

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

**¿Desnaturaliza una
tercerización la firma de
un convenio colectivo con
un sindicato de redes de
subcontratación?
El caso de la minera
Austria Duvaz**

Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara

**Crisis de la representatividad
sindical en el Perú
Panorama actual post
pandemia**

Artículo de Elda Noelia Gálvez López

Normas Legales

Jurisprudencia

Negociación colectiva

1975



2024

Edición

551

Mayo 2024

EDITORIAL

Nos complace presentar la edición de mayo de 2024, caracterizada por importantes cambios y propuestas legislativas destinadas a mejorar la calidad de vida y la protección de los trabajadores en Perú. En esta edición, analizaremos las recientes iniciativas que buscan fortalecer los derechos laborales y la seguridad social, destacando esfuerzos tanto en la legislación como en la implementación de políticas efectivas.

Uno de los proyectos de ley más destacados propone permitir que los afiliados a fondos privados de pensiones diagnosticados con cáncer en estadio II o superior puedan retirar sus fondos de manera inmediata. Esta iniciativa busca proporcionar los recursos necesarios para que los pacientes puedan costear sus tratamientos médicos sin retrasos. Actualmente, la legislación solo permite la jubilación anticipada y la devolución de aportes en casos de enfermedad terminal o cáncer, sin especificar el estadio de la enfermedad.

Esta nueva propuesta no solo aclara esta condición, sino que también aumenta la devolución de fondos al 95.5%, frente al 50% estipulado anteriormente. El procedimiento propuesto es sencillo y rápido, requiriendo solo la presentación de una solicitud junto con un informe médico certificado, el cual será verificado en un plazo máximo de 5 días. Esta medida representa un paso significativo hacia la protección y apoyo de los trabajadores que enfrentan enfermedades graves.

En paralelo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido una resolución que establece los criterios para calcular la compensación de los servicios de internet y el consumo de energía eléctrica para los teletrabajadores. Esta medida busca asegurar que los trabajadores que realizan sus labores

desde casa reciban una justa compensación por los gastos adicionales que esto conlleva. La compensación se basará en valores referenciales que consideran el operador, el plan contratado, la tecnología y la velocidad del servicio de internet. Esta normativa es un paso importante para reconocer y apoyar el esfuerzo adicional que implica el teletrabajo, adaptándose a las nuevas modalidades laborales que han surgido con mayor fuerza en los últimos años.

Asimismo, otra relevante propuesta legislativa busca incluir en el Código Penal los delitos de violencia económica, psicológica y acoso laboral. Esta iniciativa tiene como objetivo proteger la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado. Se propone modificar el artículo 168 del Código Penal para sancionar actos de violencia económica, psicológica y acoso laboral en sus diversas formas, incluyendo el verbal, discriminatorio, por poder, ciberacoso y grupal. Las penas propuestas oscilan entre dos y cuatro años de prisión, dependiendo de la gravedad del delito. Esta propuesta subraya la importancia de un entorno laboral respetuoso y libre de acoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y la justicia en el ámbito laboral.

Estas iniciativas demuestran un firme compromiso por parte del gobierno y las instituciones peruanas

para mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores. Es esencial que tanto empleadores como empleados se involucren activamente en la implementación de estas medidas para asegurar un entorno de trabajo más justo y seguro. La colaboración entre todas las partes interesadas será crucial para el éxito de estas propuestas y para la creación de un ambiente laboral más equitativo y protegido.

Por otro lado, en esta oportunidad con la colaboración de tres sobresalientes doctores en la materia, la doctora Elda Noelia Galvez López y el doctor Luis Reynaldo Chavez Lara.

En primer lugar, la doctora Elda Galvez comparte en esta ocasión su artículo denominado "Crisis de la representatividad sindical en el Perú—Panorama actual post pandemia", dentro del cual la autora busca concentrar la atención en la grave situación que se encuentran actualmente las organizaciones sindicales luego de la etapa drástica de pandemia. Del mismo modo, no solo se busca brindar un panorama de los sindicatos, sino que también se identifican los problemas, a los cuales se deben abordar para mejorar dicha situación y proteger el derecho a la sindicación.

En primer lugar, el doctor Luis Chavez colabora en esta oportunidad con su artículo titulado "¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? El caso de la minera austria "duvaz", en el cual se analizará la situación jurídica de la posibilidad que una empresa negocie colectivamente con un sindicato de trabajadores, quienes laboran para sus contratistas.

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.

Mayo de 2024.

Actualidad laboral

Comité Editorial



INDICE

- 2 Editorial
Por Actualidad Laboral
- 5 ¿Desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación?
El caso de la minera Austria Duvaz
Artículo de Luis Reynaldo Chávez Lara
- 16 Crisis de la representatividad sindical en el Perú
Panorama actual post pandemia
Artículo de Elda Noelia Gálvez López
- 23 Normas legales
- 60 Jurisprudencia
- 115 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

¿DESNATURALIZA UNA TERCERIZACIÓN LA FIRMA DE UN CONVENIO COLECTIVO CON UN SINDICATO DE REDES DE SUBCONTRATACIÓN?

EL CASO DE LA MINERA AUSTRIA DUVAZ

Luis Reynaldo Chavez Lara



Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad Privada del Norte y en Historia por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Maestrando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la UNMSM. Jefe del Centro de Información y Documentación en Vinatea y Toyama Abogados.

Introducción

En el presente ensayo se analizará una situación jurídica específica: la posibilidad de que una empresa negocie colectivamente con un sindicato de trabajadores cuyos integrantes laboran para sus contratistas. En particular, el caso de una minera, la misma que tuvo que enfrentar procesos judiciales cuyos demandantes buscaban el reconocimiento de la desnaturalización de la tercerización utilizando, como parte de sus medios probatorios, la firma de convenios colectivos entre esta con dicho sindicato, del cual formaban parte.

Para ello, en un primer momento se expondrá el proceso de positivización de los sindicatos de redes de subcontratación, los cuales han sido reconocidos en fecha reciente a través del Decreto Supremo 014-2022-TR, el cual modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de una manera que diversos sectores empresariales señalan como inconstitucional.¹

En un segundo momento se pasará revista del derecho comparado, identificando si otros países de la región han incluido en sus respectivas legislaciones, así como el Perú, el artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), con la finalidad de contextualizar a nuestro país en el mapa “geojurídico” de América Latina.

En un tercer momento se explicarán las implicancias, riesgos y el caso concreto de que la minera Austria Duvaz haya firmado estos convenios colectivos, comparando su proceder con el de otras empresas del mismo rubro productivo que también tienen conflictos incoados por integrantes de sus sindicatos de redes de subcontratación.

En un cuarto momento se analizarán las sentencias, en particular dos de ellas emitidas el mismo día, donde la Corte Suprema resuelve la problemática planteada, y se evidenciarán las contradicciones interpretativas que

¹ Para efectos prácticos, en adelante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo será denominada LRCT, y su Reglamento, RLRCT.

derivaron en fallos distintos para estos casos donde se comparten la misma materia, petitorio y partes demandadas.

El ensayo culmina enumerando conclusiones y con una toma de posición.

1. Lex nova. Positivización de los sindicatos de redes de subcontratación

Aquel 24 de julio del 2022 era domingo. El cuadernillo de El Peruano, veterano y estoico mensajero de normas legales y erratas traía en su página 22 el Decreto Supremo 014-2022-TR. De inmediato diversos actores empresariales, políticos, jurídicos y mediáticos se abalanzaron a desentrañar su contenido. No era para menos, con su publicación e inminente entrada en vigencia, entre otros, se modificaba el artículo 4° del RLCT.

Pero ¿qué trajo consigo este nuevo artículo que despertó tanto interés? En primer lugar, una novedad que consistió en la incorporación de dos nuevos tipos de sindicatos que se sumaron a los cuatro previamente existentes; en segundo lugar, la metamorfosis de una norma con vocación de numerus clausus en otra de numerus apertus, y; en tercer lugar, la positivización o el reconocimiento normativo de un sindicato presente en las relaciones laborales del país, cuya presencia ha conducido a que algunas empresas negocien colectivamente con trabajadores organizados de sus contratistas.

Para comprender los aspectos de la novedad y la metamorfosis normativa veamos la Tabla 1. A la izquierda se encuentra el artículo 5° de la LRCT, donde se establecen cuatro tipos de sindicatos. A la derecha la modificación producida por el Decreto Supremo 014-2022-TR, donde, además de añadir dos tipos de sindicatos adicionales a los ya existentes en la LRCT (numerales 2 y 6 subrayados del Art. 2 del DS 014-2022-TR), deja abierta la posibilidad de que se establezcan organizaciones de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente (numeral 7).

Tabla 1

Tipos de sindicatos contemplados en la LRCT y los añadidos a partir del DS 014-2022-TR.

TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR Decreto Supremo 014-2022-TR
<p>“Artículo 5°.- Los sindicatos pueden ser:</p> <p>a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.</p> <p>b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.</p> <p>c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.</p> <p>d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.”</p>	<p>“Artículo 4.- Derecho de sindicación.</p> <p>El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.</p> <p>Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:</p> <p>1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;</p> <p><u>2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;</u></p> <p>3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;</p> <p>4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;</p> <p>5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad;</p> <p><u>6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y,</u></p> <p><u>7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.”</u> (los subrayados y negritas son nuestros).</p>

De manera literal, estamos frente a lo que, en su parte considerativa, el controvertido Decreto Supremo señala como la consecuente necesidad de:

“armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga; (...)”.

Pero ¿qué dicen estas decisiones, recomendaciones u observaciones de la OIT respecto de la posibilidad de aumentar los tipos de sindicatos para supuestamente ejercer con mayor efectividad la protección de la libertad sindical? El Decreto Supremo menciona los Convenios 87 y 98, de los años 1948 y 1949 respectivamente. Tomemos como ejemplo el primero. Este señala en su artículo 2° que:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Es decir, si nos ceñimos al objetivo que la OIT parece perseguir, el Decreto Supremo analizado estaría en la misma línea. Sin embargo, hay actores que cuestionan su emisión intempestiva debido a que habría quebrantado el diálogo mientras que otros consideran inconstitucionales varias de las modificaciones que establece.

Por ejemplo, el abogado laboralista Jorge Toyama (2022) aseguró que esta norma empodera excesivamente a los sindicatos y que se habría emitido de espaldas al diálogo social; la bancada política de Avanza País presentó un proyecto de ley para derogarla (El Comercio, 2022); Martín Ruggiero (2022), señaló que el MTPE se aleja

de la rigurosidad y que dicha norma generará mayor conflictividad; Roberto Matallana (2022) por su parte enfatizó que, a pesar de que puedan existir buenas intenciones, lo que se hizo finalmente fue imponer medidas con fórmulas rígidas; Lidia Vilchez (2022) fue más allá, y aseguró que el Decreto Supremo es inconstitucional, lo que tendría como consecuencia, su expulsión del corpus normativo nacional.

Si bien no nos ocuparemos más de esta discusión, cabe mencionar que este Decreto Supremo 014-2022-TR lo que terminó haciendo fue positivizar lo que señala el artículo 2° del Convenio 87 (ver Tabla 2).

Tabla 2

Texto del artículo 2° del Convenio 87 de la OIT y cómo se ha positivizado en la legislación peruana a través del DS 014-2022-TR.

<p>Co87 – <u>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948</u> (núm.87).</p>	<p>Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por <u>Decreto Supremo 011-92-TR</u> <u>Decreto Supremo 014-2022-TR</u></p>
<p>“Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”</p>	<p>“Artículo 4.- Derecho de sindicación. (...) Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser: 7.De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.” (las negritas son nuestras).</p>

Bajo esta premisa la norma no solo ha sufrido una transformación en la que ha pasado de un esquema de numerus clausus para la constitución de organizaciones sindicales a otra de numerus apertus, sino que, además, en dicho Decreto Supremo se añaden dos tipos nuevos de sindicatos, los cuales son:

a) Los sindicatos de grupos de empresa, y;

b) Los sindicatos de cadena productiva o de redes de subcontratación.

Es así como la legislación peruana ha reconocido de manera expresa a un tipo de sindicato que ya existía en la práctica, y que por su naturaleza resultaba difícil de clasificar en los cuatro que originalmente el legislador consideró en la LRCT, este no es otro que el sindicato de redes de subcontratación, o, dicho de otro modo, el sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

Ya en el año 2009 Arce Ortiz señalaba la necesidad de regular este tipo de organizaciones a las que denominó "el nuevo sindicato de tercerización" (pág.267), tesis duramente criticada por César Munayco, quien calificó esta fórmula de "hipótesis que no tienen asidero legal, y que no pasan de una especulación jurídica (brillante por cierto) muy alejada de la realidad legislativa de nuestro país." (2010, pág.92).

Pues bien, la entrada en vigor del Decreto Supremo 014-2022-TR superó las expectativas de Arce, dado que en su planteamiento del "nuevo sindicato de tercerización" se imponen algunas restricciones, las mismas que no existirían en los novedosos sindicatos de redes de subcontratación. Un caso que tomaremos de ejemplo de que estos sindicatos ya venían operando en la realidad y negociando colectivamente ejerciendo su derecho fundamental a la libertad sindical será el de la Minera Austria Duvaz, la misma que firmó convenios colectivos con el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaría Sociedad Minera Austria Duvaz Sociedad Anónima Cerrada, o, mejor dicho, con el sindicato compuesto por los trabajadores de sus empresas contratistas.

2. ¿Estamos solos en el universo, de América Latina?

Ante el escenario legislativo en el Perú resulta pertinente la pregunta, ¿el artículo 2° del Convenio 87

de la OIT se ha positivizado en otros países de la región? Es importante responder a este cuestionamiento porque precisamente, el artículo abre la posibilidad de que se hayan positivizado los sindicatos de contratas, en aras de hacer valer el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, de acuerdo con la versión de este organismo.

