lima, 4 de abril de 2024

VISTOS

El Oficio 092-CEN-CTP-2024 de la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP; el Memorandum 00532-2024-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe 000236-2024-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, establecen que el Consejo Directivo de este organismo está integrado, entre otros, por tres representantes de los asegurados, uno de los cuales representa a los trabajadores del régimen laboral privado; y, que los mandatos son ejercidos por dos años, pudiendo ser renovados una sola vez por un periodo igual;

Que, el artículo 9 del Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, aprobado por Decreto Supremo 002-99-TR, prescribe, entre otros, que el reconocimiento de los miembros del Consejo Directivo que representan a los asegurados y a los empleadores se efectuará mediante Resolución Ministerial del Sector entre las propuestas alcanzadas por cada una de las organizaciones representativas;

Que, mediante Resolución Ministerial 036-2022-TR de fecha 19 de febrero de 2022, se reconoce al señor Vicente Castro Yacila como representante de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada

ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD, mandato que a la fecha ha concluido;

Que, mediante documento de vistos, la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP, remite la propuesta para representante de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD;

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

De conformidad con la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD; y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-99-TR; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios; 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 concluido el reconocimiento del señor VICENTE CASTRO YACILA, como representante de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada ante el Consejo Directivo del Seguro Social

de Salud – ESSALUD, dándosele las gracias por los servicios prestados.

Artículo 2.- Reconocer al señor RICARDO VICENTE ALIAGA QUILLCA, como representante de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente resolución ministerial al Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, para su conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2276599-1

Cesan por límite de edad a Jueza Especializada de Trabajo titular de la Corte Superior de Justicia de Lima

PRESIDENCIA DEL CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000043-2024-P-CE-PJ

Lima, 9 de abril de 2024

VISTO

El Oficio 000038-B-2024-GG-PJ cursado por el Gerente General del Poder Judicial, con relación al cese por límite de edad de la señora Dora María Runzer Carrión, Jueza Especializada de Trabajo titular de la Corte Superior de Justicia de Lima.

CONSIDERANDO

Primero. Que mediante Resolución Suprema 150-90-JUS, de fecha 18 de junio de 1990, se nombró a la señora Dora María Runzer Carrión en el cargo de Jueza Especializada de Trabajo titular de la Corte Superior de Justicia de Lima; y el Consejo Nacional de la Magistratura por Resolución 093-2017-PCNM, del 15 de marzo de 2017, la ratifica en el citado cargo.

Segundo. Que el cargo de Juez/a termina, entre otras causales, por alcanzar la edad límite de setenta años, conforme lo establece el artículo 107°, numeral 9), de la Ley de la Carrera Judicial.

Tercero. Que, al respecto, del Oficio 000038-B-2024-GG-PJ cursado por el Gerente General del Poder Judicial; así como la ficha del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, que se adjunta en fotocopia, aparece que la nombrada jueza nació el 10 de abril de 1954; y que el 10 de abril del año en curso cumplirá setenta años; correspondiendo disponer su cese por límite de edad, de conformidad con lo establecido en la precitada normatividad.

En consecuencia, el Presidente del Consejo Ejecutivo

del Poder Judicial, en uso de las facultades otorgadas mediante Resolución Administrativa 101-2011-CE-PJ, de fecha 16 de marzo de 2011.

RESUELVE

Artículo Primero.- Cesar por límite de edad, a partir del 10 de abril del año en curso, a la señora Dora María Runzer Carrión en el cargo de Jueza Especializada de Trabajo titular de la Corte Superior de Justicia de Lima; y otorgarle las gracias por los servicios prestados.

Artículo Segundo.- Comunicar a la Junta Nacional de Justicia que se ha producido una plaza vacante de Juez Especializado de Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Lima, para las acciones respectivas.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Junta Nacional de Justicia, Corte Superior de Justicia de Lima, Gerencia General del Poder Judicial; y a la mencionada jueza, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2277832-1

Autorizan a el/ la Procurador/a Público/a y a la/el Procurador/a Público/a Adjunto/a del OSCE para que puedan asistir y conciliar en las audiencias de conciliación que se realicen en el marco de los procesos judiciales que se tramiten bajo los alcances de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los que la entidad sea parte demandada

RESOLUCIÓN D000059-2024-OSCE-PRE

Jesús María, 10 de abril del 2024

VISTOS

El Memorando D000162-2024-OSCE-PROC de la Procuraduría Pública, el Informe D000130-2024-OSCE-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO

Que, el artículo 51 de la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado, establece que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado OSCE es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, el artículo 47 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a Ley;

Que, mediante Resolución 128-2013-OSCE/PRE de fecha 10 de abril de 2013, publicada en el diario oficial El Peruano el 15 de junio de 2013, se autorizó al Procurador Público del OSCE y al Procurador Público Adjunto del OSCE, para que en los procesos tramitados en el marco

de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y cualquier otro relacionado con esta materia, puedan conciliar en las audiencias respectivas, o en cualquier oportunidad salvaguardando los intereses de la entidad; quedando facultados suficientemente para decidir las conciliaciones a que haya lugar. La autorización fue expedida bajo el marco normativo de la Ley del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, aprobada por Decreto Legislativo 1068, y al Reglamento de la citada Ley aprobado por Decreto Supremo 017-2008-JUS;

Que, la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado deroga el Decreto Legislativo 1068, que crea el Sistema de Defensa Jurídica del Estado y su Reglamento;

Que, el numeral 8 del artículo 33 del citado Decreto Legislativo 1326, establece que los/las Procuradores/as Públicos/as pueden conciliar, transigir y consentir resoluciones, así como desistirse de demandas, conforme a los requisitos y procedimientos dispuestos

en su Reglamento, para lo cual es necesaria la expedición de la resolución autoritativa del/la Titular de la entidad, previo informe del/la Procurador/a Público/a;

Que, el inciso 4 del artículo 34 de la citada norma, establece como una obligación de los/as procuradores/as públicos, informar a los/as titulares de cada entidad pública sobre los acuerdos conciliatorios, acuerdos de solución amistosa, laudos nacionales y extranjeros, así como de las sentencias emitidas por tribunales nacionales, extranjeros y supranacionales y otras similares, mediante las cuales se generen obligaciones al Estado;

Que, el inciso 7 del artículo 33 del Decreto Legislativo 1326, los sub incisos 2 y 4 del inciso 15.5 del artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo 1326, aprobado mediante Decreto Supremo 018-2019-JUS, establecen que el procurador/a público/a mediante escrito simple, delega representación procesal, en sede policial, fiscal, judicial, arbitral, conciliatoria, administrativa, y en todas las de carácter sustantivo que las normas del Sistema permitan, siendo responsable de las delegaciones que efectúe a favor de los abogados de las entidades públicas, quienes se someten a la normatividad del Sistema y las reglas que, para tal efecto, dicta la Procuraduría General del Estado;

Que, en concordancia con lo dispuesto en la referida norma, el numeral 15.6 del artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo 1326, establece que los/las Procuradores/as Públicos/as pueden conciliar, transigir, desistirse, así como dejar consentir resoluciones, cumpliendo los requisitos establecidos en los supuestos previstos en dicho artículo y previo cumplimiento de los requisitos establecidos;

Que, el numeral 1 del artículo 43 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone que, en el proceso ordinario laboral, la audiencia de conciliación se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste, incurre automáticamente

en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos;

Que, en ese mismo sentido, el numeral 1 del artículo 49 de la referida Ley 29497, señala que, en el proceso abreviado laboral, la etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral;

Que, mediante Memorando D000162-2024-OSCE-PROC, la Procuraduría Pública, sustenta la necesidad de actualizar la autorización a el/la Procurador/a Público/a y Procurador/a Público/a Adjunto/a del OSCE, para que, de manera indistinta, puedan asistir y conciliar en las audiencias de conciliación, que se realicen en el marco de los procesos judiciales que se tramiten bajo los alcances de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los cuales la entidad sea parte demandada, el cual fue conferido mediante Resolución 128-2013-OSCE/PRE;

Que, respecto a lo solicitado, se advierte que la mencionada Resolución, se fundamentada bajo el marco normativo del Decreto Legislativo 1068, derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo 1326; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 017-2008-JUS, y derogado por a Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo 018-2019-JUS;

Que, mediante documento de visto, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable al requerimiento formulado por la Procuraduría Pública precisando que se encuentra de acuerdo al marco normativo vigente;

Que, en consecuencia, considerando la normativa detallada y teniendo en cuenta lo solicitado por la Procuraduría Pública a través del Memorando D000162-2024-OSCE-PROC, resulta necesario se

expida el acto resolutivo, mediante el cual se autorice a el/la Procurador/a Público/a y a el/la Procurador/a Público/a Adjunto/a del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado para que, indistintamente, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan asistir y conciliar a las audiencias de conciliación que se realicen en el marco de los procesos judiciales que se tramiten bajo los alcances de la Ley 29497, en los cuales la entidad sea parte demandada, evitando que el Estado sea declarado en rebeldía automática debido a cuestiones formales; debiendo ejercer la facultad conferida conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1326 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 018-2019-JUS o norma que lo sustituya.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo; el Decreto Legislativo 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo 018-2019-JUS, y el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, aprobado por Decreto Supremo 076-2016-EF;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar a el/ la Procurador/a Público/a y a la/el Procurador/a Público/a Adjunto/a del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE para que, de manera indistinta, puedan asistir y conciliar en las audiencias de conciliación que se realicen en el marco de los procesos judiciales que se tramiten bajo los alcances de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los que la entidad sea parte demandada. La presente facultad otorgada debe ser ejercida de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 018-2019-JUS o norma que lo sustituya; salvaguardando los intereses de la entidad.

Artículo 2.- Disponer que la Procuraduría Pública del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado informe trimestralmente a el/la Titular de la Entidad respecto a las conciliaciones realizadas en virtud a la autorización otorgada en la presente Resolución.

Artículo 3.- Dejar sin efecto la Resolución 128-2013-OSCE/PRE de fecha 10 de abril de 2013.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en la sede digital del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (www.gob.pe/osce).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

LAURA LISSET GUTIERREZ GONZALES

Presidenta Ejecutiva

Presidencia Ejecutiva

2278290-1

Otorgan carácter oficial al “IV Congreso Internacional de Derecho Procesal de Trabajo”, que se llevará a cabo en la ciudad de Trujillo

PRESIDENCIA DEL CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000045-2024-P-CE-PJ

Lima, 11 de abril de 2024

VISTO

El Oficio 000479-2024-D-CIJ-CE-PJ, cursado por el Director del Centro de Investigaciones Judiciales.