Sin ánimo de analizar el itinerario político de cada país, basta decir que el mapa "geojurídico" laboral de América Latina está dividido. Por un lado, tenemos países que, como el nuestro, han incluido esta norma expresamente en sus leyes y poseen esquemas de *numerus apertus*, mientras que otros sencillamente han cerrado las puertas a la innovación de organizaciones sindicales "que se estimen convenientes". Otro detalle interesante es que, de las legislaciones revisadas que sí han adoptado este esquema, solo Venezuela y Ecuador lo han hecho a nivel constitucional, Chile y el Perú, no.

A continuación, en la Tabla 3 se resumen las normas que regulan estos supuestos en Países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y en países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Se ha añadido Venezuela a la lista a pesar de no integrar ninguno de estos bloques.

Tabla 3

*Países que han positivizado de manera literal o casi literal el artículo 2° del Convenio 87 (los sombreados, los demás tienen un esquema de *numerus clausus*).*

PAÍS	DISPOSITIVO LEGAL	NORMA
Bolivia	Ley General del Trabajo	Artículo 99. – Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituirse con arreglo a las reglas legales.

Colombia	Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 356.Sindicatos de Trabajadores.Clasificación.Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.
Ecuador	Código del Trabajo	Art.440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.
Argentina	Ley 23.551	Artículo 10.- Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.
Chile	Código del Trabajo	Art.212.Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.
Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores	Artículo 353.Libertad Sindical. Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley.Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

De lo anterior se desprende que algunas legislaciones nacionales aún son reacias o se mantienen conservadoras respecto de incluir de manera taxativa el artículo 2° del Convenio 87 en sus corpus normativos

laborales. Contario sensu, el Perú lo materializó con la dación del Decreto Supremo 014-2022-TR.

3. ¿Relaciones (colectivas) peligrosas?

Hasta aquí se ha arribado a una conclusión, que tanto los instrumentos internacionales de la OIT como la legislación nacional vigente facultan a las empresas usuarias de servicios de tercerización para que negocien colectivamente con el o los sindicatos conformados por los trabajadores de sus contratistas. Pero ¿qué implicancias conlleva tal accionar?, ¿existen riesgos para la empleadora o empresa principal?, ¿es una práctica usual al menos en el sector minero?

Respecto de las implicancias podemos resaltar dos.

En primer lugar, que aquella empresa que negocie colectivamente con uno o varios sindicatos de sus contratistas sea por iniciativa propia o por presión de los actores involucrados, al fin y al cabo, lo hace en uso de las facultades que la ley le otorga, y no por obligación, y de esta conducta se desprende, en la práctica, la materialización del respeto a la libertad sindical, congruente con los principios expresados en nuestro texto constitucional, de lo contrario todo devendría en actos nulos.

En segundo lugar, a nuestro entender, es totalmente legítima la expectativa de los trabajadores sindicalizados de empresas contratistas en lo que respecta a negociar con la empresa principal. Sin embargo, al concretarse la firma del convenio colectivo, esto trae como consecuencia, en ciertos casos, que dicha acción sirva de motivación fáctica para que algunos de los trabajadores beneficiados demanden la desnaturalización, lo cual, de ser premeditado, hablaría muy mal de ellos. Por ello el caso de Austria Duvaz resulta emblemático, dado que se han podido identificar hasta diez procesos judiciales donde los trabajadores de sus contratistas la demandan por desnaturalización usando como medio probatorio los convenios colectivos firmados por aquella.

Lo dicho en los párrafos anteriores abre la puerta para

identificar ciertos riesgos.

Uno de ellos es la posibilidad, como lo experimentó Austria Duvaz, de enfrentar procesos judiciales por desnaturalización de servicios con los trabajadores de las empresas contratistas, los mismos que podrían desgastar las relaciones laborales con el sindicato o con los trabajadores no sindicalizados en caso los convenios hayan sido firmados de buena fe por los demás actores.

Otro riesgo por encarar es que estos procesos también podrían perjudicar la imagen corporativa al exponer a la empresa al escrutinio mediático, información que, por lo general, al llegar a la población, establece una relación casi instantánea de David contra Goliat, identificando al primero con el trabajador, y obvio, al Goliat S.A. como el colofón donde habitan el abuso, la injusticia, la codicia y el poco compromiso social.

Enumeradas las implicancias y los riesgos, una voz temeraria podría recomendar a los empleadores a nunca iniciar este tipo de negociaciones. Sin embargo, dada la última modificación introducida por este Decreto Supremo, de negarse, los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, de acuerdo con el artículo 61-A, en los siguientes supuestos, cuando:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo”.

Entonces, en la práctica, una empresa usuaria de servicios de tercerización, a la luz de la legislación vigente, no puede negarse a la iniciativa comercial de un sindicato de sus empresas contratistas, situación que, de acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, expone a las empresas a los riesgos señalados, y muy

probablemente a un arbitraje potestativo.

Esto resulta relevante porque con anterioridad a la publicación del Decreto Supremo, las empresas usuarias sí podían ser excluidas de la negociación iniciada por los sindicatos de sus contratistas, tal como señala Munayco (2010) respecto del caso de la minera Los Quenuales, la misma que en aplicación del artículo 45° de la LRCT, al no ser empleadora de los integrantes del sindicato ni haber participado en negociación colectiva previa, se libró de participar en la negociación que motivó el procedimiento que derivó en la Resolución Directoral General 22-2016-MTPE/2/14, del cual fue excluida y sus contratistas, por mandato resolutivo, constreñidas a continuar con el procedimiento de negociación colectiva.

Al igual que la Empresa Minera Los Quenuales S.A., la Minera Aurífera Retamas S.A., tampoco se aventura a negociar colectivamente con sindicatos de contratistas, prueba de ello es que en los sucesivos convenios colectivos de sus contratistas a los que tuvimos acceso y que datan de 2014 hasta la actualidad, nunca representante alguno de esta actuando como empresa principal ha estampado su firma al final de dichos documentos. Lo visto nos permite un ejercicio inductivo: que las empresas usuarias de servicios de tercerización no suelen participar de negociaciones colectivas con los sindicatos ahora conocidos como de redes de subcontratación. Sin embargo, esto no ha limitado que existan muchas demandas incoadas por los trabajadores de las contratistas contra las empresas principales, cuya pretensión principal se repite como un coro: desnaturalización de servicios de tercerización.

Es así como el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. deviene en inusual, porque si bien la legislación lo permite, las empresas no se inclinan por involucrarse con los sindicatos de sus contratistas, situación que le ha traído demandas que debe enfrentar.

Por ejemplo, de acuerdo con la información disponible en las sentencias de primera y segunda instancia del proceso recaído en el expediente 19921-2017-0-1801-JR-

LA 01, Austria Duvaz firmó un contrato de locación de servicios con la empresa Cuprita J.P.S.A.C., con la finalidad de tercerizar labores de exploración, desarrollo, preparación y explotación minera. Es con esta empresa tercerizadora que, de manera conjunta, Austria Duvaz firma con el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de las Empresas Especializadas, Contratistas y de la Usuaria Sociedad Minera Austria Duvaz, el Acta de Acuerdo de Partes de fecha 12 de abril de 2017, el Acta de Acuerdo en reunión de Extraproceso de fecha 27 de junio de 2017, el Acta de Instalación de trato Directo del Convenio Colectivo 2017-2018 y el Convenio Colectivo 2017-2018.²

Consecuencia de estos actos, uno corporativo y los otros sindicales, es que distintos trabajadores demandan la desnaturalización de la tercerización, ante lo cual, en etapa casatoria se han emitido sentencias de Corte Suprema, dos de las cuales serán materia de análisis debido a las contradicciones en las que incurre esta extraordinaria instancia resolutoria.

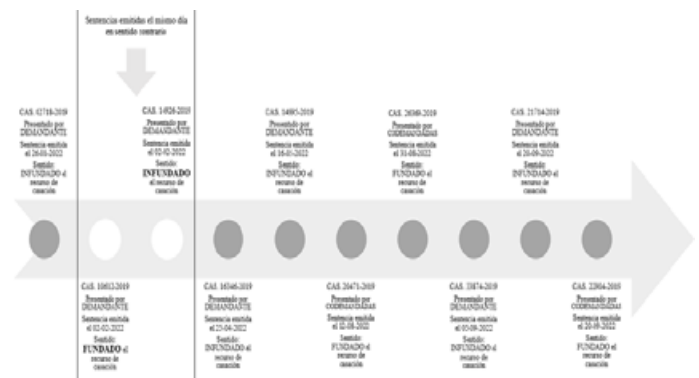
4. Contradicciones Supremas

La pregunta que titula el ensayo es: ¿desnaturaliza una tercerización la firma de un convenio colectivo con un sindicato de redes de subcontratación? Para responderla se explicó en qué consiste este nuevo tipo de sindicato haciendo hincapié en su proceso de positivización en la legislación nacional, luego, se mencionaron las implicancias y riesgos en los que pueden incurrir las empresas principales que negocian colectivamente con sindicatos de trabajadores tercerizados. Lo que falta es dilucidar si, de acuerdo con los fallos de la Corte Suprema, esta acción desnaturaliza la tercerización. Inicialmente este órgano jurisdiccional tuvo opiniones divididas. Por ello, citaremos el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz, la misma que, de acuerdo con la información extraída de la página web del Poder Judicial, entre enero y setiembre del año 2022, estuvo involucrada en diez recursos de casación que la Corte

Suprema resolvió de fondo. En el Gráfico 1 se puede apreciar una línea de tiempo en la que se detallan estos procesos iniciados en el 2019.

Gráfico 1

Procesos judiciales iniciados por trabajadores sindicalizados de la empresa Cuprita J.P.S.A.C. que demandaron a su empleadora y a Austria Duvaz la desnaturalización de la tercerización, entre otros motivos, porque la última firmó convenios colectivos con su sindicato.



Para fines ilustrativos en el esquema se han diferenciado dos de ellos, y vale la pena analizarlos dado que, tal y como se puede apreciar, las casaciones 10612-2019 y 14926-2019 fueron publicadas en el portal web de la Corte Suprema el mismo día (2 de febrero de 2022) e incluso las fechas de las resoluciones son las mismas para ambas (14 de enero de 2022). Lo curioso es que las dos resuelven los casos de manera distinta, siendo estos, análogos. Misma materia, mismos argumentos, mismas infracciones normativas, mismos demandados, mismo petitorio, pero fallos diferentes. ¿Cómo pudo suceder esto? Debido a la interpretación discrepante de las salas respecto de la falta de autonomía empresarial, elemento que, de presentarse, desnaturaliza la tercerización (en concordancia con el Art. 5° del Decreto Supremo 006-2008-TR, Reglamento de la Ley 29245 y del Decreto Legislativo 1038, que regulan los servicios de tercerización).

Empecemos por la interpretación expuesta en la

² Si bien hasta ahora solo se ha hecho mención del Convenio Colectivo 2017-2018, lo cierto es que se han encontrado convenios o proyectos de convenios colectivos para los periodos 2015-2016 y para el 2016-2017. Esto quiere decir que, en materia de negociaciones colectivas, el proceder de Austria Duvaz no es reciente, sino que sería una práctica adoptada por la empresa como parte de su política de relaciones colectivas.

Casación Laboral 10612-2019- LIMA. En esta sentencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró **fundado** el recurso de casación interpuesto por el demandante, el cual, entre otras cuestiones, había demandado la desnaturalización de la tercerización. Señala este que en el contrato de servicios que Austria Duvaz firmó con Cuprita J.P.S.A.C. existió fraude y simulación debido a que escondería la relación laboral que reclama en su petitorio a estas codemandadas.

Como señala la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, en su artículo 2°, se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras. Sin embargo, para que esta sea válida y que se evidencien indicios de su **autonomía empresarial**, en concordancia con el artículo 4.1° del Decreto Supremo 006-2008-TR, se deben cumplir necesariamente cuatro requisitos: 1) que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; 2) que cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; 3) que sea responsable por los resultados de sus actividades; y 4) que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. El segundo párrafo de este mismo artículo señala los elementos característicos del cumplimiento de estos requisitos por parte de la empresa tercerizadora, los cuales son: 1) la pluralidad de clientes; 2) que cuente con equipamiento; 3) la inversión de capital; y 4) la retribución por la obra o servicio realizado.

Es precisamente aquí cuando la Sala Suprema considera que hubo un razonamiento erróneo por parte de la primera instancia, así como de la instancia de Vista. En primer lugar, identifica que no se habría analizado correctamente el "elemento característico relacionado a la pluralidad de clientes que debiera cumplir toda empresa que realiza actividades tercerizadas". Sobre esto, asegura, de haberse presentado una

situación transitoria que impidió coyunturalmente el cumplimiento del requisito, esta no fue esclarecida por las codemandadas. En segundo lugar, señala que el hecho de otorgar beneficios a los trabajadores de las empresas contratistas a través de acuerdos colectivos, se traduce en un indicio de ausencia de autonomía empresarial, opinión con la que discrepamos de manera categórica. Nótese que en este extremo la casación resolvería la interrogante planteada al inicio del ensayo, cuestión que retomaremos más adelante. En tercer lugar, la Sala concluye que Cuprita J.P.S.A.C. carecía de materiales propios para llevar a cabo sus actividades dado que estos eran proveídos por Austria Duvaz, lo que se demostraría con facturas emitidas por esta última.

En consecuencia, continúa, esto sería evidencia de que en este caso se trataría de una simple provisión de personal, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, declara fundado el recurso del demandante, y, por ende, la desnaturalización de la tercerización.

Los mismos elementos son analizados en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, pero en sentido contrario. Para esta Sala no hay desnaturalización, en principio, porque las codemandadas cumplen con lo establecido en todas las normas que regulan la tercerización en la actividad minera.³

Por otro lado, con relación a la pluralidad de clientes, a esta Sala le bastó con que la empresa tercerizadora haya brindado servicios a otra empresa minera. Referente a la negociación colectiva llevada a cabo por Austria Duvaz con el sindicato de trabajadores tercerizados, la Sala concluye que, en atención del Principio de Autonomía Colectiva expresado en el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT, la firma de un convenio no desnaturaliza la tercerización dado que no evidencia subordinación ni injerencia en la gestión de las empresas contratistas, ni mucho menos está considerada como causal de desnaturalización de los contratos de tercerización.

3 TUO de la Ley General de Minería (DS 014-92-EM), Resolución Directoral 925-2008-MEM/DGM y Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros (DS 005-2008-EM).

Por último, respecto a la provisión de materiales, la Sala la justificó por las características especiales de la operación minera. En consecuencia, declaró **infundado** el recurso interpuesto por el trabajador. Lo narrado en los últimos párrafos tendría que ver con la composición de cada una de las salas que emitieron estas decisiones. Véase el Gráfico 2.

Gráfico 2

Composición de las salas que emitieron las decisiones contradictorias respecto de la pregunta: ¿desnaturaliza la tercerización la firma de un convenio colectivo entre la principal con el sindicato de sus contratistas?



Esta discrepancia en los fallos se corrigió en las sentencias posteriores que se pueden visualizar en la línea de tiempo. Es decir, de esta contradicción inicial que se aleja del ideal de la predictibilidad judicial, la Corte Suprema adoptó el criterio esbozado en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, en la cual se concluye que la firma de un convenio colectivo entre una empresa usuaria con el sindicato de trabajadores de sus contratistas no desnaturaliza la tercerización de servicios.

5. Posición y conclusiones

En base a los instrumentos normativos de la OIT, entre ellos el Convenio 87, el Estado Peruano, como otros en la región de América Latina, ha positivizado la opción de que se constituyan las organizaciones sindicales que los trabajadores estimen convenientes. Y, como parte de esta ola de innovación jurídica laboral, ha cristalizado la creación del sindicato de redes de subcontratación, que

también puede ser llamado sindicato de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadoras.

Concretamente, lo que ha ocurrido es el establecimiento normativo, de manera intempestiva, sin diálogo social e inconstitucional para algunos, de este tipo de sindicato en la legislación nacional. A su vez, se ha reconocido una práctica que empresas como Austria Duvaz venía realizando desde hacía años atrás, a saber, la negociación colectiva de empresas usuarias o principales con sindicatos compuestos por trabajadores de sus contratistas.

Este accionar, en particular la firma de convenios colectivos ha devenido en numerosas demandas de desnaturalización por parte de los trabajadores de estos sindicatos. Y si bien Austria Duvaz ha salido airosa en la mayoría de los procesos que han llegado a Corte Suprema, este tipo de situaciones siempre generan un desgaste en las relaciones laborales de la empresa con los trabajadores de sus contratistas.

En el caso de Austria Duvaz, producto de estos procesos judiciales, solo en el año 2022, de enero a septiembre, se emitieron diez sentencias. En particular son de interés dos que se contradicen entre sí a pesar de resolver la misma problemática jurídica, y como se adelantó páginas atrás, discrepamos de manera categórica con la posición adoptada en la Casación Laboral 10612-2019-LIMA, la misma donde se señaló que la firma de acuerdos de la empresa principal con los sindicatos de sus contratistas se constituye como elementos que evidencian la falta de autonomía empresarial.

Por el contrario, concluimos que lo resuelto en la Casación Laboral 14926-2019-LIMA, en el extremo de que la firma de uno o más convenios colectivos entre una empresa con un sindicato de trabajadores de sus empresas contratistas no desnaturaliza la tercerización de servicios está en lo correcto, y que dicha interpretación debería mantenerse y defenderse en aras de consolidar la tan ansiada predictibilidad y confianza en el sistema judicial.

Bibliografía

Arce Ortiz, E.(2009).“El sindicalismo peruano en los tiempos de la tercerización.La necesidad urgente de una reforma legal”.En: Soluciones Laborales.Año 2, 24, Gaceta Jurídica, diciembre 2009, pág.61-70.

El Comercio (17/08/2022).Avanza País busca derogar modificaciones a la ley de relaciones colectivas. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/avanza-pais-busca-derogar-modificaciones-a-la-ley-de-relaciones-colectivas-noticia/>

Ermida Uriarte, O.(2012).Crítica de la libertad sindical. Derecho PUCP, (68), 33-61

Matallana, R.(2022).Cambios en las relaciones colectivas de trabajo.Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/cambios-en-las-relaciones-colectivas-de-trabajo/>

Mejía Madrid, R.(2014).“El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva”.En: THEMIS Revista De Derecho, (65), 97-106.

Munayco Roggero, C.(2010).“La negociación colectiva en empresas cuyo ciclo productivo ha sido descentralizado. Caso de la minera Los Quenuales S.A.y el sindicato de trabajadores de sus contratistas”.En: Soluciones Laborales 28, pág.85-92.

PQS, La voz del emprendedor (2022).“Jorge Toyama, experto laboralista: Con decreto del Ejecutivo es posible que la informalidad crezca más”.Recuperado de: <https://pqs.pe/actualidad/economia/jorge-toyama-experto-laboralista-con-decreto-del-ejecutivo-es-posible-que-la-informalidad-crezca-mas/>

Ruggiero, M.(2022).Sindicatos y DS 014-2022-TR: ¿Cómo se modifican las normas sobre relaciones colectivas? En: Lex Latin (27/07/2022).Recuperado de: <https://lexlatin.com/opinion/sindicatos-y-ds-014-2022-tr-como-se-modifican-las-normas-sobre-relaciones-colectivas>

Toyama Miyagusuku, J.(2008).Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. Derecho & Sociedad, (30), 84-103.

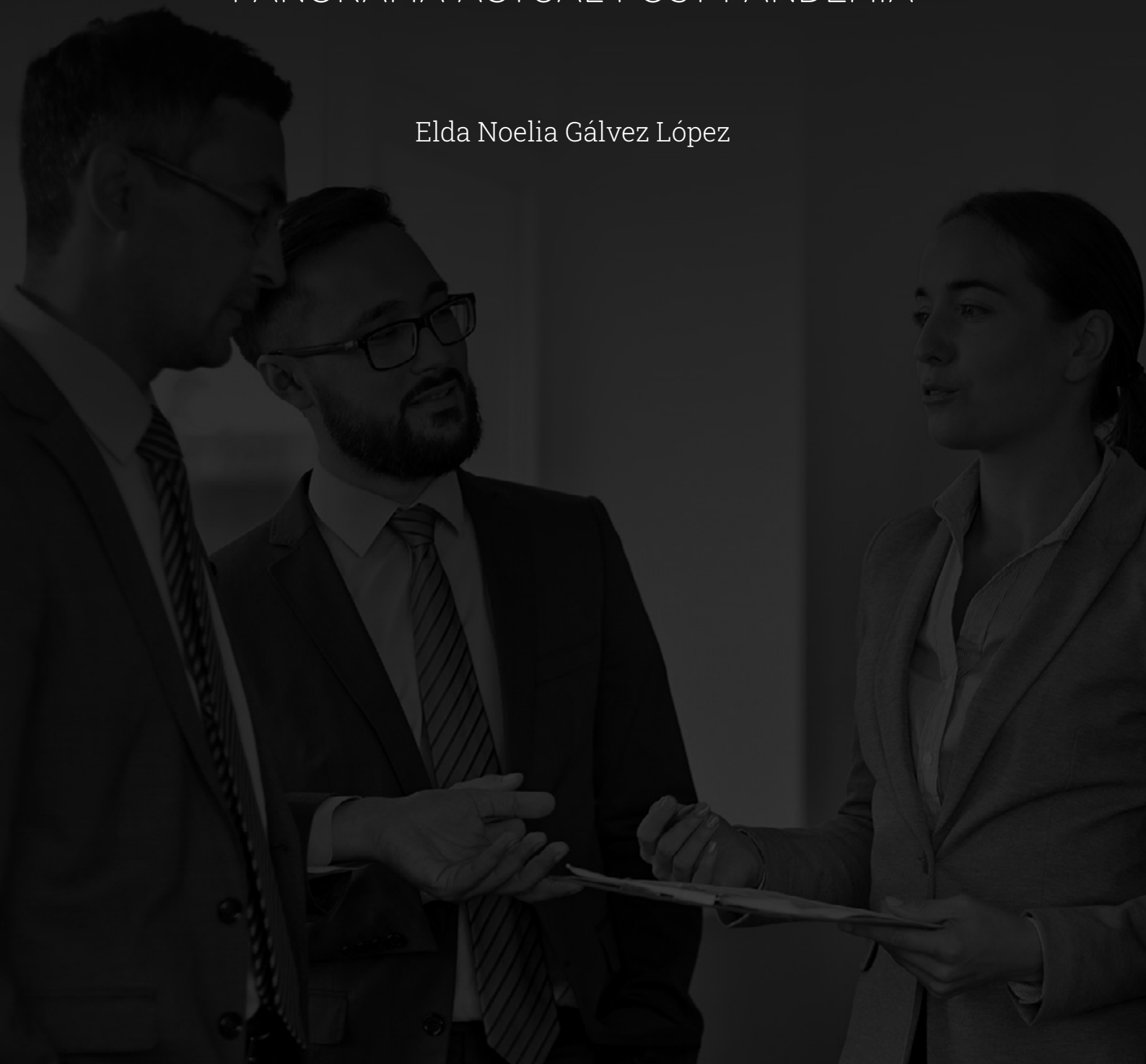
Vigilante.pe (2022).¿Por qué el decreto del Gobierno que promueve los sindicatos y huelgas afecta el empleo formal? Recuperado de: <https://vigilante.pe/2022/08/10/mtp-decreto-que-promueve-sindicatos-y-huelgas-es-illegal-y-afecta-empleo-formal/>

Villavicencio, A.(2010).La Libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación.

CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ

PANORAMA ACTUAL POST PANDEMIA

Elda Noelia Gálvez López



Introducción

En nuestro País la situación de las organizaciones sindicales no es óptima; después de haber vivido una época de pandemia (Covid-19) y los déficits estructurales de nuestro país tuvo graves repercusiones, los sindicatos pararon sus funciones y se ven obligados a retomarlos con la nueva tecnología actual.

Las organizaciones sindicales cuentan con un gran déficit: La representatividad sindical, si bien es cierto la representación de los secretarios y representantes de los trabajadores antes de la pandemia era de actuación personal directa, ahora es a través de los medios digitales y redes sociales; esto genera una brecha de comunicación entre sus afiliados y los representantes teniendo que adecuarse para presentar el pliego de reclamos u otros.

A esto se suma menores tasas de afiliación, reducción de los afiliados y menores recursos tanto materiales como financieros provenientes de las cuotas sindicales que debilitan la organización sindical en sí.

El presente trabajo tiene por objetivo dar cuenta de la situación actual de la representatividad actual en nuestro País, el actual panorama de los sindicatos, la crisis actual de la representatividad sindical y el papel de los representantes culminando con alternativas de solución desde el marco legal y participación del MINTRA para el fortalecimiento de los actores sindicales.

Panorama actual de los sindicatos en el Perú y el ejercicio de los derechos sindicales

Entre los años 2014-2018 no se han llevado a cabo reformas legislativas que reviertan la tendencia intervencionista, la visión restrictiva y/o el modelo descentralizado que contiene la LRCT, no estamos actualizados con los pronunciamientos de los órganos de la OIT teniendo un déficit a comparación del estándar universal en derechos sindicales.

El escenario Post- Pandemia, los cambios demográficos, el desempleo y la ausencia de liderazgo por parte de los

dirigentes sindicales han mellado la tasa de afiliaciones a los sindicatos y con esto la representatividad se ha visto golpeada.

Escenario de los sindicatos en Pandemia

Según datos del MTPE, en el año 2020, el empleo a nivel nacional cayó 13% y se sumaron a la población inactiva más de 2 millones de personas.

La tasa de desempleo se incrementó de 3.9% en 2019 a 7.4% en 2020, llegando casi a duplicarse en el ámbito urbano, y siendo más significativa también entre las mujeres y los jóvenes. Por su parte, la informalidad en el empleo se incrementó en 2.6 puntos porcentuales (MTPE, 2019 y 2020).

Con relación a las organizaciones sindicales Plades¹ indica que en los semestres de enero a Julio del 2021 los trabajadores sindicalizados que reporta el Plame son 180,994; esta cifra es menor a la relación de los afiliados el año 2015 (-13,997 personas).

Esta variación es significativa y es el 2020 el número de personas sindicalizadas disminuye notablemente en un 14.7%, cabe señalar que el 2020 solo trabajaban empresas con autorizaciones otorgadas por el Ministerio de la producción disminuyendo notablemente los empleos en todos los sectores.

El manejo de la pandemia en nuestro país detuvo a las empresas a generar ingresos, enviando a su personal a licencias sin goce, suspensión perfecta de labores, no renovaciones de contrato, invitación a retiro y jubilación, lo cual los trabajadores y los integrantes de los sindicatos se ven afectados; si bien es cierto el ejecutivo mediante el D.U 038-2020 dictó medidas de apoyo económico como el retiro de la CTS, disposición de fondos de la AFP, Subsidio de ESSALUD para los trabajadores que contraen COVID y exoneraciones por parte de la ONP en las aportaciones el panorama laboral para los trabajadores con suspensión perfecta era incierto.