CONSIDERANDO

Primero. Que, el Director del Centro de Investigaciones Judiciales hace de conocimiento que la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, está organizando el “IV Congreso Internacional de Derecho Procesal de Trabajo”, que se realizará del 19 al 21 de junio del presente año, en la ciudad de Trujillo, para lo cual solicita autorización y que se otorgue el carácter oficial a la citada actividad académica. Asimismo, informa que no ocasionará gasto alguno al Poder Judicial.

Segundo. Que, el mencionado congreso académico permitirá un intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales del ámbito judicial y disciplinas afines, contribuyendo así al fortalecimiento y desarrollo del sistema judicial.

Tercero. Que el citado evento abordará los siguientes ejes temáticos: i) Inteligencia artificial y nuevas tecnologías aplicables al proceso judicial-laboral (sugerencias para jueces y litigantes), ii) Entre lo posible y lo conveniente: Casos de uso de inteligencia artificial en la justicia laboral, iii) Legal Design en la actividad jurisdiccional: Teoría y experiencia, iv) La acción contenciosa administrativa: Control de legalidad y actuación

administrativa en procedimientos de inspectivos de la SUNAFIL, v) Precedentes vinculantes del Tribunal de Fiscalización Laboral vs. Plenos Jurisdiccionales y criterios judiciales de la Corte Suprema, vi) El monto indemnizatorio de las demandas de accidentes de trabajo; y vii) Determinación del monto indemnizatorio en caso de indemnizaciones por daños y perjuicios.

Cuarto. Que para autorizar la participación de jueces y juezas, se tendrá en cuenta los siguientes criterios: i) No afectar el despacho judicial; ii) No tener ponencias pendientes, carga procesal y expedientes pendientes de emitir sentencia o voto; así como audiencias y vistas de causas programadas durante las fechas que dure la actividad de capacitación; iii) Estar al día en su producción judicial; y iv) No haber participado en otra actividad académica en forma continuada y/o que se lleve a cabo dentro del mismo mes.

Quinto. Que, la referida actividad académica no irrogará gasto alguno a este Poder del Estado.

Por estos fundamentos, la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en mérito a las facultades delegadas mediante Resolución Administrativa número cero ochenta y seis guion dos mil diecinueve guion CE guion PJ,

RESUELVE

Artículo Primero.- Otorgar carácter oficial al “IV Congreso Internacional de Derecho Procesal de Trabajo”,

publicándose la presente resolución en el Diario Oficial del Bicentenario “El Peruano”. El citado congreso académico se llevará a cabo en la ciudad de Trujillo; en las siguientes fechas. Sin gastos para el Poder Judicial:

- 19 de junio de 2024: de 17:40 a 19:10 horas.

- 20 y 21 de junio de 2024: de 9:00 a 13:00; y 16:00 a 19:10 horas.

Artículo Segundo.- Establecer que la participación de jueces y juezas en el mencionado certamen, se efectivizará teniendo en consideración los siguientes criterios: i) No afectar el despacho judicial; ii) No tener ponencias pendientes, carga procesal y expedientes pendientes de emitir sentencia o voto; así como audiencias y vistas de causas programadas durante las fechas que dure la actividad de capacitación; iii) Estar al día en su producción judicial; y iv) No haber participado en otra actividad académica en forma continuada y/o que se lleve a cabo dentro del mismo mes.

Artículo Tercero.- Notificar la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidencia de las Cortes Superiores de Justicia del país, Centro de Investigaciones Judiciales; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2278650-1

Designan Asesor II del Despacho Ministerial

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 000058-2024-TR

Jesús María, 11 de abril de 2024

CONSIDERANDO

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

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

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

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

SE RESUELVE

Artículo Único.- Designar al señor BRUNO ALBERTO NOVOA CAMPOS, 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

2278677-1

Aprueban actualización de los Anexos 1 y 2 del D.S. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 061-2024-TR

Lima, 15 de abril de 2024

VISTOS

El Informe 000033-2024-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo; la Hoja de Elevación 000064-2024-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Memorando 000080-2024-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Informe 000073-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al/a la menor de edad y al/a la impedido/a que trabajan;

Que, la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, señala que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, la cual se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del/de la trabajador/a o servidor/a civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral; y que se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales;

Que, los artículos 19 y 20 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, disponen que el Reglamento de la Ley del Teletrabajo establece la forma cómo se determinan y efectúan las compensaciones que el empleador debe otorgar por provisión de equipos y gastos por el servicio de acceso a internet y el consumo de energía eléctrica;

Que, en ese contexto, mediante el Decreto Supremo 002-2023-TR, se aprueba el Reglamento de la Ley del

Teletrabajo (en adelante el Reglamento), y sus anexos, con la finalidad de que la regulación del teletrabajo se sujete a las necesidades del/la empleador/a público y/o privado, así como al marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo;

Que, el numeral 23.3 del artículo 23 del referido Reglamento, establece que en el caso del servicio de acceso a internet la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales necesarios para la prestación del servicio, para lo cual se considera lo señalado en el Anexo 1, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del/la teletrabajador/a;

Que, asimismo, el numeral 23.4 del citado artículo del Reglamento señala que en el caso del consumo de energía eléctrica la compensación por dicho gasto se realiza en función a los valores referenciales del costo del servicio, para lo cual, se considera lo señalado en el Anexo 2, salvo pacto en contrario, siempre y cuando la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del/la teletrabajador/a;

Que, por su parte la Tercera Disposición Complementaria Final del referido Reglamento dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus funciones, en coordinación con las entidades competentes, anualmente, aprueba mediante Resolución Ministerial la actualización de los Anexos 1 y 2, para la compensación de los servicios de acceso a internet y del consumo de energía eléctrica a los que hace referencia el artículo 23 del Reglamento;

Que, mediante Hoja de Elevación 000064-2024-MTPE/2/14 la Dirección General de Trabajo, propone la aprobación de los Anexos 1 y 2, para la compensación de los servicios de acceso a internet y del consumo de energía eléctrica a los que hace referencia el artículo 23 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado con Decreto Supremo 002-2023-TR, adjuntando el Informe 000033-2024-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Normativa de Trabajo, con el sustento respectivo;

Que, en virtud del marco normativo expuesto y del sustento remitido por el proponente corresponde aprobar la actualización de los Anexos 1 y 2, para la compensación de los servicios de acceso a internet y consumo de energía eléctrica a los que hace referencia el artículo 23 del Decreto Supremo 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo;

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

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; Ley 31572, Ley del Teletrabajo; 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. Actualización de los Anexos 1 y 2 del Decreto Supremo 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

Aprobar la actualización de los Anexos 1 y 2 del Decreto Supremo 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo, los mismos que forman parte integrante de la presente resolución:

Anexo 1: Valores para el cálculo del consumo de servicio de internet para el 2024.

Anexo 2: Valores para el cálculo de consumo eléctrico

2024.

Artículo 2. 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

Nota: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) solicita precisar que los Anexos de la Resolución Ministerial 061-2024-TR, se publicarán y visualizarán 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.

2279747-1

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, y los servicios exclusivos derivados de estas

DECRETO SUPREMO 002-2024-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política del Perú establece en el inciso 2 de su artículo 28 que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales;

Que, el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, establece que, en el curso de la negociación colectiva, a petición de una de las partes o de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional o regional, según corresponda, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico-financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Asimismo, estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación. La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera. El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen

será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación;

Que, el artículo 59 de la norma citada en el párrafo precedente establece que el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar;

Que, el artículo 65 de la referida norma establece que el laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes y que para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 antes señalado;

Que, el artículo 66 de la misma norma señala que el laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes;

Que, el artículo 55 del Decreto Supremo 011-92-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone que el árbitro o el tribunal arbitral pueden requerir pericias o informes a instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto;

Que, de acuerdo a la disposición precitada y para un fallo de equidad al momento de emitir el laudo respectivo, el árbitro o tribunal arbitral solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo la valorización

de las propuestas finales presentadas por las partes que participan en el arbitraje; por lo que, la Autoridad Administrativa de Trabajo elabora un informe laboral;

Que, conforme a la normativa precitada, el dictamen económico laboral, el segundo y último dictamen económico laboral e informe laboral devienen en herramientas de suma importancia para lograr acuerdos en la negociación colectiva, así como para la decisión que, de ser el caso, pudiese tomar el mediador, el árbitro o el tribunal arbitral;

Que, la elaboración del dictamen económico laboral, la elaboración del segundo dictamen económico laboral y la elaboración del informe laboral configuran como servicios que la Autoridad Administrativa de Trabajo se encuentra facultada a brindar en forma exclusiva en el marco de su competencia, no pudiendo ser realizadas por otra autoridad o terceros, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y en el numeral 43.2 del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS;

Que, además, en virtud al numeral 18 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por encontrarse fuera del alcance del numeral 10.1 del artículo 10 del mismo cuerpo normativo;

Que, mediante Oficio D000024-2024-PCM-SGP, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros hace suyo el Informe D000003-2024-PCM-SSSAR, a través del cual se concluye que el presente decreto supremo es viable y no presenta observaciones, correspondiendo continuar con el trámite de aprobación;

Que, teniendo en cuenta el marco normativo anteriormente expuesto, resulta necesario desarrollar reglamentariamente los alcances del artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, a fin de regular las solicitudes del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, sus condiciones y requisitos; así como, para crear los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, como servicios prestados en exclusividad;

Que, en línea con ello, corresponde derogar el artículo 39 del Decreto Supremo 011-92-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual regula la presentación de observaciones al dictamen económico laboral y la emisión del segundo dictamen económico laboral; la Resolución Ministerial 045-95-TR, la cual establece las pautas para la elaboración del dictamen económico laboral; y la Resolución Ministerial 046-2007-TR, la cual dispone la información necesaria para la elaboración del dictamen económico laboral;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

DECRETA

Artículo 1.- Objeto

Aprobar el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, y los servicios exclusivos derivados de estas, que consta de veintiún (21) artículos y dos (2) Disposiciones Complementarias Finales.

Artículo 2.- Financiamiento

La prestación de los servicios comprendidos en el Reglamento aprobado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de cada Autoridad Administrativa de Trabajo, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- Publicación

El presente Decreto Supremo, el Reglamento aprobado y sus Anexos son publicados en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación del Decreto Supremo en el diario oficial El Peruano.