Al no tener empleo, la fuerza laboral disminuye y con esto los afiliados al sindicato también, cabe señalar que a pesar que la suspensión perfecta para los dirigentes sindicales era nula, con ello se evitaba que afecte a su derecho a la libertad sindical, sin embargo no tuvieron la llegada para sus afiliados.

En cuestión de representación de género en los sindicatos, la mayoría es varón, tal es así que de cada 10 sindicalizados 09 son hombres y 01 mujer, por lo cual la participación sindical es el 84% para los varones y el 11% para las mujeres; hay que tener en cuenta que los sindicatos se forman en las labores que son altamente masculinizadas, un ejemplo de ello es el sector construcción donde la participación masculina es 51 veces mayor que la femenina.

Con respecto a las edades El 64% de los sindicalizados se ubican en el rango de 30-50 años, el 25% en el rango etario 51 a más y el 11% en el rango de hasta 29 años. Esto significa que, de cada 10 personas sindicalizadas, solo 1 califica como joven.

El 10 de mayo de 2020 se publicó el D. Lóg 1499, que estableció facilidades para el ejercicio de las actividades sindicales en el sector privado y público. Este decreto señaló que la constitución de sindicatos y otros actos internos de la organización sindical podían realizarse a través de tecnologías de información y comunicación.

Negociación colectiva en Pandemia

Una de las dificultades para el ejercicio de la negociación colectiva fue las brechas de comunicación; teniendo en cuenta que las reuniones presenciales pasaron a ser virtuales por el aislamiento social decretado por el gobierno, esto impide las asambleas, decisiones colectivas debiliten la actividad sindical; así mismo se une a esto la desigualdad por el uso y acceso al internet y la ausencia de conocimiento en el personal sindicalizado en estas nuevas formas digitales de reunión, esto se puede apreciar en la negociación

1 Programa Laboral de Desarrollo, "El ejercicio de los Derechos Sindicales en el Perú, Lima. 1era Edición 2022.

colectiva que el año 2020 solo presento 216 pliegos a comparación del año 2019 que fueron 527.

El trabajo a distancia plantea la posibilidad de reducción de la afiliación por medio de la “des laboralización” de las relaciones de trabajo, así mismo el trabajo remoto se concentra en población de empleados y personas con formación superior que reportan bajas tasas de afiliación, con esto se crea una nueva barrera para el sindicato de generar más afiliados.

Huelgas

En lo que se refiere a huelgas el año 2020 sólo se registraron 23 y el 2021 38² siendo las causas soluciones de pliegos, incumplimiento de normas legales (vacunación para trabajadores, movilidades para traslado, alimentación de baja calidad) despidos, amenazas u otros.

En lo que respecta a la actividad económica se registra que la mayor cantidad de huelgas se dieron en minería y explotación de canteras (15), seguido de manufacturas (9) y administración pública (8).

Medidas Antisindicales

La Suspensión Perfecta de Labores adoptada por el gobierno con el D.U. 038- 2020 donde queda suspendida la obligación de remunerar por parte del empleador teniendo en consecuencia que los medios de subsistir de la economía familiar sean por liberación de CTS, vacaciones truncas, no gozadas, liberación de la AFP.

Si bien es cierto la SUNAFIL no tuvo una respuesta rápida frente a la figura de la Suspensión perfecta que permitió que los trabajadores sindicalizados al no contar con procesos o categorías en las cuales se sustenta un trabajo remoto ya que es mayormente “operativas” las funciones que realizan no ingresen a laborar, o no convocándolos al momento de retomar las actividades; este retraso de reinserción laboral para los sindicalizados debido a la pandemia hizo

que el sindicato pierda fuerza ya que no les brindaba soluciones a sus afiliados.

Crisis de la representatividad sindical y el papel de los representantes sindicales en pandemia

En los últimos años, la representatividad sindical está en crisis, al perder personal afiliado, tener bajas afiliaciones a los sindicatos hace que su capacidad de acción como organización disminuya en su objetivo en sí: la protección de los trabajadores.

Representación y Representatividad

La representación se refiere al número de trabajadores afiliados y la fuerza que le dan al sindicato; en nuestro país las tasas de afiliación cada año son menores.

El MTPE aún no cuenta con sistema integrado a nivel nacional que permita conocer el número de organizaciones sindicales activas, así como el número de trabajadores u organizaciones afiliadas con el que cuenta cada federación o confederación. Los anuarios estadísticos solo reportan información sobre organizaciones sindicales registradas, disgregada por sector de actividad y región, pero en el caso de sindicatos registrados no se indica si los sindicatos son de rama o de nivel superior al de la empresa.

Nuestra legislación no prohíbe la formación de sindicatos, pero si dificulta la afiliación de sindicatos con requisitos excesivos; en nuestro país para conformar un sindicato se necesita como mínimo 20 trabajadores y hasta 50 para sindicatos de otra naturaleza, por lo cual quedarían sin representación sindical las pequeñas y medianas empresas ya que no cumplen la cuota de afiliados.

Representatividad Sindical

El concepto de representatividad lo definimos como la incidencia que tienen los sindicatos en un contexto

2 MTPE Huelgas 2021.

político y social³, el poder de negociación que tienen en la eficacia de llevar a cabo los convenios colectivos para bienestar de los afiliados, sin la representatividad de los sindicatos para llegar a acuerdos, la representación sindical disminuye.

Según Valles⁴ en Europa se habla de tres modelos de representatividad:

Pluralismo: El modelo británico de pluralismo se vas en la estructura de las organizaciones; sindicatos heterogéneos de distintas profesiones, en este modelo la representación es muy alta.

En el pluralismo los sindicatos no tienen los mismos intereses sino de acuerdo a la característica de cada profesión u oficio, en esta clase de sindicalismo variado, poco coordinado, pero cuenta con participación masiva de los trabajadores.

Su representatividad y poder como institución se basa únicamente en su representación y en el número de afiliados que tiene.

Corporatista:

En este modelo la representatividad se encuentra en el poder de los sindicatos como organizaciones y sus funciones como institución.

Las tasas de afiliación no son relevantes, son reconocidos como actores políticos y cuentan con influencia y poder para manejar el conflicto colectivo. La representatividad corporatista es el poder social que es institucionalmente reconocido, así mismo este concepto de representaciones iuslaboralista, con lo cual los representantes sindicales no "representan a los trabajadores", si no a la organización en sí, orientados a intereses económicos y profesionales teniendo una mayor conexión con la política territorial y local.

Pluralismo medio latino: En esta clase de sindicatos la representatividad recae en los criterios de audiencias

laborales y la representación.

Representatividad Sindical en Pandemia

Actualmente los sindicatos se enfrentan a varias dificultades propias de la sociedad neoliberal en la que vivimos, como los problemas que tienen para poder representar a todos los trabajadores. Durante el siglo XX la organización taylorista (producción en cadena) de trabajo posibilitó la expansión del sindicalismo al encuadrar a todos los empleados en un mismo ámbito: la fábrica, por lo cual los intereses que siguen son los mismos, condiciones de trabajo, calidad de vida y derechos laborales.

Con la homogenización de los trabajadores se creó un movimiento obrero unido defendiendo un mismo objetivo, sin embargo, al transcurrir del tiempo y estando bajo una política neoliberal, los sindicatos pierden fuerza y se genera la creación de sindicatos específicos generando un quiebre en la unión de la fuerza obrera.

Factores que disminuyen la representatividad sindical:

- Empleos con contratos a tiempo parcial.
- Creación de Subcontratas, tercerización laboral
- El temor al desempleo por despido o término de contrato que afecta de manera directa a las afiliaciones sindicales ya que el perder el trabajo por estar sindicalizados a pesar de que la libertad sindical es un derecho.
- La legislación laboral actual y la reactiva capacidad del sector sindical en el momento de negociar y ejercer presión a favor de sus intereses, esto ha decaído de manera considerable en estos últimos años
- Los convenios colectivos ganados por el sindicato es para beneficio de todos los trabajadores incluso

4 BAYLOS, A. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. Cuadernos de Relaciones Laborales, 19, 69-94.

5 Valles, Diana (2018) Crisis de Representación y Conflicto Laboral. Tesis

los que no están sindicalizados, con esto la tasa de afiliación no es atractiva para los trabajadores que consideran que sin estar afiliados los harán beneficiarios de lo conseguido por el sindicato.

- La mala imagen propiamente de los sindicatos y sindicalizados

En nuestro país no hay interés por la negociación colectiva, el estado no fomenta esta clase de dialogo social en ninguno de los sectores, adicional a esto no existe actualmente una legislación en materia laboral que señale específicamente los alcances de la negociación colectiva por rama de actividad. La ley no fomenta ni garantiza la negociación colectiva, al no señalar específicamente reglas que la hagan viable.

Actualmente en nuestro país , la realidad laboral esta dividida, un ejemplo de ello es la tercerización, donde los trabajadores no son contratados directamente por la empresa sino que son suministrados por otro empleador que provee las funciones básicas o vinculados, con esto se dificulta la sindicalización de los trabajadores y la representatividad es nula; esto que origina que muchas empresas cuenten con menos de 20 trabajadores, ocasionando con ello la limitación a la conformación de sindicatos y se vean imposibilitados a una efectiva negociación colectiva.

En definitiva, la preocupación principal de los sindicatos son los trabajadores fijos y estables porque serían su base principal y segura, pero a los temporales no los tiene en tanta consideración, que además se están haciendo más numerosos en el mundo laboral. Por ello es más difícil que a las nuevas generaciones les alcance el movimiento sindical y se afilien, porque no se sienten identificados y esto es un problema para los sindicatos en el futuro.

Otro de los grandes problemas que presentan los sindicatos es la poca afiliación de los trabajadores; la ausencia de la estabilidad laboral, los contratos temporales no son atractivos para que el trabajador pueda afiliarse por temor a la no renovación de sus contratos.

Otro componente de la crisis del sindicalismo peruano lo encontramos en el campo interno de las organizaciones que lo componen, en donde se ha podido constatar sintéticamente, como resalta , una gestión poco democrática y, a veces, ineficiente, una falta de renovación de cuadros directivos, una manipulación inaceptable de los partidos políticos, una incapacidad para brindar servicios adecuados a sus afiliados y una falta de adaptación a contextos en los que los márgenes de distribución de beneficios económicos se estrecharon por las graves dificultades económicas que atraviesa nuestro país en las últimas décadas y por las políticas neoliberales adoptadas para enfrentarlas.

Por otro lado, se evidencia que la mayoría de trabajadores tiene la percepción sobre la poca o inexistente influencia del dirigente sindical para promover la afiliación. Dicha subcategoría califica como un criterio para no afiliarse y al mismo tiempo evidencia representatividad tanto en el grupo de trabajadores sindicalizados como en el de los no sindicalizados:

La percepción que tiene el trabajador sobre que el Sindicato solo apoya a sus miembros y no a la masa de trabajadores. Este criterio además de estar dentro de una de las motivaciones para no afiliarse, evidencia también representatividad entre los trabajadores no sindicalizados.

El trabajo que realizan las mujeres y la renuencia de muchas de ellas a incorporarse a los canales sindicales tradicionales dadas sus características masculinas, es importante que los Estados promuevan la organización de trabajadoras desde las bases y no necesariamente dentro de una estructura sindical formal, Esto es valioso puesto que promueve un liderazgo colectivo y la emergencia de espacios para que las voces de las mujeres puedan escucharse fuera de las estructuras patriarcales que caracterizan a los sindicatos.

Errores en los representantes sindicales:

Falta de Representación Justa: Los representantes sindicales deben tener objetividad para representar a su afiliados, así mismo conocer los tiempos para

solucionar sin subjetividades de por medio.

Falta de Organización y Capacitación: La ausencia de organización y capacitación en los representantes sindicatos, el poco manejo de medios informativos y la ausencia de interés en afiliar personal generan la poca representatividad y falta de confianza para los trabajadores en afiliarse al sindicato.

Esta deficiencia de no tener representantes conlleva a que se afecte la capacidad legal del sindicato, lo que se concreta en el hecho de no poder sus dirigentes representar o defender a sus afiliados en sus controversias - litigios - o reclamaciones de carácter individual, presentadas o por presentarse ante el Poder judicial o la Autoridad Administrativa de Trabajo, dejándose sólo al trabajador para que prosiga con la acción; en tal sentido, el rol del sindicato asesor desaparece; asimismo, la organización sindical deja de ser promotor de creación y fomento del desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; huelga decir que también se vulnera la finalidad de ser agente de promoción del mejoramiento cultural de sus afiliados.

Alternativas de solución para reforzar la representatividad sindical.

Uno de los campos en los que se aprecia más la debilidad sindical es en los escasos medios con que cuentan los sindicatos para realizar análisis documentados y propuestas alternativas. Los instrumentos técnicos con los que cuentan los sindicatos suelen ser escasos, a esto se suma la ausencia de conocimiento de leyes a favor de ellos y la poca visión al momento de negociar un beneficio; la presentación de pliegos cada año suele ser repetitiva con las mismas demandas como los aumentos al jornal básico, monto de la canasta familiar o bonos por escolaridad, dejando de lado el desarrollo y capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral o escalar a mejores puestos de trabajo.

Otra de las mejoras al momento de afiliar a trabajadores es mejorar la interlocución entre los dirigentes y los

miembros, la comunicación y la información debe ser sincera y directa para que se familiaricen con los objetivos del grupo y que se sientan identificados con ello.

El uso y capacitación sobre herramientas tecnológicas, las reuniones virtuales, las afiliaciones "digitales", son alternativas para reforzar la representatividad sindical, sin embargo, las brechas digitales siguen en la actualidad.