Artículo 4.- Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Medidas complementarias

La Autoridad Inspectiva de Trabajo implementa las medidas necesarias para el cumplimiento del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Servicios en curso

Los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, relativos a negociaciones colectivas del sector privado, incluyendo a las Empresas del Estado, iniciados antes de la entrada en vigencia de las disposiciones del presente Reglamento se rigen por las normas vigentes al momento de la presentación de la solicitud respectiva.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

DEROGATORIA

Única.- Derogación

Derogar el artículo 39 del Decreto Supremo 011-92-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; la Resolución Ministerial 045-95-TR; y, la Resolución Ministerial 046-2007-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciocho días del mes de abril del año dos mil veinticuatro.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE VALORIZACIÓN DE LAS PETICIONES DE LOS TRABAJADORES Y EL EXAMEN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LOS EMPLEADORES, Y LOS SERVICIOS EXCLUSIVOS DERIVADOS DE ESTAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular el servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, de conformidad con el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR; así como crear los servicios exclusivos derivados de estas.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad precisar los requisitos para la emisión del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral como herramientas que coadyuven a una negociación colectiva informada y a la consecuente

solución pacífica de los conflictos colectivos.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento, así como los servicios prestados en exclusividad que crea, se aplican a las negociaciones colectivas del sector privado, incluyendo empresas del Estado.

Artículo 4.- Definiciones

Para efectos de la aplicación del presente Reglamento, deben considerarse las siguientes definiciones:

a) Dictamen económico laboral: documento elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo que contiene (i) la valorización proyectada del pliego de peticiones de los trabajadores o, si los hubiera, de las propuestas finales de las partes; y (ii) el examen de la situación económica, financiera y laboral de los empleadores.

b) Segundo dictamen económico laboral: documento elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo que da respuesta a las observaciones planteadas conforme lo dispuesto en el artículo 16 del presente Reglamento, que ratifica o rectifica el primer dictamen.

c) Informe laboral: documento elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo que contiene la valorización proyectada de las propuestas finales que ofrezcan las partes comprendidas en la negociación colectiva durante la etapa de mediación o de arbitraje, siempre y cuando se haya emitido un dictamen económico laboral previo que contenga la valorización del pliego de peticiones inicial.

d) Formulario: documento que contiene la información económica, financiera y laboral necesaria para la elaboración del dictamen económico laboral.

Artículo 5.- Autoridad Administrativa de Trabajo competente

5.1. En negociaciones colectivas de ámbito local o regional, la Autoridad Administrativa de Trabajo responsable de la elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del

informe laboral, es la Oficina Técnica Administrativa, o la que haga sus veces, de la respectiva Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

5.2. En negociaciones colectivas de ámbito suprarregional o nacional, la Autoridad Administrativa de Trabajo responsable de la elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral es la Dirección de Normativa de Trabajo, o la que haga sus veces, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 6.- Naturaleza jurídica de los servicios

6.1. La elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral constituyen servicios prestados en exclusividad a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Dichos documentos no poseen carácter vinculante, sino referencial u orientador para la negociación colectiva.

6.2. En la elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede tomar en cuenta los hechos y circunstancias particulares presentes en la negociación colectiva, sin que ello implique la resolución de controversias jurídicas o la dilucidación de situaciones jurídicas concretas.

Artículo 7.- Derecho de tramitación

7.1. Procede el pago por derecho de tramitación para la prestación de los servicios de elaboración del dictamen económico laboral y del segundo dictamen económico laboral.

7.2. El pago del derecho de tramitación es asumido por el empleador en el caso del dictamen económico laboral; por quien(es) realiza(n) la observación, en el caso del segundo dictamen económico laboral. En los casos de arbitraje, el monto del derecho de tramitación forma parte de las costas del arbitraje.

7.3. No procede el cobro de derecho de tramitación en

caso el servicio prestado en exclusividad haya sido solicitado de oficio en los casos de arbitraje obligatorio, a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del presente Reglamento.

CAPÍTULO II

SERVICIO DE ELABORACIÓN DEL DICTAMEN ECONÓMICO LABORAL

Artículo 8.- Inicio del servicio de elaboración del dictamen económico laboral

8.1. El servicio de elaboración del dictamen económico laboral se inicia a solicitud de cualquiera de las partes comprendidas en la negociación colectiva o de los árbitros laborales, o, excepcionalmente, de oficio en casos de arbitraje obligatorio, a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 del presente Reglamento.

8.2. La solicitud de elaboración del dictamen económico laboral presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente debe contener lo siguiente:

a) Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.

b) La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoyen y, cuando le sea posible, los de derecho.

c) Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.

d) La indicación del órgano u oficina técnica administrativa a la cual es dirigida.

e) El correo electrónico y número telefónico del solicitante.

f) Domicilio del empleador y, de ser posible, un correo electrónico de contacto.

g) De ser el caso, el número de expediente de la negociación colectiva o el periodo negocial de la negociación colectiva.

h) Pliego de reclamos que da inicio a la negociación colectiva.

8.3. El inicio de oficio del servicio de elaboración del dictamen económico en casos de arbitraje obligatorio es debidamente sustentado por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

Artículo 9.- Presentación de información económica, financiera y laboral

9.1. El plazo para la presentación correcta por parte del empleador de la información económica, financiera y laboral es de diez (10) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de notificado el requerimiento.

9.2. La información se presenta ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, conforme a lo previsto en el presente Reglamento, indicando el código de pago del derecho de tramitación.

9.3. La información presentada tiene carácter de declaración jurada.

9.4. A la información presentada por el empleador le resulta aplicable las normas sobre protección y confidencialidad de la información, según corresponda.

Artículo 10.- Prórroga para la presentación de información económica, financiera y laboral

10.1. Excepcionalmente y por única vez, el empleador puede solicitar una prórroga de cinco (5) días hábiles para la presentación de información económica, financiera y laboral.

10.2. La prórroga surte efecto desde el día siguiente del vencimiento del plazo previsto en el numeral 9.1 del artículo 9 del presente Reglamento, siempre que haya sido solicitada dentro de dicho plazo.

Artículo 11.- Subsanación a la información económica, financiera y laboral presentada

11.1. En caso la información económica, financiera y laboral presentada esté incompleta y/o no se ajuste a lo requerido en los formularios, la Autoridad Administrativa de Trabajo otorga un plazo de tres

(3) días hábiles para que el empleador subsane las observaciones realizadas.

11.2. Dicho plazo se computa desde el día siguiente de la notificación de las observaciones a la información económica, financiera y laboral.

Artículo 12.- Calificación de la presentación de la información económica, financiera y laboral

12.1. Vencidos los plazos señalados en el numeral 9.1 del artículo 9, el artículo 10 y el artículo 11 del presente Reglamento, según corresponda, la Autoridad Administrativa de Trabajo califica la presentación de la información económica financiera y laboral.

12.2. Presentación correcta: se considera correcta la presentación de la información económica, financiera y laboral requerida en los formularios cuando la misma, en su totalidad, no ha sido materia de observaciones o, habiéndolo sido, estas han sido subsanadas oportunamente.

12.3. Presentación defectuosa: se considera defectuosa la presentación de la información económica, financiera y laboral cuando no exista, en todo o en parte, correspondencia entre lo solicitado en los formularios y la información presentada, y/o se adviertan inconsistencias en el contenido de la información presentada. La presentación defectuosa incide en la elaboración del dictamen económico laboral.

12.4. Presentación incompleta: se considera incompleta la presentación de la información económica, financiera y laboral cuando el empleador no ha presentado la información solicitada en su totalidad. La presentación incompleta incide en la elaboración del dictamen económico laboral.

12.5. Presentación extemporánea: se considera extemporánea la presentación correcta de la información económica, financiera y laboral fuera de los plazos señalados en el numeral 9.1 del artículo 9, el artículo 10 y el artículo 11 del presente Reglamento, según corresponda.

Artículo 13.- Información complementaria a los formularios

13.1. Cualquiera de las partes comprendidas en la negociación colectiva puede presentar, de manera voluntaria y dentro de los diez (10) días hábiles computados desde la notificación del inicio del servicio de elaboración del dictamen económico laboral, información complementaria a la solicitada en los formularios. La valoración y empleo de esta información complementaria por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo se sujeta a criterios de pertinencia y utilidad.

13.2. Cuando lo requiera la Autoridad Administrativa de Trabajo, a razón de las circunstancias particulares de la negociación colectiva o del empleador, o porque sin ella el análisis económico-financiero y laboral podría resultar incompleto puede solicitar con la debida justificación información complementaria a cualquiera de las partes comprendidas en la negociación colectiva.

13.3. El requerimiento de información complementaria se efectúa conjuntamente con el requerimiento de información económica financiera y laboral, salvo que, con posterioridad se presente una nueva circunstancia que lo justifique. En este último caso el plazo para la presentación de información complementaria es de tres (3) días hábiles, con una ampliación de dos (2) días hábiles, de requerirse.

13.4. La presentación de la información complementaria, o la negativa a presentarla en el supuesto previsto del numeral 13.2 del presente artículo, constan en el dictamen económico laboral.

Artículo 14.- Información que se remite en la negociación colectiva con pluralidad de empleadores

14.1. Cuando en la negociación colectiva participe una pluralidad de empleadores, el requerimiento de la información económica, financiera y laboral se efectúa de manera independiente respecto de cada uno de los empleadores y se sigue lo establecido en el Capítulo II del presente Reglamento.

14.2. El incumplimiento del presente apartado es comunicado a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para que proceda en el marco de sus competencias.

Artículo 15.- Plazo para la emisión del dictamen económico laboral

El plazo para la emisión del dictamen económico laboral es de treinta (30) días hábiles contados desde el día siguiente a la presentación correcta de la información económica, financiera y laboral.

CAPÍTULO III

SERVICIO DE ELABORACIÓN DEL SEGUNDO DICTAMEN ECONÓMICO LABORAL

Artículo 16.- Servicio de elaboración del segundo dictamen económico laboral

16.1. La solicitud que contenga la(s) observación(es) al contenido del dictamen económico laboral, debidamente sustentada(s), debe presentarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente precisándose lo siguiente:

a) Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.

b) La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.

c) Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.

d) La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida.

e) El correo electrónico y número telefónico del solicitante.

f) Número de dictamen económico laboral o número de expediente de negociación colectiva respecto a la cual se emitió el dictamen económico laboral.

g) Código de pago por derecho de tramitación.

16.2. Las observaciones al dictamen económico laboral se presentan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. No califican como medios impugnatorios.

16.3. La Autoridad Administrativa de Trabajo que elaboró el dictamen económico laboral, en atención a las observaciones formuladas, emite el segundo dictamen económico laboral, que ratifica o rectifica el primer dictamen económico laboral.

16.4. El plazo para la emisión del segundo dictamen económico laboral es de diez (10) días hábiles desde la fecha de presentación del escrito de observación.

16.5. En aquellos casos en que ambas partes negociadoras presenten observaciones al dictamen económico laboral en fechas distintas, el plazo señalado en el numeral anterior se contabilizará a partir del día hábil siguiente de la fecha de presentación del segundo escrito de observación ingresado.