BIBLIOGRAFIA

1. BAYLOS, A. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. Cuadernos de Relaciones Laborales, 19, 69-94.
2. Plades, (2022) Ejercicio de los derechos sindicales en el Perú 2019-2021 1era Edición
3. Picoaga Vargas, Miguel Ángel, (2018) Las facultades de representación de los sindicatos de rama y su incidencia en las negociaciones colectivas con las empresas que cuentan con menos de 20 trabajadores, Tesis PUCP
4. Canessa Miguel, La baja representatividad sindical en América Latina: Una errónea interpretación
5. Plades, Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018
6. Villavicencio Alfredo, La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público, Foro 2001
7. Fentagro, (2020) guía de orientación para organizaciones sindicales del Sector Agroexportador en el contexto del Covid-19.
8. Elías Mantero, Fernando (1998). Derecho Laboral: Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Jus Editores.
9. Celis, Saira (2009) Democracia, Representatividad y Legitimidad sindical en el Perú, Tesis USS.



NORMAS LEGALES

Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la Compensación por Tiempo de Servicios, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica

DECRETO SUPREMO 003-2024-TR

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que, los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, establecen que el trabajo es un deber y un derecho, así como la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, razón por la cual es objeto de atención prioritaria del Estado;

Que, el artículo 5 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo;

Que, la Ley 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica, autoriza, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos por compensación por tiempo de servicios (CTS), efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la citada Ley 32027, establece que el Poder Ejecutivo

aprueba el reglamento de la referida ley en el plazo máximo de diez días calendario desde su entrada en vigor;

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; la Ley 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica; 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 de la Ley 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la compensación por tiempo de servicios, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica, el mismo que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Publicación

El presente Decreto Supremo y el Reglamento aprobado por el artículo precedente, se publican en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendos

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Normas complementarias

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones puede dictar las disposiciones necesarias en el marco

REGLAMENTO DE LA LEY 32027, LEY QUE AUTORIZA A LOS TRABAJADORES LA LIBRE DISPOSICIÓN DEL CIENTO POR CIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, A FIN DE CUBRIR SUS NECESIDADES POR CAUSA DE LA ACTUAL CRISIS ECONÓMICA

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley 32027, Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento (100%) de la compensación por tiempo de servicios, a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica.

Artículo 2.- Entidades financieras

Entiéndase por entidades financieras, a todas las instituciones que actúan como depositarias, conforme lo señala el artículo 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

de su competencia, para el cumplimiento del presente Decreto Supremo.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA

Presidente del Consejo de Ministros

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

El presente Reglamento es de aplicación a:

- a. Los trabajadores del sector privado comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, independientemente del régimen laboral al que se sujeten;
- b. Los trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; y,
- c. Los servidores civiles de entidades del sector público sujetos al régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y al régimen del servicio civil regulado en la

Artículo 4.- Procedimiento para la disposición de los depósitos de compensación por tiempo de servicios

4.1 A efecto de disponer, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos de compensación por tiempo de servicios que tiene acumulados a la fecha de disposición, el trabajador puede:

a. Realizar el retiro, total, parcial o parciales, del monto disponible en su respectiva cuenta de depósito de compensación por tiempo de servicios; o,

b. Solicitar, preferentemente por canales digitales, que la entidad financiera efectúe el desembolso mediante transferencias a las cuentas del trabajador que éste indique, pertenecientes a una empresa del sistema financiero, una cooperativa de ahorro y crédito no autorizada a captar recursos del público u operar con terceros, o empresa emisora de dinero electrónico, conforme a los límites y condiciones establecidos en la normativa aplicable, así como a las operaciones que realizan.

4.2 Recibida la solicitud de desembolso mediante transferencias a que se refiere el literal b) del numeral anterior, la entidad financiera efectúa la transferencia a las cuentas del trabajador que éste indique, en un plazo no mayor de dos días hábiles.

2292180-1

Designan Asesor II del Despacho Viceministerial de Trabajo

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 085-2024-TR

Lima, 22 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, se encuentra vacante el cargo de Asesor/a II del Despacho Viceministerial de Trabajo, 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 JHON PAUL CONZA BALBIN, en el cargo de Asesor II del Despacho Viceministerial de Trabajo, 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

2290944-1

Establecen diversas reglas cuando se interponga recurso de casación en procesos regulados en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000166-2024-CE-PJ

Lima, 22 de mayo del 2024

VISTO

El Oficio 000324-2024-P-PJ, cursado por el Presidente del Poder Judicial.

CONSIDERANDO

Primero. Que, la gestión de los procesos en materia laboral se realiza actualmente de dos formas, de un lado, los procesos digitalizados, los que se conocen como el Expediente Judicial Electrónico - EJE; y, de otro lado, los procesos no digitalizados que están en trámite y que cuentan con soporte físico de los expedientes, que se conocen como Expedientes Judiciales - no EJE.

Segundo. Que, de lo antes señalado, queda claro que el Poder Judicial ha definido que en materia laboral ante la Corte Suprema de Justicia de la República los recursos de casación, sea que se trate de procesos de Expediente Judicial Electrónico - EJE o procesos de Expediente Judicial - no EJE, deben ser ingresados de forma digital.

Tercero. Que, mediante Ley 31699, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 1 de marzo de 2023, se aprobó la Ley que optimiza el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497.

Cuarto. Que, por Resolución Administrativa 000220-2023-CE-PJ, emitida el 7 de junio de 2023, se dispuso medidas administrativas para los procesos regulados en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando se interponga recurso de casación.

Quinto. Que, el artículo 35°, numeral 6), de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley 31699, establece lo siguiente: "Si la Sala Superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión del recurso y el recurso correspondiente".

Sexto. Que, de acuerdo con el artículo 38° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias y, excepcionalmente, cuando se trate de obligaciones de dar sumas de dinero (a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido), el juez de la demanda suspende la ejecución mediante resolución fundamentada e inimpugnable; el importe total incluye el capital, los intereses, costas y costos.

Sétimo. Que, el artículo 1 de la Ley 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público, modificado por el artículo 1 de la Ley 28683, establece que "las mujeres embarazadas, las niñas, niños, las personas adultas mayores y con discapacidad, deben ser atendidas y atendidos preferentemente".

Octavo. Que, el artículo 82°, numeral 26), del Texto

Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emitir acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 735-2024 de la décima octava sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 22 de mayo de 2024, realizada con la participación de los señores Arévalo Vela, Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández, sin la intervención de la señora Barrios Alvarado por encontrarse de licencia; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE

Artículo Primero.- Disponer que en los procesos regulados en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando se interponga recurso de casación, se seguirán las siguientes reglas:

1.1 Corresponderá a las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores de Justicia del país -una vez que se declare fundada la pretensión del demandante- remitir el expediente original de oficio al juez que conoció la demanda para que proceda a la ejecución de la sentencia.

1.2 Se remitirá únicamente a la Corte Suprema de Justicia de la República fotocopias certificadas digitales del expediente original, las que deben de contener mínimamente la demanda; subsanaciones, si las hubiera; contestación de demanda; sentencia de primera instancia; apelaciones; sentencia de vista y recurso de casación.

1.3 En todos los casos de las resoluciones a que se refiere el numeral 1.2 se acompañará los cargos de notificación, cuando corresponda.

1.4 Las Salas Laborales o Mixtas mediante oficio informarán a la Sala de la Corte Suprema de Justicia de la República que corresponda y, al mismo tiempo, al Juez Especializado de Trabajo o Juez Mixto, respecto al

estado del expediente para su ejecución, de manera que ambos órganos jurisdiccionales procedan al trámite respectivo.

1.5 Las copias elevadas obligatoriamente contendrán, para efectos informativos, la razón de Relatoría de la Sala Laboral o Mixta que de cuenta de lo siguiente:

- Si existe conformidad en lo resuelto entre las sentencias de primera y segunda instancias; y

- Si la sentencia respecto de la cual se interpone el recurso de casación es anulatoria.

1.6 Si la parte demandante es una persona mayor de sesenta y cinco (65) años de edad, persona con discapacidad, madre gestante o menor de edad, tienen atención preferente en el trámite de calificación de su recurso y de programación de su audiencia de casación, cuando fuera el caso.

1.7 Para efectos del numeral 3 del artículo 35 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 31699, se considera conductas maliciosas o temerarias aquellas que están contempladas en el artículo 11 de la referida Ley y el artículo 112 del Código Procesal Civil.

Artículo Segundo.- Dejar sin efecto la Resolución Administrativa 000220-2023-CE-PJ, del 7 de junio de 2023, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Artículo Tercero.- Notificar la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes/as de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Oficina de Productividad Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2291207-1

Autorizan a la Procuradora Pública y al Procurador Público Adjunto del Ministerio de Economía y Finanzas, para que puedan conciliar en procesos judiciales tramitados con la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los que el Ministerio sea parte demandada

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 169-2024-EF/10

Lima, 21 de mayo del 2024

CONSIDERANDO

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

Que, el inciso 1 del artículo 43 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que, en el marco del proceso ordinario laboral, resulta necesario que en la audiencia de conciliación el representante o apoderado del demandado tenga los poderes suficientes para conciliar, de lo contrario será declarado automáticamente rebelde; asimismo, el inciso 1 del artículo 49 de la referida Ley prescribe 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, el numeral 8 del artículo 33 del Decreto Legislativo 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, establece que los Procuradores Públicos 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 titular de

la entidad, previo informe del Procurador Público;

Que, el numeral 7 del artículo 33 del citado Decreto Legislativo prescribe que los Procuradores Públicos tienen la atribución de delegar facultades a los abogados vinculados a su despacho, así como a abogados de otras entidades públicas de acuerdo con los parámetros y procedimientos señalados en su Reglamento;

Que, el numeral 15.6 del artículo 15 del Reglamento del Decreto Legislativo 1326, aprobado mediante el Decreto Supremo 018-2019-JUS, establece que los Procuradores Públicos podrán conciliar, transigir, desistirse, así como dejar consentir resoluciones, en los supuestos detallados en dicho artículo y previo cumplimiento de los requisitos ahí señalados;

Que, a efectos de cautelar los intereses del Estado y en aplicación del principio de eficacia y eficiencia, establecido en el numeral 5 del artículo 6 del Decreto Legislativo 1326, es conveniente que se emita una resolución ministerial en la cual se autorice al Procurador Público y al Procurador Público Adjunto del Ministerio de Economía y Finanzas para que, indistintamente, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley 29497, en los cuales este Ministerio sea demandado, evitando que el Estado sea declarado en

rebeldía automática debido a cuestiones formales;

Que, es necesario renovar la autorización para que el Procurador Público y el Procurador Público Adjunto del Ministerio de Economía y Finanzas puedan conciliar en los procesos laborales tramitados con la Ley 29497, otorgada en mérito a la Resolución Ministerial 202-2023-EF/10;

Que, en atención a lo expuesto, resulta pertinente emitir la resolución autoritativa correspondiente, a fin de que la Procuradora Pública y el Procurador Público Adjunto del Ministerio de Economía y Finanzas puedan conciliar en los procesos judiciales que se tramiten en el marco de la Ley 29497;

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 y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo 018-2019-JUS;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Autorizar a la Procuradora Pública y al Procurador Público Adjunto del Ministerio de Economía y Finanzas, por el plazo de un (01) año computado desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución, para que, indistintamente, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los que el Ministerio sea parte demandada, observando 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 en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 018-2019-JUS.

Artículo 2.- Autorizar a la Procuradora Pública del Ministerio de Economía y Finanzas a delegar, dentro del plazo mencionado en el artículo 1 de la presente Resolución, las facultades para conciliar a que se refiere dicho artículo a favor de los abogados que señale en el

escrito respectivo, para que, cuando sea conveniente a los intereses del Estado, puedan conciliar en los procesos judiciales tramitados con la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, observando 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 en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 018-2019-JUS.

Artículo 3.- Disponer que la Procuraduría Pública del Ministerio de Economía y Finanzas informe trimestralmente al Despacho Ministerial, así como a la Presidencia del Consejo de Defensa Jurídica del Estado, sobre las conciliaciones realizadas en mérito de las autorizaciones concedidas en los artículos 1 y 2 de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ ARISTA ARBILDO

Ministro de Economía y Finanzas

2290784-1

Aprueban el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 081-2024-TR

Lima, 14 de mayo de 2024

VISTOS

El Acta 005-2024-CPEMTPE de la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Memorandum 000521-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe 000355-2024-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y la Hoja de Elevación 000195-2024-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 y modificatorias, establece, entre otros, que corresponde a los Ministros de Estado dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, así como determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno;

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

órganos del gobierno nacional, con responsabilidades y competencias en el planeamiento estratégico;

Que, el numeral 12 del artículo 2 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, establece que la Programación Multianual consiste en que el Presupuesto del Sector Público tiene una perspectiva multianual orientada al logro de resultados a favor de la población, en concordancia con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual y los instrumentos de planeamiento elaborados en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN);

Que mediante Resolución Ministerial 411-2023-TR, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE);

Que, mediante Resolución Ministerial 048-2024-TR, se aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

Que mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo (RPCD) 033-2017/CEPLAN/PCD, se aprueba la Guía para el Planeamiento Institucional; modificada por RPCD 00016-2019/CEPLAN/PCD, RPCD 00038-2024/CEPLAN/PCD; y, Comunicado 011-2024/CEPLAN este último establece el 14 de mayo de 2024 como plazo máximo para el registro y aprobación del "Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027" por parte de los Titulares de las entidades;

Que, mediante Acta 005-2024-CPEMTPE, la Comisión de Planeamiento Estratégico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, acuerda por unanimidad validar la propuesta de Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, a través del Memorándum 000521-2024-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 000355-2024-MTPE/4/9.1, de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, que contiene la propuesta del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emitiendo opinión técnica favorable para su aprobación;

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

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

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), conforme a los Reportes del POI obtenidos del Aplicativo CEPLAN V.01, que como anexos forman parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Cumplimiento