16.6. No procede el servicio de elaboración de tercer dictamen económico laboral.

CAPÍTULO IV

SERVICIO DE ELABORACIÓN DEL INFORME LABORAL

Artículo 17.- Servicio de elaboración del informe laboral

17.1. El servicio de elaboración del informe laboral se inicia, según el caso, a solicitud del mediador, del árbitro, o del Tribunal Arbitral, siempre y cuando se haya emitido un dictamen económico laboral previo que contenga la valorización del pliego de peticiones inicial.

17.2. Son requisitos para el inicio del servicio de elaboración del informe laboral:

a) Nombres y apellidos completos, domicilio y número de Documento Nacional de Identidad o carné de extranjería del administrado, y en su caso, la calidad de representante y de la persona a quien represente.

b) La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoye y, cuando le sea posible, los de derecho.

c) Lugar, fecha, firma o huella digital, en caso de no saber firmar o estar impedido.

d) La indicación del órgano, la entidad o la autoridad a la cual es dirigida.

e) El correo electrónico y número telefónico del solicitante.

f) Número de dictamen económico laboral o número de expediente de negociación colectiva respecto a la cual se emitió el dictamen económico laboral.

17.3. El plazo para la emisión del informe laboral es de diez (10) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud de informe.

17.4. No procede el servicio de elaboración del segundo informe laboral, salvo la autoridad judicial haya declarado la nulidad del laudo arbitral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS EN EXCLUSIVIDAD Y COMUNICACIONES

Artículo 18.- Causales de conclusión de los servicios prestados en exclusividad

Son causales de conclusión de los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, las siguientes:

a) Por desistimiento de quien solicitó el servicio.

b) Por culminación de la negociación colectiva.

c) Por decisión motivada de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, cuando se haya configurado la negativa a la presentación de la información solicitada o la presentación incompleta y/o defectuosa.

Artículo 19.- Nuevas solicitudes respecto a un mismo periodo negocial

Solo procede la presentación de una nueva solicitud de elaboración del dictamen económico laboral respecto al mismo periodo de negociación colectiva, en los supuestos previstos en los literales a) y c) del artículo 18 del presente Reglamento.

Artículo 20.- Notificaciones

20.1. El inicio y la conclusión de los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, y demás actos relevantes son comunicados a las partes comprendidas en la negociación colectiva y, según el caso, al mediador, al árbitro o al tribunal arbitral.

20.2. El dictamen económico laboral y el segundo dictamen económico laboral son notificados a las partes comprendidas en la negociación colectiva y, según el caso, al mediador, al árbitro o al tribunal arbitral.

20.3. El informe laboral es notificado al mediador, al árbitro o al tribunal arbitral, según el caso.

Artículo 21.- Comunicación a la Autoridad Inspectiva de Trabajo

La Autoridad Administrativa de Trabajo pone en conocimiento de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente los actuados en la elaboración del dictamen económico laboral que den cuenta del incumplimiento de presentación correcta de información económica financiera y laboral. La Autoridad Inspectiva de Trabajo actúa en el marco de sus competencias inspectivas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Aprobación de formularios para el servicio de elaboración del dictamen económico laboral

Aprobar la documentación y los formularios económicos, financieros y laborales que razonablemente se requieran para la elaboración del dictamen económico laboral, los cuales constan en calidad de Anexos al presente Reglamento.

Segunda.- Medios de presentación de información económica, financiera y laboral

La presentación de información económica, financiera y laboral puede efectuarse de modo físico o virtual, según la disponibilidad de la Mesa de Partes de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

2281071-5

Aprueban el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora - 2024

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 155-2024-MIMP

Lima, 23 de abril de 2024

VISTOS

La Nota D000131-2024-MIMP-DGPDAEM y el Informe Técnico D000018-2024-MIMP-DGPDAEM-FJVR de la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres; la Nota D000377-2024-MIMP-DVMM del Despacho Viceministerial de la Mujer; el Informe D000066-2024-MIMP-OP de la Oficina de Planeamiento; el Memorándum D000445-2024-MIMP-OGPPM de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; el Informe D000249-2024-MIMP-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2022-MIMP se aprueba la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora con el objetivo de promover la participación plena y a todo nivel de la actividad económica de las mujeres, en su diversidad, que lideran emprendimientos, empresas y asociaciones empresariales para contribuir al logro de una reactivación económica con igualdad, inclusión y sostenibilidad a nivel nacional a través de iniciativas y acciones articuladas;

Que, el artículo 9 del Decreto Supremo 012-2022-MIMP establece que la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora es dirigida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en tanto ente rector de políticas nacionales y sectoriales sobre mujer, para lo cual encarga a la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, o la que haga sus veces, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la formulación, conducción e implementación del plan de

trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora, en coordinación con las entidades participantes señaladas en el artículo 5 del mencionado Decreto Supremo;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo 012-2022-MIMP prevé que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante Resolución Ministerial, aprueba el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora;

Que, con Resolución Ministerial 304-2022-MIMP se aprueba el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora, el mismo que de acuerdo a lo consignado en su numeral 7.2, comprendió el período 2022 – 2023;

Que, el artículo 83 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Resolución Ministerial 362-2023-MIMP, establece que la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres depende del Despacho Viceministerial de la Mujer; y, es el órgano de línea responsable de dirigir, coordinar, articular y realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas, normas, estrategias y compromisos del Estado en materia de los derechos económicos, laborales y productivos de las mujeres en su diversidad; así como sobre el desarrollo de su autonomía económica;

Que, en ese contexto, a través de la Nota D000131-2024-MIMP-DGPDAEM y el Informe Técnico D000018-2024-MIMP-DGPDAEM-FJVR, la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de

las Mujeres propone y sustenta la necesidad de emitir una Resolución Ministerial que apruebe el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora - 2024, para lo cual precisa que el citado documento ha sido compartido y validado con las entidades participantes de la mencionada Estrategia Nacional;

Que, mediante Memorandum D000445-2024-MIMP-OGPPM, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, a través del Informe D000066-2024-MIMP-OP elaborado por la Oficina de Planeamiento, emite opinión favorable al proyecto de Resolución Ministerial que aprueba el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora - 2024;

Que, con Informe D000249-2024-MIMP-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco de la normativa indicada y considerando lo sustentado por los órganos competentes del Ministerio, emite opinión favorable para continuar con el trámite de emisión de la presente Resolución Ministerial;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de la Mujer, de la Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres, de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; el Decreto Supremo 012-2022-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Resolución Ministerial 362-2023-MIMP;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Trabajo de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora - 2024, que como Anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- La implementación de Plan de Trabajo de

la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora - 2024 se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades participantes de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora, de acuerdo a sus competencias y en el marco de las leyes anuales de presupuesto, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 3.- La Presente Resolución Ministerial y su Anexo son publicados en la sede digital del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.gob.pe/mimp), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANGELA TERESA HERNANDEZ CAJO

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

2282549-1

Autorizan el V Congreso sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el XII Encuentro de Jueces Laborales, que se llevarán a cabo en la ciudad de Arequipa

PRESIDENCIA DEL CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000051-2024-P-CE-PJ

Lima, 23 de abril del 2024

VISTO

El Oficio 000253-2024-PP0099-PJ, cursado por el Responsable Técnico del Programa Presupuestal 0099: "Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales".

CONSIDERANDO

Primero. Que el Responsable Técnico del Programa Presupuestal 0099: "Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales" remite la metodología del V Congreso sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo y XII Encuentro de Jueces Laborales, que se realizará el 8, 9 y 10 de julio del presente año, en la ciudad de Arequipa, para su aprobación y oficialización.

Segundo. Que el objetivo del certamen es la transmisión de conocimientos de expertos en materia laboral hacia los jueces y juezas de los órganos jurisdiccionales que tramitan exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo; así como promover el intercambio de conocimientos y experiencias en materia procedimental, que permita un servicio de administración de justicia eficaz, eficiente y célere.

Tercero. Que para el desarrollo de ambos eventos se ha considerado la participación de 129 jueces y juezas de los órganos jurisdiccionales, que se encuentran en el ámbito del Programa Presupuestal 0099 a nivel nacional.

Cuarto. Que los gastos irrogados para la organización, preparación y ejecución de las referidas actividades,

serán financiados por el Programa Presupuestal 0099: "Celeridad en los procesos judiciales laborales".

En consecuencia, el Presidente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en mérito a las facultades delegadas mediante Resolución Administrativa número cero ochenta y seis guion dos mil diecinueve guion CE guion PJ,

RESUELVE

Artículo Primero.- Autorizar el V Congreso sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el XII Encuentro de Jueces Laborales, que se llevarán a cabo el 8, 9 y 10 de julio del presente año, de 8:00 a 13:00 horas; y de 15:00 a 17:30 horas, respectivamente, en la ciudad de Arequipa; dirigidos a 129 jueces y juezas de los órganos jurisdiccionales que están en el ámbito del Programa presupuestal 0099: "Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales", a nivel nacional.

Artículo Segundo.- Otorgar carácter oficial al V Congreso sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo y al XII Encuentro de Jueces Laborales; publicándose la presente resolución en el Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano".

Artículo Tercero.- El Programa Presupuestal 0099: "Celeridad en los procesos judiciales laborales", solventará los gastos requeridos para el desarrollo de los citados eventos.

Artículo Cuarto.- Notificar la presente resolución a la

Presidencia del Poder Judicial, Programa Presupuestal 0099: "Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales"; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2283233-1

Aprueban el documento denominado “Lineamientos para el fortalecimiento de la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente”

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 002-2024-MTPE/3

Lima, 25 de abril de 2024

VISTOS

El Informe 001228-2023-MTPE/3/17.1, el Informe 001236-2023-MTPE/3/17.1 y el Informe 000087-2024-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo; el Memorándum 000274-2024-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Informe 000303-2024-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones; el Informe 001053-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto; el Informe 000254-2024-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización; el Memorándum 000453-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000279-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO

Que, los artículos 23, 58 y 59 de la Constitución Política del Perú establecen, respectivamente, que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; asimismo que el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo; y, finalmente, que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria, brindando oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad;

Que, el Convenio 102 “Convenio sobre la seguridad social” de la Organización Internacional del Trabajo establece beneficios mínimos de seguridad social para los trabajadores, aplicándose a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores independientes;

Que, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo 073-2007-RE, establece que es responsabilidad del Estado salvaguardar y promover el derecho de las personas con discapacidad a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles; a través de diversas medidas, como la de promoción de oportunidades de empleo por cuenta propia;

Que, el artículo 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo 044-2020-RE, establece que el Estado adopta medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor, incluyendo el autoempleo;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que este Ministerio ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales

y sectoriales, entre otras, en materia de promoción del autoempleo. Asimismo, en el literal b) del artículo 8 de dicha ley se señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el nivel nacional, que permitan el fomento del autoempleo en el ámbito de los gobiernos regionales y gobiernos locales;

Que, la Política Nacional de Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo 013-2021-TR, está orientada a enfrentar el problema público del déficit de empleo decente en el país y su Objetivo Prioritario 3 "Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas" contiene, entre otros, el lineamiento L.3.3: "Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de las y los conductores de unidades productivas y emprendimientos (incluye a las y los autoempleados)", así como el servicio S.3.3.5. denominado "Servicio integrado de autoempleo productivo";

Que, con Resolución Ministerial 284-2023-TR se aprueba el instrumento técnico denominado "Modelo Conceptual en materia de autoempleo", el mismo que define la "población autoempleada objetivo" y la "población autoempleada objetivo priorizada" para las intervenciones sectoriales; así como los objetivos sectoriales que se persiguen con la promoción del autoempleo: que el autoempleo sea productivo, formal y en condiciones de trabajo decente. Asimismo, en el artículo 3 de dicha resolución se dispone la revisión de las normas sectoriales, lineamientos de servicios e instrumentos técnicos relacionados en materia de autoempleo a nivel nacional;

Que, de acuerdo con el Informe 001228-2023-MTPE/3/17.1, el Informe 001236-2023-MTPE/3/17.1 y el Informe 000087-2024-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo, el Sector no cuenta con un instrumento normativo específico para orientar la gestión de la promoción del autoempleo en todos

los niveles de gobierno, por lo que se requiere de la aprobación de unos lineamientos sectoriales para la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente. En tal sentido, el mencionado órgano de línea presenta una propuesta de "Lineamientos para el fortalecimiento de la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente";

Que, mediante el Informe 000279-2024-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica brinda conformidad a la emisión del acto de administración que aprueba los "Lineamientos para el fortalecimiento de la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente" y recomienda continuar con el trámite para su aprobación;

Que, el literal c) del artículo 1 de la Resolución Ministerial 00003-2024-TR establece que se delega a los/las Viceministros/as del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para el Ejercicio Fiscal 2024, entre otras, la facultad de aprobar, modificar y derogar directivas, lineamientos, guías, manuales, protocolos u otros documentos normativos de alcance sectorial, en el marco de sus competencias y funciones;

Que, en ese contexto, en atención a los documentos de vistos y conforme a la normativa enunciada, resulta necesario expedir el acto de administración interna que apruebe la referida propuesta de Lineamientos;

Con las visaciones de la Secretaría General, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Resolución Ministerial 00003-2024-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de lineamientos

Aprobar el documento denominado "Lineamientos para el fortalecimiento de la gestión de la promoción del autoempleo productivo y formal con condiciones de trabajo decente", el que, como anexo, forma parte de la presente resolución viceministerial.

Artículo 2.- Difusión, asistencia técnica y supervisión

Disponer que la Dirección General de Promoción del Empleo, en mérito a la rectoría sectorial, es el órgano de línea responsable de difundir, capacitar, prestar asistencia técnica y supervisar el cumplimiento de los lineamientos aprobados en el artículo 1.

Artículo 3.- Acciones en materia de autoempleo

Disponer que la Dirección General de Promoción del Empleo, en mérito a la rectoría sectorial, es el órgano de línea responsable de diseñar propuestas de acciones dirigidas a la población autoempleada, e impulsa acciones piloto en coordinación con las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales.

Artículo 4.- Publicación

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

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ

Viceministro de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2283247-1

Aprueban criterios y variables para que la SUNAFIL determine el porcentaje de referencia anual, aplicable a los recursos recaudados en el año fiscal anterior, para las transferencias financieras a favor de los Gobiernos Regionales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 070-2024-TR

Lima, 29 de abril de 2024

VISTOS

El Oficio 000231-2014-SUNAFIL/GG de la Gerencia General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; la Hoja de Elevación 0268-2024-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; la Hoja de Elevación 000118-2024-MTPE/3/18 de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo; el Memorándum 000433-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 001005-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto; y el Informe 000277-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 020-2020-TR, se aprueban Normas Complementarias para la Transferencia de Recursos Financieros de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a los Gobiernos Regionales, en el marco del artículo 21 de la Ley 29981, del artículo 7 de la Ley 30814 y de la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 014-2019, las cuales tienen por finalidad efectivizar la transferencia financiera, con cargo a los recursos directamente recaudados del presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), a favor de los Gobiernos Regionales, según lo dispuesto en las precitadas normas;

Que, el numeral 6.3 del artículo 6 del referido Decreto Supremo señala que, la determinación del porcentaje de referencia anual para la transferencia financiera a favor de los Gobiernos Regionales se efectúa considerando los criterios y/o variables aprobadas por Resolución Ministerial;

Que, los numerales 6.4 y 6.5 del artículo 6 del Decreto Supremo en mención establecen que la SUNAFIL determina el porcentaje de referencia aplicable a los recursos recaudados en el año fiscal anterior, a efectos de realizar las gestiones correspondientes para completar, de corresponder, la transferencia financiera a favor de los Gobiernos Regionales establecida en el artículo 7 de la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo y en el artículo 21 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

Que, mediante la Hoja de Elevación 000268-2024-MTPE/2/16, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo remite el Informe 000036-2024-MTPE/2/16.3 de la Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral, mediante el cual señala que ha elaborado la propuesta de resolución ministerial que establece criterios y variables para

la determinación del porcentaje de referencia anual – aplicable a los recursos recaudados en el ejercicio fiscal anterior – para la transferencia financiera de la SUNAFIL a favor de los Gobiernos Regionales;

Que, asimismo, a través de la Hoja de Elevación 000118-2024-MTPE/3/18, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo señala que como se indica en el Informe 0024-2024-MTPE/3/18-ALH, al cual brinda conformidad, la propuesta señalada precedentemente se encuentra en línea con los objetivos y fines de la determinación del parámetro para el cálculo de los recursos a ser transferidos a los gobiernos regionales, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 7 de la Ley 30814 y el artículo 21 de la Ley 29981, que serán aplicados al financiamiento de los programas presupuestales priorizados por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 001005-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto, que hace suyo, mediante el cual emite la opinión favorable en el ámbito presupuestal y señala que considera viable proseguir con el trámite de aprobación de la invocada propuesta;

Que, mediante el Informe 000277-2024-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable emitir la Resolución Ministerial propuesta;

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apruebe los criterios y variables para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral determine el porcentaje de referencia anual para la transferencia financiera a favor de los Gobiernos Regionales;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, de la Secretaría General, de la Oficina General de

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo 020-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba Normas Complementarias para la Transferencia de Recursos Financieros de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a los Gobiernos Regionales, en el marco del artículo 21 de la Ley 29981, del artículo 7 de la Ley 30814 y de la Vigésima Novena Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 014-2019; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de los criterios y variables para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) determine el porcentaje de referencia anual

Aprobar los criterios y variables para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) determine el porcentaje de referencia anual, aplicable a los recursos recaudados en el año fiscal anterior, para las transferencias financieras a favor de los Gobiernos Regionales en el marco del artículo 21 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; y el artículo 7 de la Ley 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

Artículo 2.- Criterios y variables para la determinación del porcentaje de referencial anual

2.1 Los criterios y variables aprobados en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, se aplican para establecer el porcentaje de referencia anual establecido

en el artículo 21 de la Ley 29981, así como para el porcentaje dispuesto en el artículo 7 de la Ley 30814, según corresponda.

2.2 La determinación del porcentaje de referencia anual aplicable a los recursos recaudados en el ejercicio fiscal anterior es realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), con arreglo a las siguientes variables:

Variables

Pt	Costo Unitario por cada actividad operativa de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" y 0116 "Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO", del año de la transferencia financiera.
Qt	Meta Programada por cada actividad operativa de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" y 0116 "Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO", del año de la transferencia financiera.
GAt	Gastos Administrativos de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" y 0116 "Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO", del año de la transferencia financiera.
IRt-1	Ingresos Recaudados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), del año anterior de la transferencia financiera, identificados al cierre contable.

2.3 La determinación del porcentaje de referencia anual aplicable a los recursos recaudados en el ejercicio fiscal anterior es realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) con arreglo a los siguientes criterios:

a) Realizar el costeo de la prestación de los servicios públicos de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" y 0116 "Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral

– PROEMPLEO", utilizando la "Guía para el desarrollo de línea de producción y costeos de productos de Programas Presupuestales (PP)" emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas, para aquellas actividades presupuestales con articulación territorial. Para su cálculo, primero se determina el costeo de cada actividad operativa, el cual resulta de multiplicar su costo unitario (Pt) por su meta física (Qt). Luego, se realiza la sumatoria de los costeos de las actividades operativas obtenidos y se le adiciona los gastos administrativos (GAt).

b) Representar en términos porcentuales, el costeo de la prestación de los servicios públicos de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de las Condiciones Laborales" y 0116 "Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO", respecto a los ingresos recaudados por la SUNAFIL al cierre contable, del año anterior de la transferencia financiera. El procedimiento consiste en dividir la sumatoria de los costeos de las actividades operativas más los gastos administrativos, entre los ingresos recaudados por la SUNAFIL al cierre contable, del año anterior de la transferencia financiera, y multiplicar a este resultado por cien. La expresión matemática se presenta en la siguiente ecuación, donde Xt representa el porcentaje obtenido, i representa la actividad operativa y t representa el año de la transferencia financiera:

$$\sum_i (Pt \times Qt)_i + GAt$$

$$Xt = x \times 100\%$$

$$IRt-1$$

c) Si Xt es menor a 30%, el porcentaje de referencia anual tomará el valor de 30%. En este caso para la emisión del informe a que se refiere el numeral 6.6 del artículo 6 del Decreto Supremo 020-2020-TR, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, en coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, en sus condiciones de responsables técnicos de los Programas Presupuestales 0103 "Fortalecimiento de

las Condiciones Laborales” y 0116 “Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO”, incrementan las metas físicas y gastos administrativos acorde a la estructura de costos de cada actividad articulada de dichos programas en función al diferencial entre el Xt y el 30%. En el supuesto que Xt sea mayor o igual a 30%, el porcentaje de referencia anual tomará el valor resultante de Xt.

2.4 La Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, en coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remite a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la información de las variables Pt, Qt y GAt , hasta el mes de febrero de cada año fiscal.

Artículo 3.- 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.

DISPOSICIÓN

COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Determinación del porcentaje de referencia para el año 2024

A efecto de la determinación del porcentaje de referencia para el año fiscal 2024, el que se aplica respecto de los recursos recaudados en el año fiscal 2023, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, en coordinación con la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remite a la SUNAFIL, hasta el mes de abril del 2024, la información de las variables

Pt, Qt y GAt .