Los Órganos, Unidades Orgánicas y Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, comprendidos en el plan que se aprueba en el artículo 1 de la presente resolución, darán estricto cumplimiento, bajo responsabilidad, al contenido del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Artículo 3.- Seguimiento y evaluación

La Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través de la Oficina de Planeamiento e Inversiones, efectuará el seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2025-2027 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Artículo 4.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y sus anexos en la sede digital (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

2288546-1

Designan Viceministra de Trabajo

RESOLUCIÓN SUPREMA 012-2024-TR

Lima, 9 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

2287279-7

Que, se encuentra vacante el cargo de Viceministro/a de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, resulta conveniente emitir el acto resolutivo que designe a la Viceministra de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

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 Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Designar a la señora YOLANDA BERTHA ERAZO FLORES, en el cargo de Viceministra de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Otorgan la Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de “Oficial”

RESOLUCIÓN SUPREMA 010-2024-TR

Lima, 1 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas y privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como, a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 12 del precitado Reglamento, estipula que se considera como acción distinguida, todo acto que, en servicio o en provecho de las relaciones laborales, el diálogo social, la concertación laboral, el trabajo, el empleo, la capacitación laboral, la seguridad y salud en el trabajo o la seguridad social, realiza cualquier persona natural o jurídica, peruana o extranjera, demostrando desinterés, austeridad y abnegación para el cumplimiento del deber, en forma tal, que individualice al autor sobre el resto de las personas;

Que, el artículo 3 del Reglamento en mención dispone que la Condecoración de la Orden del Trabajo se concede mediante Resolución Suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y es otorgada con ocasión del Día del Trabajo;

Que, conforme a lo señalado en la norma antes citada, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados, personas naturales o jurídicas. También define los

grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 000047-2024-TR;

Que, mediante Oficio 000225-2024-MTPE/1/23, la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo traslada el Informe 018-2024-MTPE/1/23/MCT, que da cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de la Orden del Trabajo sobre quienes son las personas, naturales y jurídicas a las que, en el presente año, les corresponde la Condecoración de la Orden del Trabajo;

Que, de acuerdo a los términos de la propuesta, se presentó la candidatura de la señora Gloria Norma Solórzano Espinoza, emprendedora autoempleada que cuenta con una destacada trayectoria sindical y de liderazgo social, de más de veintiséis años, promoviendo la formalización del trabajo ambulante y la participación activa de las mujeres autoempleadas en los espacios de diálogo sociolaboral;

Que, además es cofundadora de la Red Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Autónomos (RENATTA), organización que agrupa a cuatro sectores de trabajadores: 1) comercio ambulante, 2) trabajadores del hogar, 3) limpieza de mercados, y 4) mujeres trabajadoras por temporada en zona rural, en las regiones de Lima, Piura, Ucayali, Huánuco e Ica, a través de la cual articula espacios de formación dedicados a mujeres autoempleadas y de la economía informal,

sobre empoderamiento, protección social, violencia de género, diálogo social y habilidades técnicas para el emprendimiento;

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2284837-9

Que, la señora Gloria Norma Solórzano Espinoza ha sido miembro de la Federación Departamental de Vendedores Ambulantes de Lima y Callao y Secretaria de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú, lo que le permitió participar en la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas de la Comunidad Andina (COMUANDE);

Que, las referencias expuestas constituyen acciones distinguidas;

Que, con fecha 23 de abril de 2024, el Consejo de la Orden del Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico, vinculadas al mundo laboral, deliberó y aprobó por unanimidad el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo a la señora Gloria Norma Solorzano Espinoza, en el grado de "Oficial"; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 20585, que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el Decreto Supremo 011-2015-TR, Aprueban el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de "Oficial" a la señora GLORIA NORMA SOLÓRZANO ESPINOZA, extendiéndose el Diploma correspondiente.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Otorgan la Condecoración de la Orden del Trabajo, de manera póstuma y en el Grado de “Gran Cruz”

RESOLUCIÓN SUPREMA 009-2024-TR

Lima, 1 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas y privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como, a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 12 del precitado Reglamento, estipula que se considera como acción distinguida, todo acto que, en servicio o en provecho de las relaciones laborales, el diálogo social, la concertación laboral, el trabajo, el empleo, la capacitación laboral, la seguridad y salud en el trabajo o la seguridad social, realiza cualquier persona natural o jurídica, peruana o extranjera, demostrando desinterés, austeridad y abnegación para el cumplimiento del deber, en forma tal, que individualice al autor sobre el resto de las personas;

Que, el artículo 3 del Reglamento en mención dispone que la Condecoración de la Orden del Trabajo se concede mediante Resolución Suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y es otorgada con ocasión del Día del Trabajo;

Que, conforme a lo señalado en la norma antes citada, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados,

personas naturales o jurídicas. También define los grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 000047-2024-TR;

Que, mediante Oficio 000225-2024-MTPE/1/23, la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo traslada el Informe 018-2024-MTPE/1/23/MCT, que da cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de la Orden del Trabajo sobre quienes son las personas, naturales y jurídicas a las que, en el presente año, les corresponde la Condecoración de la Orden del Trabajo;

Que, de acuerdo con los términos de la propuesta, se presentó la candidatura del señor Víctor Raúl Haya de la Torre, quien en vida fue un asiduo defensor de los derechos laborales, la justicia social y la democracia, promoviendo políticas y legislaciones destinadas a mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el Perú;

Que, en el año 1919, como Presidente de la Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, apoyó activamente la “Huelga General de los Obreros de Lima y Callao” para conquistar la jornada de las ocho horas en el Perú; y en el año 1920, en el Congreso de la Federación de Estudiantes del Perú (Cusco) contribuyó a la fundación de la “Universidad Popular” para la capacitación de los obreros y campesinos;

Que, en el año 1923, como líder del Partido Aprista Peruano (APRA) - partido político que cumple cien años de fundación - y defensor de los derechos de los trabajadores y los estudiantes, ejerció una influencia significativa en la formación y el desarrollo de la Alianza Obrero Estudiantil (AOE) en Lima;

Que, en el período de 1949 y 1950, reconociendo la importancia de que los sindicatos de la región se unieran para enfrentar los desafíos comunes y promover los intereses de los trabajadores en el ámbito internacional, propuso la creación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT);

Que, como presidente de la Asamblea Constituyente, entre los años 1978 y 1979, contribuyó a que los Derechos Laborales y los Derechos Humanos de las Comunidades Campesinas y Nativas sean considerados derechos constitucionales y, de igual forma, bajo su influencia, logró que en la Carta Magna de 1979 se introduzcan los Derechos del Trabajo en el Título I, Capítulo V;

Que, con fecha 2 de agosto de 1979 acaeció el sensible fallecimiento del señor Víctor Raúl Haya de La Torre;

Que, las referencias expuestas constituyen acciones distinguidas;

Que, con fecha 23 de abril de 2024, el Consejo de la Orden del Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico, vinculadas al mundo laboral, deliberó y aprobó por unanimidad el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo, de manera póstuma, al señor Víctor Raúl Haya de la Torre, en el grado de "Gran Cruz"; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 20585, que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el Decreto Supremo 011-2015-TR, Aprueban el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, de manera póstuma y en el Grado de "Gran Cruz" al señor VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, extendiéndose el Diploma correspondiente.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2284837-8

Otorgan la Condecoración de la Orden del Trabajo, promoviendo al Grado de “Gran Oficial”

RESOLUCIÓN SUPREMA 008-2024-TR

Lima, 1 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas y privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como, a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 13 del precitado Reglamento, estipula que se considera como servicio meritorio, todo acto que contribuya en forma notable a la creación o perfeccionamiento de políticas, planes, normas, sistemas, proyectos, programas o entidades de alta significación, y a la producción de investigaciones relevantes o a un destacado desarrollo académico, científico o de difusión, que contribuya significativamente al mejoramiento de las relaciones laborales, diálogo social, concertación laboral, trabajo, libertad sindical, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo o seguridad social; así como, al mejoramiento de la normativa, ciencias o actividades vinculadas a dichos ámbitos, tanto en el país como en el extranjero;

Que, el artículo 3 del Reglamento en mención dispone que la Condecoración de la Orden del Trabajo se concede mediante Resolución Suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y es

otorgada con ocasión del Día del Trabajo;

Que, conforme a lo señalado en la norma antes citada, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados, personas naturales o jurídicas. También define los grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 000047-2024-TR;

Que, mediante Oficio 000225-2024-MTPE/1/23, la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo traslada el Informe 018-2024-MTPE/1/23/MCT, que da cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de la Orden del Trabajo sobre quienes son las personas, naturales y jurídicas a las que, en el presente año, les corresponde la Condecoración de la Orden del Trabajo;

Que, de acuerdo con los términos de la propuesta, se presentó la candidatura del señor Víctor Ferro Delgado, destacado abogado, investigador y docente universitario en materia de Derecho del Trabajo, con más de cincuenta años de experiencia contribuyendo a la investigación jurídica, la legislación laboral y al diálogo sociolaboral en los espacios académicos, gubernamentales y privados;

Que, en su labor como investigador, ha sido autor de varios artículos en materia de Derecho del Trabajo y ponente en diversos eventos en el país y el extranjero,

promoviendo el análisis crítico de la legislación laboral nacional y la evolución de la jurisprudencia laboral, planteando propuestas e iniciativas;

Que, su contribución en el diseño y elaboración de normas legales se plasmó a través de su participación en las comisiones que tuvieron a cargo la elaboración de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la Ley de Descansos Remunerados, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus respectivos reglamentos;

Que, sus amplios conocimientos en el ámbito laboral le permitió ser miembro del Comité de Expertos de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, que tuvo a su cargo la elaboración del "Anteproyecto de la Ley General de Trabajo";

Que, ha sido Presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por el período 1999 y 2000 y reelecto por el período 2001 y 2002, habiendo sido además Presidente del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social entre los años 2006 y 2010;

Que, su notable contribución al mundo académico y laboral le permitió recibir, en el año 2016, la Condecoración de la Orden del Trabajo en Grado de Comendador, correspondiendo su promoción en grado;

Que, las referencias expuestas constituyen servicios meritorios;

Que, con fecha 23 de abril de 2024, el Consejo de la Orden del Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico, vinculadas al mundo laboral, deliberó y aprobó por unanimidad el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo al señor Víctor Ferro Delgado, promovéndolo al grado de "Gran Oficial"; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 20585, que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el Decreto Supremo 011-2015-TR,

Aprueban el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, promoviendo al Grado de "Gran Oficial" al señor VÍCTOR FERRO DELGADO, extendiéndose el Diploma correspondiente.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2284837-7

Otorgan la Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de “Comendador”

RESOLUCIÓN SUPREMA 004-2024-TR

Lima, 1 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas y privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como, a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 12 del precitado Reglamento, estipula que se considera como acción distinguida, todo acto que, en servicio o en provecho de las relaciones laborales, el diálogo social, la concertación laboral, el trabajo, el empleo, la capacitación laboral, la seguridad y salud en el trabajo o la seguridad social, realiza cualquier persona natural o jurídica, peruana o extranjera, demostrando desinterés, austeridad y abnegación para el cumplimiento del deber, en forma tal, que individualice al autor sobre el resto de las personas;

Que, el artículo 3 del Reglamento en mención dispone que la Condecoración de la Orden del Trabajo se concede mediante Resolución Suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y es otorgada con ocasión del Día del Trabajo;

Que, conforme a lo señalado en la norma antes citada, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados, personas naturales o jurídicas. También define los

grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 047-2024-TR;

Que, mediante Oficio 000225-2024-MTPE/1/23, la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo traslada el Informe 018-2024-MTPE/1/23/MCT, que da cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de la Orden del Trabajo sobre quienes son las personas, naturales y jurídicas a las que, en el presente año, les corresponde la Condecoración de la Orden del Trabajo;

Que, de acuerdo con los términos de la propuesta, se presentó la candidatura del señor Walter Leonel Alva Alva, arqueólogo con amplia experiencia en la investigación y gestión de museos, cuyos aportes se encuentran vinculados a la promoción de la historia e identidad peruana;

Que, dentro de su amplia trayectoria destaca el descubrimiento de la sepultura del señor de Sipán y las Tumbas Reales de Sipán, a partir de lo cual promovió la construcción del “Museo Tumbas Reales de Sipán”, que ha permitido la reactivación de la arqueología peruana y el crecimiento económico de la Región Lambayeque a través del turismo;

Que, gracias a este hallazgo, los centros poblados adyacentes a Sipán han recibido obras públicas para mejorar sus condiciones de vida; así como, capacitación en actividades productivas y artesanales;

Que, el impacto de Sipán repercutió en la creación de la Escuela de Arqueología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo donde interviene una plana docente de arqueólogos, historiadores y antropólogos;

Que, el precitado candidato ha sido encargado de la Dirección del “Museo Tumbas Reales de Sipán”, que cuenta con un modelo de gestión que permite la incorporación de jóvenes arqueólogos al trabajo de campo, la capacitación técnica de conservadores; y, oportunidades de pasantías a nivel internacional. Asimismo, cuenta con talleres de capacitación para guías de turismo y cursos de verano sobre arte y cultura para jóvenes; promoviendo así la empleabilidad en las localidades cercanas;

Que, las referencias expuestas constituyen acciones distinguidas;

Que, con fecha 23 de abril de 2024, el Consejo de la Orden de Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico vinculadas al mundo laboral, deliberó y aprobó por unanimidad el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo al señor Walter Leonel Alva Alva, en el grado de “Comendador”; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 20585, que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el Decreto Supremo 011-2015-TR, Aprueban el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, en el Grado de “Comendador” al señor WALTER LEONEL ALVA ALVA, extendiéndose el Diploma correspondiente.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2284837-3

Otorgan la Condecoración de la Orden del Trabajo, promoviendo al Grado de “Gran Cruz”

RESOLUCIÓN SUPREMA 005-2024-TR

Lima, 1 de mayo de 2024

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1 del Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-2015-TR, la condecoración de la Orden del Trabajo es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de entidades públicas y privadas, empleadores, académicos, investigadores o especialistas; así como, a personas jurídicas con destacada vinculación en los ámbitos del trabajo, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, que en función a sus acciones distinguidas y servicios meritorios se hayan hecho acreedores a tal distinción;

Que, el artículo 13 del precitado Reglamento, estipula que se considera como servicio meritorio, todo acto que contribuya en forma notable a la creación o perfeccionamiento de políticas, planes, normas, sistemas, proyectos, programas o entidades de alta significación, y a la producción de investigaciones relevantes o a un destacado desarrollo académico, científico o de difusión, que contribuya significativamente al mejoramiento de las relaciones laborales, diálogo social, concertación laboral, trabajo, libertad sindical, empleo, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo o seguridad social; así como, al mejoramiento de la normativa, ciencias o actividades vinculadas a dichos ámbitos, tanto en el país como en el extranjero;

Que, el artículo 3 del Reglamento en mención dispone que la Condecoración de la Orden del Trabajo se concede mediante Resolución Suprema, refrendada

por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y es otorgada con ocasión del Día del Trabajo;

Que, conforme a lo señalado en la norma antes citada, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano que evalúa las propuestas presentadas y elige a los condecorados, personas naturales o jurídicas. También define los grados de condecoración que pueden ser: Gran Cruz, Gran Oficial, Comendador y Oficial;

Que, el Consejo de la Orden del Trabajo, es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo por delegación del Gran Maestro, la señora Presidenta de la República. Conforme con lo anterior, para el presente año este Consejo quedó conformado a través de la Resolución Ministerial 000047-2024-TR;

Que, mediante Oficio 000225-2024-MTPE/1/23, la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo traslada el Informe 018-2024-MTPE/1/23/MCT, que da cuenta de la decisión adoptada por el Consejo de la Orden del Trabajo sobre quienes son las personas, naturales y jurídicas a las que, en el presente año, les corresponde la Condecoración de la Orden del Trabajo;

Que, de acuerdo con los términos de la propuesta, se presentó la candidatura del señor Javier Arévalo Vela, actual Presidente de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Poder Judicial, y miembro titular de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú;

Que, en el marco de sus funciones como magistrado y su alto conocimiento en el derecho procesal laboral, fue miembro de la Comisión que elaboró la Nueva Ley Procesal del Trabajo y Presidente del Equipo Técnico

Institucional de Implementación de dicha ley;

Que, además, como especialista en Derecho del Trabajo ha contribuido arduamente a nivel profesional y académico a través de la docencia, la investigación y la magistratura, siendo además autor de diversos libros sobre derecho laboral y procesal del trabajo y miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;

Que, asimismo, ha recibido la Condecoración con el grado de "Gran Jurista Víctor Manuel Maurtua Uribe" otorgada por el Ilustre Colegio de Abogados de Ica en el año 2014; la Condecoración con la "Medalla de Derecho" de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2012, en reconocimiento y felicitación por su trayectoria profesional como magistrado del Poder Judicial; y la Condecoración Honorífica "Alférez Policía Nacional del Perú Mariano Santos Mateos Gran General de la Policía Nacional del Perú", en el año 2023;

Que, por su amplia trayectoria como académico y magistrado ha recibido importantes reconocimientos, siendo Doctor Honoris Causa por la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo;

Que, su notable contribución al mundo laboral le permitió recibir en el año 2010, la Condecoración de la Orden del Trabajo en Grado de Comendador, correspondiendo su promoción en grado;

Que, las referencias expuestas constituyen servicios meritorios;

Que, con fecha 23 de abril de 2024, el Consejo de la Orden del Trabajo, integrado por funcionarios públicos y personalidades del ámbito empresarial, sindical y académico, vinculadas al mundo laboral, deliberó y aprobó por unanimidad el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo al señor Javier Arévalo Vela, promovándolo al grado de "Gran Cruz"; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Ley 20585, que establece normas para otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo; la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el Decreto Supremo 011-2015-TR,

Aprueban el Reglamento para la Condecoración de la Orden del Trabajo;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgar la Condecoración de la Orden del Trabajo, promoviendo al Grado de "Gran Cruz", al señor JAVIER ARÉVALO VELA, extendiéndose el Diploma correspondiente.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2284837-4

Disponen la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo y el proyecto de Exposición de Motivos que lo sustenta

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 0103-2024-JUS

Lima, 30 de abril de 2024

VISTOS

El Informe Legal 069-2024-JUS/DGDNCR, de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria; y, el Informe 479-2024-JUS/OGAJ, 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 menor de edad y al impedido que trabajan;

Que, mediante Ley 29497 se aprobó la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad;

Que, conforme lo establecen los literales l) y r) del artículo 7 de la Ley 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tiene como parte de sus funciones específicas las de estudiar y proponer la dación y reforma de la legislación, así como otras que se establezcan por ley;

Que, en ese marco, el literal g) del artículo 54 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprobado por Decreto Supremo 013-2017-JUS, establece que la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria es el órgano de línea encargado de detectar vacíos y

deficiencias normativas y elaborar los anteproyectos de códigos, leyes y normas reglamentarias correspondientes con el objetivo de perfeccionar el ordenamiento;

Que, resulta necesario establecer disposiciones procesales que, en un mismo cuerpo normativo, actualicen y unifiquen las reglas para los procesos judiciales en materia laboral en el ámbito de la justicia ordinaria con la finalidad de garantizar a los justiciables y a los empleadores reglas predictibles que, a su vez, sirvan para garantizar los verdaderos fines de los procesos que buscan tutelar los derechos laborales;

Que, a fin de analizar el anteproyecto y recibir aportes, con fecha 2 de abril de 2024 se llevó a cabo en la sede principal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos una reunión de expertos que contó con la participación de diversos actores del sector público y del sector privado vinculados a la materia procesal laboral;

Que, conforme al artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo 001-2009-JUS, las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;

Que, siendo el proyecto de Código Procesal del Trabajo una propuesta de norma de carácter general, corresponde efectuar su publicación en la sede digital del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la que se mantendrá por un plazo de siete (7) días calendario, a fin que las entidades públicas, privadas y la ciudadanía en general alcancen sus opiniones, sugerencias, comentarios o recomendaciones por vía electrónica o en mesa de partes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (con atención a la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria);

Con el visado del Viceministro de Justicia, de la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria; y, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Que, de conformidad la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; el Decreto Supremo 001-2009-JUS, que aprueba el Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprobado por Decreto Supremo 013-2017-JUS;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, y, la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo y el proyecto de Exposición de Motivos que lo sustenta, en la sede digital del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (www.gob.pe/minjus).

Artículo 2.- Establecer un plazo de siete (7) días calendario a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial, a fin de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de las entidades públicas, instituciones privadas, organizaciones de la sociedad civil, así como de las personas naturales en general.

Artículo 3.- Las sugerencias, comentarios o recomendaciones podrán ser presentadas en Mesa de Partes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ubicada en Calle Scipión Llona 350, distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima; así como, a través de mesa de partes virtual, cuya dirección virtual es: <https://sgd.minjus.gob.pe/sgd-virtual/public/ciudadano/ciudadanoMain.xhtml> o a través del siguiente correo electrónico: rmauricio@minjus.gob.pe.

Artículo 4.- Encargar a la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten.

Artículo 5.- Disponer que la Oficina General de Tecnologías de Información y la Oficina General de Imagen y Comunicaciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos procedan en el ámbito de sus competencias para la implementación de la medida dispuesta en el artículo 1 de la presente Resolución.

Regístrese y comuníquese y publíquese.

EDUARDO MELCHOR ARANA YSA

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

2284827-1

Aprueban otorgamiento de subvenciones a favor de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 y de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 076-2024-TR

Lima, 3 de mayo de 2024

VISTOS

El Informe 00009-2024-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; el Memorandum 000461-2024-MTPE de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe 000301-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO

Que, la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 31955, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2024, dispone que, a partir del Año Fiscal 2024, las subvenciones otorgadas a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y, de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674, son atendidas con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; precisando que para su implementación, a partir del Año Fiscal 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe considerar en su presupuesto institucional, durante la fase de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria respectiva, los recursos necesarios para financiar el otorgamiento de las referidas subvenciones a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674;

Que, la Centésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, prescribe que, para el financiamiento de las subvenciones otorgadas a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 en el Año Fiscal 2024, se autoriza, excepcionalmente, al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con cargo a los recursos de su presupuesto institucional destinados para el financiamiento de las referidas subvenciones, hasta por el monto establecido para las dichas subvenciones contenidas en el Anexo A: Subvenciones para Personas Jurídicas de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024; y que, las modificaciones presupuestarias en el nivel institucional autorizadas, se aprueban mediante decreto supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta del Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Oficina General de Administración;

Que, en el Anexo A: Subvenciones para Personas Jurídicas para el Año Fiscal 2024 de la Ley 31953, se asigna para la Caja de Protección y Asistencia de los

Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú la suma de S/ 1 000 000,00 (Un Millón y 00/100 Soles) y para la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 la suma de S/ 1 033 626,00 (Un Millón Treinta y Tres Mil Seiscientos Veintiséis y 00/100 Soles);

Que, mediante Decreto Supremo 010-2024-EF, se autoriza la transferencia de partidas en el presupuesto del sector público para el Año Fiscal 2024 hasta por la suma de S/ 2 033 626,00 (Dos Millones Treinta y Tres Mil Seiscientos Veintiséis y 00/100 Soles), a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, para financiar las subvenciones otorgadas a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 en el Año Fiscal 2024, en el marco de lo dispuesto en la Centésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, con cargo a los recursos del presupuesto institucional del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, mediante Resolución Ministerial 023-2024-TR, se aprueba la desagregación de recursos autorizados en el artículo 1 del Decreto Supremo 010-2024-EF;

Que, a través de la Resolución Ministerial 071-2024-TR, se aprueba la Directiva 002-2024-MTPE/4/11, "Directiva para la rendición de cuentas y para la evaluación de los resultados alcanzados y beneficios generados por las subvenciones sociales otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a personas jurídicas no pertenecientes al Sector Público";

Que, en el sub numeral 5.3.4 del numeral 5.3 de la citada Directiva, se establece que la Oficina General de Administración propone la Resolución Ministerial que aprueba el otorgamiento de las subvenciones a favor de personas jurídicas no pertenecientes al Sector Público, con cargo al presupuesto de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Trabajo - Oficina General de Administración, para lo cual debe acompañar el

Informe que sustente la entrega de las subvenciones teniendo en cuenta la información que presenten las entidades beneficiarias, según los anexos 7 y 9 de la citada Directiva. Asimismo, debe adjuntar la certificación de crédito presupuestario que acredite la disponibilidad de recursos de acuerdo al Anexo A de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal correspondiente;

Que, asimismo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 5.3.5 del numeral 5.3 de la Directiva 002-2024-MTPE/4/11, la Oficina General de Administración, una vez aprobada la resolución ministerial, realiza la entrega de las subvenciones a favor de las entidades beneficiarias en forma mensual, hasta el monto autorizado;

Que, mediante Informe 000009-2024-MTPE/4/11, la Oficina General de Administración sustenta la propuesta de resolución ministerial para el otorgamiento de las subvenciones a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 en el Año Fiscal 2024, en el marco de lo dispuesto por la Centésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, y la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 31955, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2024, teniendo presente lo establecido en la Directiva 002-2024-MTPE/4/11;

Que, mediante Memorándum 00641-2024-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe 001073-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto, mediante el cual se brinda opinión favorable en materia presupuestaria al proyecto de resolución ministerial que aprueba el otorgamiento de las subvenciones a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674 en el Año Fiscal 2024. Asimismo, en el citado informe se señala que se cuenta con las Notas de Certificación de Crédito Presupuestario CCP 000559 por el monto de S/ 1 000 000,00 (Un Millón y

00/100) y CCP 000560 por el monto de S/ 1 033 626,00 (Un Millón Treinta y Tres Mil Seiscientos Veintiséis y 00/100), en la Fuente de Financiamiento 1: Recursos Ordinarios, garantizándose así el financiamiento de las subvenciones materia de la propuesta de resolución ministerial;

Que, a través del Informe 000301-2024-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica considera legalmente viable la emisión de la resolución ministerial para el otorgamiento de las subvenciones a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024; la Ley 31955, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2024; 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 Directiva 002-2024-MTPE/4/11, "Directiva para la rendición de cuentas y para la evaluación de los resultados alcanzados y beneficios generados por las subvenciones sociales otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a personas jurídicas no pertenecientes al Sector Público", aprobada por Resolución Ministerial 071-2024-TR;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Otorgamiento de la subvención a favor de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674

Aprobar el otorgamiento de una subvención a favor de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674, hasta por la suma de S/ 1 033 626,00 (Un Millón Treinta y Tres Mil Seiscientos Veintiséis y 00/100 Soles), en el marco de lo dispuesto en la Centésima Primera Disposición Complementaria Final y el Anexo A: "Subvenciones para Persona Jurídicas para el Año Fiscal 2024" de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Artículo 2.- Otorgamiento de la subvención a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú

Aprobar el otorgamiento de una subvención a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú, hasta por la suma de S/ 1 000 000,00 (Un Millón y 00/100 Soles), en el marco de lo dispuesto en la Centésima Primera Disposición Complementaria Final y el Anexo A: "Subvenciones para Persona Jurídicas para el Año Fiscal 2024" de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Artículo 3.- Financiamiento

Las subvenciones aprobadas mediante los artículos 1 y 2 de la presente resolución ministerial se financian con cargo al presupuesto aprobado en el Año Fiscal 2024 del Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Unidad Ejecutora 001 - Ministerio de Trabajo: Oficina General de Administración, Fuente de Financiamiento 1 - Recursos Ordinarios, Actividad 5000489 - Asistencia a las Instituciones Privadas y Públicas, Finalidad de Gasto 2.5.2.1.1.99, A Otras Organizaciones.