Para la determinación del porcentaje de referencia en el año fiscal 2024, se emplearán los criterios y variables señalados en el artículo 2 de la presente resolución, con la salvedad de que se utiliza la “Guía de Programación Multianual y Formulación Anual del Presupuesto para Programas Presupuestales con articulación territorial” emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas, de aquellas actividades presupuestales con articulación territorial, para determinar el costeo de la prestación de los servicios públicos de los Programas Presupuestales 0103 “Fortalecimiento de las Condiciones Laborales” y 0116 “Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral – PROEMPLEO”, en lugar de la guía señalada en numeral 2.3, literal a) del artículo 2 de la presente resolución ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2283982-1

Aprueban inclusión del documento normativo denominado “Protocolo de actuación de la etapa de ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales”, al “Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para el año 2024”

Consejo Ejecutivo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000131-2024-CE-PJ

Lima, 26 de abril del 2024

VISTO:

El Oficio 000168-2024-ST-ETIINLPT-CE-PJ, cursado por el Secretario Técnico del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que adjunta el Informe 000022-024-ST-ETIINLPT-CE-PJ y el anexo que detalla el documento normativo denominado “Protocolo de actuación de la etapa de ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales”.

CONSIDERANDO:

Primero. Que, por Resolución Administrativa 471-2019-CE-PJ de fecha 27 de noviembre de 2019, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial amplió la competencia funcional del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para el monitoreo del proceso contencioso administrativo laboral y previsional, con el fin de realizar una planificación de actividades en relación al referido monitoreo.

Segundo. Que, en ese contexto, y considerando la

competencia funcional asignada al referido equipo, mediante Resolución Corrida 001599-2023-P-CE-PJ la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial autorizó la realización del “I Seminario del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional”, que se realizó en la ciudad de Arequipa el 2 y 3 de noviembre de 2023, a fin que los jueces de la subespecialidad contencioso administrativo laboral y previsional, evalúen y propongan propuestas de mejora en la etapa de ejecución en la mencionada subespecialidad, emitiéndose así el Informe 014-2024-ST-ETIINLPT-CE-PJ.

Tercero. Que, el Secretario Técnico del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante Oficio 000168-2024-ST-ETIINLPT-CE-PJ, solicita incorporar la propuesta de elaboración del documento normativo denominado “Protocolo de actuación de la etapa de ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales”, en el “Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva

Ley Procesal del Trabajo, para el año 2024”, esto como consecuencia de la propuesta realizada en el Informe 000022-2024-ST-ETIINLPT-CE-PJ emitido por el Responsable del Componente Normativo del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; agregando que la referida actividad, se efectivizará con los recursos asignados por la Gerencia General del Poder Judicial al referido equipo técnico.

Cuarto. Que, en ese sentido, la actividad que se propone incorporar al “Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para el año 2024” tiene el propósito de estandarizar los procesos y/o procedimientos en la etapa de ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales, lo que impactará de manera positiva en dicha etapa con la finalidad de concretar principios procesales, como los de celeridad y economía procesal, en beneficio de las partes procesales.

Quinto. Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 592-2024 de la décima tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 17 de abril de 2024, 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.- Aprobar la inclusión del documento normativo denominado “Protocolo de actuación de la etapa de ejecución de los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales”, al “Plan

de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para el año 2024”.

Artículo Segundo.- Los gastos generados por la referida actividad, serán sufragados con los recursos asignados por la Gerencia General del Poder Judicial, al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo Tercero.- Notificar la presente resolución al Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2284205-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL 18310-2018 DEL SANTA

Materia: Reposición por despido incausado. PROCESO ABREVIADO-NLPT

SUMILLA: Para los casos de despido incausado, se toma en cuenta el plazo de caducidad de treinta días hábiles, previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR computados a partir del día siguiente hábil de la extinción del vínculo laboral.

Lima, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Servicios Industriales de la Marina Sociedad Anónima – SIMA PERÚ S.A., mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos catorce, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cincuenta y seis a trescientos setenta y dos, que declaró Fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Henry Wilfredo Jaén Rosales, sobre reposición por despido incausado.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Servicios Industriales de la Marina Sociedad Anónima – SIMA PERÚ S.A., se declaró procedente mediante Resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres, del cuaderno de casación,

por las siguientes causales: i) Infracción normativa por Inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por Aplicación indebida del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso A 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.- Conforme se aprecia de la demanda de fecha veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta a sesenta y ocho, se solicita la reposición por despido incausado, como maestro maniobrista de muelle u otro de igual o similar nivel o categoría, por desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad y tercerización suscrito entre ambas codemandadas. b) Sentencia de primera instancia.- El Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, declaró Infundada la excepción de caducidad, al considerar que la pretensión planteada es sobre desnaturalización del contrato de trabajo, desde la fecha de cese, el veinte de noviembre de dos mil diecisiete y la fecha de

interposición de la demanda, el veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, no ha superado el plazo previsto por Ley. Asimismo, declaró fundada la demanda, al sostener que el accionante realizó una labor de naturaleza permanente en el cargo de maestro maniobrista de muelle, y en los contratos para servicio no se especifica la obra o servicio determinado a realizar, señalando únicamente en su objeto de contratación el cargo y las obligaciones genéricas a desempeñar, objeto que no tiene relación con el tipo de modalidad de contratación que celebran, sino que pertenece al objeto de contratación de los Contratos por Inicio o Incremento de Actividad, regulado por el artículo 57° de la normativa antes acotada; asimismo, en el segundo periodo contratado mediante tercerización con la codemandada Servicios Industriales Gonzales SRL, se advierte que ha desarrollado las mismas labores de cuando se encontraba en SIMA PERÚ S.A. De otro lado, indica que, si bien hubo cerca de un mes entre la última contratación del demandante en Sima y la nueva contratación con Servicios Industriales Gonzales SRL, dicha situación habría sido provocada para no generar un vínculo laboral indeterminado; en consecuencia, se entiende una relación continua. Siendo así, correspondía la imputación de una causa justa para el cese de las labores del accionante, supuesto que no se verificó, por lo que, tiene derecho a la reposición planteada en el proceso. c) Sentencia de segunda instancia. - La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que no operó la caducidad, porque solo la codemandada Servicios Industriales de la Marina S.A- SIMA PERU, es su real y única empleadora debido a la desnaturalización de los contratos. contratos sujetos a modalidad suscritos con SIMA PERU, por el supuesto tipificado en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, al desempeñar el accionante una labor permanente. Asimismo, en relación a los contratos

suscritos posteriormente con Servicios Industriales Gonzales S.R.L., está acreditado que el demandante seguía realizando las mismas funciones y estaba sujeto a subordinación de SIMA PERU; motivo por el cual, se desnaturalizó esta figura jurídica, concluyendo que, en el segundo periodo, el actor laboró de manera directa con la parte recurrente SIMA PERU. Siendo así, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionado con su conducta o capacidad laboral, lo cual no sucedió en el presente caso; resultando procedente la reposición por despido incausado. 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, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la primera causal relacionada al Debido Proceso Tercero. El dispositivo constitucional objetado en casación establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Cuarto. Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez

predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Quinto. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Sexto. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-HC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 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. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido

y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. Solución al caso concreto De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que el Colegiado Superior sustenta ha sustentado su decisión en base a fundamentos, resumidos en el inciso c) del considerando de la presente resolución. Siendo así, se verifica que la Sala Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar que no operó la excepción de caducidad, así como se ha establecido que en los contratos suscritos por las partes no se ha establecido de forma clara y precisa la causa objetiva de su contratación quedando desnaturalizados, correspondiéndole al demandante el derecho a la reposición por despido incausado. También, se verifica que el proceso ha sido tramitado conforme a lo actuado en el proceso y a la ley. En ese sentido, no resulta viable cuestionar esta decisión por vulneración del debido proceso, que resguarda también la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si ostentar un criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el debido proceso; por lo cual, no se ha infringido por Inaplicación el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando Infundada la causal de orden procesal. Sobre la segunda causal de casación Octavo. El artículo de la norma cuestionada en casación prescribe: "Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento". Noveno. Delimitación del objeto de

pronunciamiento Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si ha transcurrido o no el plazo de caducidad para interponer la pretensión de reposición por despido incausado. Décimo. Alcances sobre la caducidad Es un instrumento procesal de extinción de la pretensión procesal; además, el Código Civil prevé que extingue el derecho y la acción correspondiente. El plazo de la caducidad es fijado por Ley, sin admitir pacto en contrario, es decir, no permite interrupción ni suspensión; por lo cual, esta puede ser declarada de oficio o a petición de parte (artículos 2003°, 2004° y 2006° del Código Civil). Sobre el particular TICONA POSTIGO, señala que: "Si se ha interpuesto una demanda cuya pretensión está sustentada en un derecho que ha devenido en caduco, entonces la pretensión en estricto no tiene fundamento jurídico por lo que ya no puede ser intentada. Esta situación es tan categórica para el proceso que el nuevo código le concede al Juez el derecho de declarar la caducidad y la consecuente improcedencia de la demanda, si aparece del solo examen de ésta al momento de su calificación inicial. Asimismo, el demandado que considere que el efecto letal del tiempo ha destruido el derecho que sustenta la pretensión dirigida en su contra, puede pedir la declaración de caducidad en sede de excepción"¹. Por su parte, VIDAL RAMIREZ, manifiesta que: "(...) en su significado jurídico, es una sanción que hace perder o impide nacer un derecho, o, la decadencia o pérdida de un derecho porque no se ejercita dentro del plazo establecido por la ley la acción necesaria para su preservación"². Décimo Primero. La caducidad en materia laboral Nuestra legislación laboral, ha previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, el plazo computable para interponer una acción judicial de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad,

que caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. No obstante, dicho plazo debe ser concordado con los artículos 124° y 247° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial 017-93-JUS, para efectos de establecer que el computo es sobre la base de días hábiles. Asimismo, en el ítem 3.2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se acordó por unanimidad, lo siguiente: "El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. (...)" En ese contexto doctrinario, legal y jurisprudencial, el plazo de caducidad previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, no solo se encuentra circunscrito a los casos de despido nulo, despido arbitrario y hostilidad, sino también al despido fraudulento, cuyo computo deberá realizarse sobre la base de días hábiles desde la fecha de producido el despido hasta la fecha de interposición de la demanda. Décimo Segundo. Solución al caso concreto La parte recurrente sostiene que el actor ha laborado hasta el ocho de enero de dos mil diecisiete, fecha a partir del cual, corresponde computar el plazo, previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; más aún, si ha tenido otro empleador (Servicios Industriales Gonzales S.R.L.), en meses posteriores. Conforme se verifica del expediente, las instancias de mérito han determinado la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos con Servicios Industriales de la Marina Sociedad Anónima – SIMA PERÚ S.A., y el contrato de Tercerización celebrado entre la parte

1 TICONA POSTIGO, Víctor, "Análisis y Comentarios del Código Procesal Civil", Tomo I, 2, 1996, p. 578

2 VIDAL RAMIREZ, citado por la División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. "El código procesal civil explicado en su doctrina y jurisprudencia". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Tomo II, 2014, p. 14.

referida y Servicios Industriales Gonzales Sociedad de Responsabilidad Limitada; en consecuencia, ha establecido el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado del demandante con Servicios Industriales de la Marina Sociedad Anónima - SIMA PERÚ S.A., por el periodo comprendido entre el veinticinco de agosto de dos mil catorce hasta el veinte de noviembre de dos mil diecisiete; periodo que ha sido de manera continua. Dentro de ese contexto, las instancias de mérito han reconocido como único empleador del accionante a la parte recurrente; razón por la cual, no corresponde examinar el caso de autos, bajo dos periodos distintos; más aún, si se ha establecido que la prestación de servicios ha sido de manera continua. Décimo Tercero. Cabe indicar, que esta Sala Suprema, no es competente para emitir pronunciamiento respecto al vínculo laboral reconocido por las dos instancias que han evaluado los actuados; pues, la causal de casación declarada procedente, solo está circunscrita a examinar el plazo de caducidad de la acción por despido. Décimo Cuarto. En atención a lo expuesto, corresponde tener presente como fecha de extinción del vínculo laboral, el día veinte de noviembre de dos mil diecisiete; en ese sentido, al haber presentado la demanda, el día veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, es evidente, que no ha transcurrido el plazo de caducidad de treinta días hábiles, previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Por este motivo, no se han extinguido ni el derecho ni la acción para demandar la pretensión de reposición antes citada. Décimo Quinto. En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por aplicación indebida el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; por consiguiente, se debe rechazar la segunda causal de casación. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación

interpuesto por la parte demandada, Servicios Industriales de la Marina Sociedad Anónima – SIMA PERÚ S.A., mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos catorce; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Henry Wilfredo Jaén Rosales, sobre reposición por despido incausado; 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 14977-2018 CUSCO

Materia: Cese de hostilidad 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, uno 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 calificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial

expresen 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 ley orgánica prevista para el Consejo Nacional de la Magistratura por el artículo 150° de la Constitución.”

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

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 nomofiláctica; sin embargo, este contenido ha sido superado, entendiendo

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

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

Secretaría III, se encuentran en la misma categoría o nivel ocupacional; no obstante, de la revisión de la norma citada, se advierte que dicha escala salarial propiamente no establece qué cargos conforman cada categoría o nivel ocupacional, de manera que no se puede aseverar que el demandante y los trabajadores administrativos con los cuales se pretende homologar, realizaron trabajo de igual valor, desde el mes de enero de dos mil dos hasta febrero de dos mil ocho. Décimo: De otro lado, cabe mencionar que las resoluciones administrativas que regularon el pago del bono por función jurisdiccional para los trabajadores y funcionarios del Poder Judicial, no establecieron categorías profesionales para su otorgamiento, sino que ello dependía del tipo de función que realizaba cada grupo de servidores públicos, tales como magistrados, trabajadores jurisdiccionales y trabajadores administrativos, variando el monto del bono jurisdiccional en mérito a la función y jerarquía, por lo tanto, no es posible determinar si el cargo desempeñado por el demandante se encontraba en el mismo nivel que los trabajadores administrativos antes señalados. Décimo Primero: A lo expuesto, debemos agregar que los montos reconocidos al demandante por el período que va desde enero de dos mil dos hasta febrero de dos mil ocho, corresponden a los que fueron determinados en razón a las funciones desempeñadas por este, debiendo considerarse además que a la fecha no se ha declarado judicial o administrativamente la nulidad de las resoluciones administrativas que regularon el otorgamiento del bono por función jurisdiccional para los trabajadores del Poder Judicial -con excepción de la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial número 056-2008-P/PJ-, por lo que el cálculo del beneficio en cuestión fue otorgado por el Colegiado Superior conforme a ley, en base al bono histórico regulado hasta febrero de dos mil ocho. Décimo Segundo: Por los argumentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso 1) del artículo 26º de la Constitución Política del Perú, en tanto que la diferenciación en el pago del beneficio reclamado no estuvo basada en una discrecionalidad

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

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante Herbert Margarito Ramos Dueñas, mediante escrito presentado el veintitrés de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos dieciocho a trescientos treinta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, integrada por la Resolución número doce de fecha nueve de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos ochenta y cuatro; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la

presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra el demandado Poder Judicial, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 11075-2018 CALLAO

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

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

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

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

CAUSALES DEL RECURSO

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

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

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

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

el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, deviniendo la causal de su propósito en fundada. En relación a la infracción normativa de los artículos 1331° y 1332° del Código Civil. Quinto: Las causales mencionadas tienen relación directa con la pretensión planteada en la demanda, por lo que al no haberse determinado en sede judicial que el despido del accionante ha sido arbitrario, esto es, para el pago de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, no es admisible que sus exámenes por esta Sala Suprema no son técnicamente posibles y/o temporalmente oportunos, careciendo entonces de objeto asumir posición al respecto. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Ransa Comercial S.A., mediante escrito presentado el veintisiete de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos cuarenta y siete a trescientos sesenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del trece de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos veintiséis a trescientos cuarenta y tres; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la sentencia apelada del veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos a trescientos doce, que declaro infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Miguel Ángel Noblecilla Caro, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11129-2018 CUSCO

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

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

Lima, ocho de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

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

CAUSAL DEL RECURSO

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

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

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda de fecha veintisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y uno a noventa y ocho, el accionante solicita el reconocimiento de contrato de trabajo a plazo indeterminado en el cargo de obrero permanente de la Sub Gerencia de Obras, así como el abono de la remuneración mensual que corresponde a los obreros permanentes, remuneración que es producto del mandato de ley como de la negociación colectiva integrado por conceptos remunerativos y no remunerativos; además cumpla con su inscripción en la planilla de remuneraciones, y se le otorgue vacaciones anuales y gratificaciones por fiestas patrias y navidad. b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, a través de la Sentencia emitida el dieciocho de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos, declaró fundada la demanda, y ordenó a la Municipalidad Provincial del

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

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

1 Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

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

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

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

2 Fojas ciento noventa y siete a doscientos.

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

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

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

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

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

4 De fecha diecinueve de mayo de dos mil veinte.

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

DECISIÓN

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

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 11179-2018 CALLAO

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

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

Lima, catorce de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

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

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha once de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y tres a setenta y seis, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de: Infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica que la demanda de fecha trece de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y nueve a sesenta y cuatro, el accionante solicita la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral, por haber sufrido de un despido incausado, el cual deberá ser calculado desde su cese el doce de marzo de dos mil nueve hasta la fecha de su reinserción laboral en la fecha del once de enero de dos mil once, en la suma de ciento cinco mil trescientos treinta y seis con 46/100 soles (S/105,336.46). b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Callao, a través de la Sentencia emitida el veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento dos a ciento diez, declaró fundada en parte la demanda, y ordenó que la demandada pague a favor del actor el monto de ochenta mil soles (S/80,000.00) por indemnización por daños y perjuicios de lucro cesante y daño moral. El A quo fundamenta su decisión respecto al otorgamiento del lucro cesante, que siendo un hecho no controvertido, el periodo de despido del doce de marzo de dos mil nueve al once de enero de dos mil once (un año y diez meses), periodo durante el cual el

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

arbitrario en la vía de amparo solo si tiene efectos restitutorios, esto es, se le reincorpora al trabajador, que en el proceso de amparo no le niega ni desaparece el despido, sino que se retrotrae y restituye la relación laboral, distinto es el caso del despido nulo donde la justicia ordinaria sí declara que el despido se considera como no realizado o inexistente y por ende, corresponde el pago de las remuneraciones no percibidas conforme al artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual no ocurre en el caso de autos, ya que el despido no se ha declarado como uno inexistente, por ende existió un periodo dejado de laborar, donde no existió fuerza de trabajo al empleador y no hubo prestación de labores. En consecuencia, el Ad quem considera que no corresponde las remuneraciones devengadas, más aún si el artículo 6° de la LPCL señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, considerando que debe revocarse el extremo referido al lucro cesante y confirmar solo el monto otorgado por daño moral. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Sobre la causal material pertinente Tercero. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la Infracción normativa del artículo 1321° del Código Civil, disposición que regula lo siguiente: "Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable Artículo 1321°. Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta

sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. El resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída.” Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si la Sala Superior ha interpretado correctamente la infracción normativa del artículo 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, DS 002-2016-EF en el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad de la accionante y confirma lo demás que la contiene; señalando como fundamento de su decisión, básicamente que conforme se ha señalado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, la Bonificación por Función Jurisdiccional, en su esencia tiene característica remunerativa, pues es percibida de manera fija, mensual y permanente y es de libre disposición; sin embargo, en cuanto a las asignaciones especiales establecidas en el Decreto Supremo 045-2003-EF, 016-2004-EF, Decreto de Urgencia 017-2006, Ley 29142, Decreto Supremo 002-2016-EF, refiere que en las mismas resoluciones administrativas se señaló que no tiene carácter remunerativo ni naturaleza pensionable, por lo cual, no puede considerarse dicho monto como remuneración base de cálculo para los efectos de gratificaciones. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley

27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si se ha incurrido o no en la afectación al derecho a la motivación de las decisiones emitidas en el proceso. Quinto. El dispositivo constitucional presuntamente infraccionado, precisa: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan". Sexto. La Motivación de las Resoluciones Judiciales En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y

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

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

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

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

Irma Josefi na Yabar Rayo sobre pago de Bono por función fiscal, en donde se declara Fundada la demanda de amparo y Nula la resolución de fecha siete de setiembre del dos mil quince, recaída en la Casación 1692-2015 LIMA, señalando lo siguiente: "4. Conforme a las normas citadas, el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y se financia a través de los recursos ordinarios del Ministerio Público. No obstante, el Tribunal Constitucional observa que al expedirse la resolución casatoria cuestionada, de fecha 7 de setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió el recurso al margen de lo establecido por la normatividad mencionada y omitiendo los criterios expuestos por el Tribunal en relación con el carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal en las Sentencias 10714-2006-PC/TC, 05391- 2006-PC/TC, 00442-2008-PC/TC, 04836-2008-PA/TC, 01713- 2014-PC/TC, entre otras. (...) 10. De ahí que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resulta inconstitucional por no haber tomado en cuenta la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional relativa al carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal y a que no debe ser incluido en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, tal como lo solicitara el Ministerio Público. En tal sentido, la resolución suprema cuestionada, incurre en un déficit de motivación que afecta el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, por lo que corresponde estimar la demanda." Este nuevo pronunciamiento resulta relevante debido a que la postura determinada por el Tribunal Constitucional en relación con el bono fiscal es la misma respecto al bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales. Décimo Tercero. En atención a la sentencia recaída en el expediente 04495-2019-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, reseñada precedentemente, este Colegiado Supremo considera necesario realizar un mayor debate en sede jurisdiccional, con la finalidad de obtener un mayor análisis concerniente a la naturaleza remunerativa del

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

DECISIÓN

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

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL

11428-2018 CUSCO

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

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

Lima, veintinueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

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

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha trece de mayo de dos mil veinte, que corre en fojas cuarenta y uno a cuarenta y cuatro del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, por la causal de infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;

correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal. III.

CONSIDERANDO

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

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

interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Sobre la causal declarada procedente La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la que establece que es principio y derecho de la función jurisdiccional: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)" Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento 4.1. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y en específico, la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley 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

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

judicial toda vez que ha 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 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 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

alfin nuestro
banco



EXPEDIENTE 283-2021-MTPE/2.14-NC

ACTA DE ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO 2021 - 2023 EN REUNIÓN EXTRAPROCESO VIRTUAL

En la ciudad de Lima, siendo las 09:00 a.m. del día lunes 07 de febrero de 2022, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia del conciliador **ALEJANDRO LIZAR PEREZ DAVILA** quien suscribe, y de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la Emergencia Sanitaria por el COVID-19; la empresa ALFIN BANCO S.A. (antes BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A) con RUC 20517476405, representada por la comisión negociadora por los señores: DANIEL ÁVILA GÓMEZ, identificado con C.EX. 000282416, en calidad de Gerente de Capital Humano; FIDEL ANIBAL QUISPE RIMARI, identificado con D.N.I. 42906327, en calidad de Gerente de Asuntos Contenciosos Laborales; y RUBÍ ANGÉLICA PALOMINO HERRERA, identificada con D.N.I. 41777184, en calidad de Jefa de Relaciones Laborales; y de la otra parte, el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A., representada por la comisión negociadora por los señores: PORFIRIO YALAUPARI QUISPE, identificado con D.N.I. 09910734, en calidad de Secretario General; HUMBERTO BERMÚDEZ HUALLPARIMACHI, identificado con D.N.I. 40282906, en calidad de Sub Secretario General; y DONATO SOLORZANO CCARHUAS, identificado con D.N.I. 25708231, en calidad de Secretario de Organización; asesorados por el Abog. STANISLAV HUMBERTO URA COYLA, identificado con D.N.I. 07489806, y registro C.A.L. 68615; quienes están acreditados y concurren a la reunión programada virtualmente para la presente fecha.

Después de múltiples sesiones de negociación con relación a todos los aspectos que son materia del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO, las partes han adoptado los acuerdos señalados en las cláusulas siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: RELACIÓN JURÍDICO LABORAL

EL BANCO convendrá que, a partir de la suscripción del presente convenio, el personal en la posición de Ejecutivo de cobranzas no será calificado como personal de confianza.

CLÁUSULA SEGUNDA: BIENESTAR LABORAL Y OTROS

1. EL BANCO se compromete a transferir en propiedad a solicitud de los trabajadores, las unidades motorizadas (motocicletas), utilizadas para el desarrollo de sus actividades diarias, a un precio simbólico no mayor a US\$1.00 (Un y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América), siempre que se cumplan de la manera integral las siguientes condiciones:

1.1. Que dicha motocicleta haya cumplido como mínimo 2 años 10 meses desde la fecha de y/o capitalización;

1.2. Que el trabajador tenga una antigüedad mayor a 2 años y 10 meses prestando sus servicios de manera ininterrumpida en EL BANCO y con la misma unidad motorizada (motocicleta) asignada. El referido tiempo de antigüedad del trabajador se computará desde su fecha inicial y real de ingreso al BANCO AZTECA DEL PERU S.A. ahora ALFIN BANCO S.A.

Las transferencias de propiedad de una unidad motorizada (motocicleta), que EL BANCO realice a un trabajador sindicalizado, en aplicación de este convenio, se podrán dar en más de una oportunidad, siempre que:

- Entre cada compra exista un lapso mínimo de 2 años y 6 meses, contados desde la fecha de transferencia en Registros Públicos.
- Cumpla los parámetros establecidos en los numerales 1.1 y 1.2

La aplicación de esta cláusula aplicará para las solicitudes que se efectúen a partir del día siguiente de la suscripción del presente convenio.

2. Es de interés y necesidad de EL BANCO, que sus colaboradores realicen sus labores de manera satisfactoria y segura, acorde a las normas de seguridad y salud en el trabajo, higiene y limpieza, por lo cual, mantendrá su política de trabajo seguro.

3. EL BANCO conviene en otorgar a los afiliados al SINDICATO una bonificación, por única vez, de acuerdo con el siguiente detalle:

- 0.5 remuneración básica mensual del trabajador beneficiado, cuando cumpla 5 años ininterrumpidos, para el cómputo de los años de servicio se tomará la fecha de su ingreso inicial y real al Banco Azteca del Perú.
- 1 remuneración básica mensual del trabajador beneficiado, cuando cumpla 10 años ininterrumpidos, para el cómputo de los años de servicio se tomará la fecha de su ingreso inicial y real al Banco Azteca del Perú.
- 2 remuneraciones básicas mensuales del trabajador beneficiado, cuando cumpla 20 años ininterrumpidos, para el cómputo de los años de servicio se tomará la fecha de su ingreso inicial y real al Banco Azteca del Perú.
- La bonificación se reflejará en la boleta de pago del mes siguiente en que el trabajador cumpla el tiempo de servicios señalados.

4. EL BANCO conviene en otorgar 01 día de permiso con goce de haber a todos sus trabajadores por motivo de cumpleaños, pudiendo hacer uso del mismo dentro del mes de cumpleaños y previa comunicación a su jefe inmediato.

CLAUSULA TERCERA: RELACIONES COLECTIVAS

1. EL BANCO conviene en otorgar, por única vez, al SINDICATO, para el desarrollo de sus actividades:

- 01 Laptop
- 01 impresora
- 01 televisor

- 20 sillas

Estos serán entregados a los 15 días naturales de suscripción del convenio colectivo.

2. EL BANCO otorgará, por única vez, al SINDICATO por motivo de su aniversario:

- 01 refrigeradora
- 01 equipo de sonido
- 01 cocina
- 01 Lavadora

Estos serán entregados a los 15 días naturales de suscripción del convenio colectivo.

CLÁUSULA CUARTA: LICENCIAS SINDICALES

EL BANCO y EL SINDICATO manifiestan que el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 011-92-TR, establece que, el permiso sindical se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando éste agrupe entre veinte (20) y cincuenta (50) afiliados, y así, sucesivamente.

En ese sentido, EL BANCO conviene en otorgar a todos los dirigentes sindicales que conforman la Junta Directiva del SINDICATO, una bolsa de días de licencia sindical, de 40 (cuarenta) días, adicionales a los otorgados por Ley, como máximo, por concepto de licencia sindical, siempre que, EL SINDICATO agote los días de licencia sindical otorgados por Ley.

EL BANCO y EL SINDICATO acuerdan que las licencias sindicales, se regirán de acuerdo con el siguiente procedimiento de ley, con las siguientes precisiones:

- La solicitud deberá ser dirigida a Relaciones laborales con copia a Capital Humano, con una anticipación no menor de 24 horas antes de su inicio.
- Deberá indicarse qué persona hará uso de la licencia.

- El trabajador precisará el tiempo que hará uso de la licencia sindical.

CLAUSULA QUINTA: BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

EL BANCO, otorgará una bonificación por cierre de pliego a los trabajadores afiliados al SINDICATO por intermedio de sus representantes, una bonificación ascendente a la suma de S/ 71,650.00 (SETENTA Y UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 soles), monto que deberá ser depositado a la cuenta del SINDICATO a los 15 días de la suscripción del Pliego de Reclamos 2021 a 2023.

CLÁUSULA SEXTA: APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

De conformidad con los artículos 9°, 42° y 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR y los artículos 28° y 34° del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, queda entendido que los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación de los trabajadores que tengan la condición de afiliados al SINDICATO a la fecha de la presentación del Pliego de Reclamos y que mantengan vínculo laboral vigente con el BANCO a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CLÁUSULA SEPTIMA: VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

LAS PARTES, convienen que el presente Convenio Colectivo tendrá vigencia para el periodo de 2 años, comprendido desde el 29 de marzo del 2021 hasta el 30 de marzo del 2023. Durante su vigencia, EL SINDICATO, no podrá solicitar al BANCO el otorgamiento de nuevos beneficios de carácter convencional, sin perjuicio de su derecho de exigir al BANCO el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales que surjan del presente acuerdo y que sean aplicables a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio

Colectivo.

Queda entendido que con el presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva al pliego de reclamos presentado al BANCO por el SINDICATO el 29.03.2021, quedando entendido también que las peticiones contenidas en el referido pliego que no han sido recogidas en el presente convenio fueron retiradas del petitorio.

El presente Convenio Colectivo fue leído por las partes, las mismas que ratifican y suscriben en señal de conformidad, en tres ejemplares, conviniendo que EL BANCO remita un ejemplar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su registro y archivo.

Siendo las 13:30 p.m., se da por concluida la presente reunión, emitiéndose el acta respectiva para los fines pertinentes.

EXP: 360-2019.MTPE/2.14-NC

**CONVENIO COLECTIVO PERIODO
2019 - 2020 Y 2020 - 2021 SUSCRITA
ENTRE EL SINDICATO NACIONAL
DEL FONDO EMPLEADOS DEL
BANCO DE LA NACIÓN Y EL FONDO
DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA
NACIÓN**



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

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

PRIMERO. – VIGENCIA DEL CONVENIO. -

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

SEGUNDO:– AUMENTO GENERAL

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

Para el año 2019 será de S/. 80.00 soles

Para el año 2020 será de S/. 60.00 soles

Montos que serán abonados el 08 de agosto del presente año

TERCERO. – AMBITO Y ALCANCE DEL CONVENIO

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

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

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

CUARTO. – BENEFICIO POR 35 AÑOS DE SERVICIOS

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

QUINTO.–BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

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

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

SEXTO.–UNIFORME

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

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

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

SETIMO: DIA LIBRE POR ONOMÁSTICO

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

OCTAVO.-CLIMA DE PAZ Y ARMONÍA LABORAL

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

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

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

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



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