Artículo 4.- Limitación al uso de los recursos

Los recursos de las subvenciones autorizadas por los artículos 1 y 2 de la presente resolución ministerial no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son otorgados.

Artículo 5.- Mecanismos para la rendición de cuentas y para la evaluación de los resultados alcanzados y los

beneficios generados

Los mecanismos para la rendición de cuentas y para la evaluación de los resultados alcanzados y los beneficios generados se ejecutarán conforme a lo previsto en la Directiva 002-2024-MTPE/4/11, "Directiva para la rendición de cuentas y para la evaluación de los resultados alcanzados y beneficios generados por las subvenciones sociales otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a personas jurídicas no pertenecientes al Sector Público", aprobada por Resolución Ministerial 071-2024-TR.

Artículo 6.- Obligación de informar

En cumplimiento de lo dispuesto en numeral 71.5 del artículo 71 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá informar a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, a la Contraloría General de la República y a la Dirección General del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los cuarenta y cinco (45) días de finalizado el Año Fiscal, los resultados alcanzados y el costo beneficio de las subvenciones otorgadas mediante los artículos 1 y 2 de la presente resolución ministerial, a favor de la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y, de la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674.

Para tal efecto, la Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado del Perú y, la Caja de Protección y Asistencia Social de la Ley 10674, deberán remitir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la información que les sea solicitada.

Artículo 7.- Forma de entrega de las subvenciones

Las subvenciones aprobadas en los artículos 1 y 2 de la presente resolución ministerial, se entregan de forma mensual hasta el monto autorizado durante el año 2024 en conformidad con lo dispuesto en la Directiva 002-

2024-MTPE/4/11; de manera excepcional, la primera transferencia comprenderá los meses de enero, febrero, marzo y abril 2024.

Artículo 8.- Remisión

Copia de la presente resolución ministerial se remite, dentro de los cinco (05) días calendario de aprobada, a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 9.- 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), en la misma fecha 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

2285559-1

Designan Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 111-2024-SUNAFIL

Lima, 24 de mayo de 2024

VISTOS

El Memorándum 233-2024-SUNAFIL/GG, de fecha 24 de mayo de 2024, de la Gerencia General; el Informe 253-2024-SUNAFIL/GG/ORH, de fecha 24 de mayo de 2024, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe 298-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 24 de mayo de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

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

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

De acuerdo, al Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP PROVISIONAL) de la SUNAFIL, aprobado por Resolución Ministerial 288-2022-TR, reordenado por Resolución de Gerencia General 191-2022-SUNAFIL y actualizado por Resolución Jefatural 000105-2023- SUNAFIL/GG/ORH, el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, tiene la clasificación de empleo de confianza;

Mediante, Memorándum 233-2024-SUNAFIL/GG, la Gerencia General, remitió a la Superintendencia, la propuesta de designación del señor Javier Doroteo Alcántara Pasco, en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, y de ser el caso se remita a la Oficina de Recursos Humanos, con la finalidad de que efectúe la evaluación del perfil y la hoja de vida, a efectos de continuar con el trámite respectivo;

A través del Proveído 2239-2024-SUNAFIL/SP, la Superintendencia, autorizó proseguir con la propuesta de designación del señor Javier Doroteo Alcántara Pasco, en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL;

Mediante, Informe 253-2024-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos, en el ámbito de sus competencias, ha emitido opinión técnica favorable para designar, a partir del 27 de mayo de 2024, al

señor Javier Doroteo Alcántara Pasco, en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL;

De igual manera, la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió opinión legal favorable para designar al señor Javier Doroteo Alcántara Pasco, en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL;

Por las consideraciones antes expuestas, con el visado del Gerente General, del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; de conformidad con lo dispuesto por la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción; y, la Ley 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE

Artículo 1º.- DESIGNAR, a partir del 27 de mayo de 2024, al señor Javier Doroteo Alcántara Pasco, en el puesto de Jefe de Oficina de la Oficina de Administración de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, puesto considerado de confianza.

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

Artículo 3º.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” y en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ

Superintendente

2292172-1

Aprueban la Directiva 002-2024-SUNAFIL/DINI, denominada Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 0000105-2024-SUNAFIL

Lima, 6 de mayo del 2024

VISTOS

El Informe 198-2024-SUNAFIL/DINI, de fecha 02 de mayo de 2024, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe 186-2024-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 03 de mayo de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 266-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 03 de mayo de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO

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

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales

y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, determina que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%;

Que, en ese marco, a través de la Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL, de fecha 12 de diciembre de 2016, se aprueba el Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de

Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”;

Que, de acuerdo con el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobada por Decreto Supremo 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, a través del documento de vistos, propone la aprobación de la nueva versión del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII - “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, ahora bajo la denominación de “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, que tiene como objetivo establecer de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, que coadyuve a la verificación eficiente del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado; además, tiene como propósito optimizar y dinamizar el modelo de intervención establecido en el citado Protocolo, adecuándolo a los cambios y avances normativos vigentes, y que contribuye a uniformizar las acciones de la inspección del trabajo a nivel nacional, generando predictibilidad;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe 186-2024-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Directiva denominada “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores

del Sector Privado”, presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de Procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General 180-2022-SUNAFIL-GG, que contiene, entre otros, la Ficha de Procedimiento “PE2.1.1 Elaboración o Actualización de Instrumentos Normativos”;

Que, mediante el Informe 266-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica expresa opinión sobre la viabilidad legal de aprobación de la propuesta de la “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado”, presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, ello en razón a encontrarse alineada a la normativa vigente, así como sustentada con los informes técnicos emitidos por el órgano proponente y por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL; la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia 284-2022-SUNAFIL; y, el Manual de Procedimientos 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de Procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General 180-2022-SUNAFIL-

GG;

SE RESUELVE

Artículo 1.- Aprobación de Directiva

Aprobar la Directiva 002-2024-SUNAFIL/DINI, denominada DIRECTIVA DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD APLICABLE A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Derogación

Dejar sin efecto el Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado con la Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL.

Artículo 3.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en la Plataforma digital única del Estado Peruano (www.gob.pe/sunafil), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ

Superintendente

2286387-1

Aprueban el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario y facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones, establecido en la Ley 32002, y dictan otras disposiciones

RESOLUCIÓN SBS 01623-2024

Lima, 2 de mayo de 2024

EL SUPERINTENDENTE DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES (A.I.)

CONSIDERANDO

Que, la Ley 32002, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 18 de abril de 2024, autoriza de manera extraordinaria y facultativa a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, a retirar hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) del total de sus fondos acumulados en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC);

Que, el inciso b. del artículo 2 de la Ley 32002 establece que los afiliados pueden presentar sus solicitudes de manera física o virtual, dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la citada Ley;

Que, por su parte, la Única Disposición Complementaria Final de la precitada Ley establece que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS), determina mediante reglamento el procedimiento operativo para realizar el retiro de fondos, en un plazo que no excederá de quince (15) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la citada Ley, bajo responsabilidad de su titular;

Que, en consecuencia, resulta necesario establecer

el procedimiento operativo correspondiente, con la finalidad de que los afiliados puedan presentar sus solicitudes de retiro dentro de los plazos señalados en la Ley 32002, a cuyo fin las AFP deben establecer, previa evaluación propia o del gremio que las represente, las plataformas y canales más idóneos para la recepción y atención de las solicitudes de retiro, garantizando la seguridad de la información de los afiliados, así como las condiciones óptimas para su uso y que permita cumplir a cabalidad con el objeto del SPP, al que hace referencia el artículo 1° de la Ley del SPP, en aplicación de los principios de celeridad y eficacia, contenidos en el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General; y considerando las disposiciones sobre la gestión de la seguridad de la información y la ciberseguridad, contenidos en la normativa pertinente;

Que, adicionalmente, resulta necesario modificar el Manual de Contabilidad para las Carteras Administradas aprobado mediante la Resolución SBS 435-2005 y sus normas modificatorias, con la finalidad de adecuarlo a las disposiciones antes señaladas;

Contando con el visto bueno de las Superintendencias Adjuntas de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, de Conducta de Mercado e Inclusión Financiera y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 9 del artículo 349 de la Ley General del Sistema

Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley 26702 y sus modificatorias, y el inciso d) del artículo 57 de la Ley del SPP, y vistas las condiciones de excepción dispuestas en el artículo 14 del Decreto Supremo 001-2009-JUS y sus modificatorias;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario y facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones, establecido en la Ley 32002, conforme al siguiente texto:

“PROCEDIMIENTO OPERATIVO PARA EL RETIRO EXTRAORDINARIO Y FACULTATIVO DE FONDOS EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES ESTABLECIDO

POR LEY 32002

Artículo 1.- Alcance

El procedimiento operativo (PO) se aplica a las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) y dispone las normas correspondientes para cumplir con lo dispuesto en la Ley 32002, que establece el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de pensiones acumulados en sus cuentas individuales de capitalización, por parte de los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, hasta por cuatro (4) unidades impositivas tributarias.

Artículo 2.- Definiciones

Para el presente Procedimiento Operativo, se utilizan las siguientes definiciones:

- a) Afiliado: aquél que esté incorporado al SPP y que tiene la condición de afiliado activo.
- b) AFP: Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- c) Capital requerido: la que refiere el literal h) del artículo 2° del Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP.
- d) CIC: Cuenta Individual de Capitalización de Aportes

Obligatorios.

e) Ley: Ley 32002.

f) PO: Procedimiento Operativo.

g) SISCO: Seguro de invalidez y sobrevivencia colectivo, que es proveído por las empresas de seguros adjudicatarias de la licitación por la administración de los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el SPP.

h) SPP: Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

i) Superintendencia: Superintendencia de Banca, Seguros y de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

j) UIT: Unidad Impositiva Tributaria.

k) Valor cuota: Unidad de medida en que se expresa el valor de los fondos de pensiones.

Artículo 3.- Retiros extraordinarios y facultativos conforme al Artículo 2° de la Ley 32002

Plazo para solicitar retiros y desistimiento de la solicitud de retiro de los fondos

3.1 El afiliado que decida retirar sus fondos bajo los alcances de la Ley, debe presentar su solicitud de retiro extraordinario y facultativo de aportes obligatorios por única vez e indicando el monto a retirar, que debe encontrarse dentro del límite permitido, dispuesto en el artículo 1 de la Ley y dentro del plazo máximo de noventa (90) días calendario, contado desde el día de entrada en vigencia de la resolución de Superintendencia que aprueba el PO, sobre la base de los mecanismos establecidos por las AFP en el numeral 3.3.

3.2 En caso un afiliado desee desistir de su solicitud de retiro de los fondos de su CIC, puede comunicarlo a la AFP, por única vez, hasta diez (10) días calendario antes de la fecha en que se haya programado cualquiera de los desembolsos, revocando el pago de los futuros desembolsos que hubieren estado programados. Para tal fin, el afiliado debe ingresar su solicitud conforme

a los canales y plataformas que establezca la AFP, en cumplimiento del numeral 3.3. del presente PO. La AFP debe dar respuesta a lo solicitado a través del medio que permita conservar constancia de ello.

Canales y plataformas de atención e información

3.3 La AFP establece los mecanismos para garantizar la disponibilidad y adecuado funcionamiento de los canales de atención de las solicitudes de retiro y/o desistimiento de sus afiliados dispuestos en la Ley, y debe difundirlos en forma previa a la presentación de las solicitudes. Las plataformas que soporten el registro de las solicitudes deben contar con estándares mínimos que permitan su correcto llenado y envío, en términos de tiempo y acceso; debiendo contar con los mecanismos de ciberseguridad y de conservación de información que correspondan, según lo previsto en la normativa aplicable.

3.4 La AFP debe implementar los mecanismos de información más idóneos para el afiliado, procurando asegurar su oportunidad y acceso, para que el procedimiento de retiro extraordinario y facultativo de fondos se realice dentro de los plazos establecidos, así como el posible desistimiento de la solicitud por parte del afiliado.

La AFP debe brindar orientación al afiliado sobre el trámite del retiro facultativo y/o desistimiento de este, en sus diversos canales de comunicación y facultativamente en los del gremio que la representa.

Plazos para los desembolsos

3.5 La AFP dispone la entrega de los fondos conforme al siguiente cronograma de desembolsos:

3.5.1 Primer desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que fue presentada la solicitud ante la AFP, tomando como fecha de inicio la señalada en el artículo cuarto de la RESOLUCIÓN SBS 01623-2024, para aquellas solicitudes que se presenten, cuando menos, el 20 de mayo de 2024.

3.5.2 Segundo desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que fue efectuado el primer desembolso por la AFP.

3.5.3 Tercer desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que fue efectuado el segundo desembolso por la AFP.

3.5.4 Cuarto desembolso por hasta 1 UIT o el remanente del monto solicitado: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que fue efectuado el tercer desembolso.

Monto de los retiros y su medio de pago

3.6 El afiliado puede solicitar el retiro extraordinario y facultativo de fondos, hasta por un monto de cuatro (4) UIT, respecto del total registrado en su CIC de aportes obligatorios, a la fecha de presentación de la solicitud, cuyos desembolsos se efectúan conforme a lo indicado en el numeral 3.5 del presente procedimiento operativo.

3.7 El valor de la UIT a tomar en cuenta para el retiro extraordinario es aquel que se encuentre vigente a la fecha de presentación de la solicitud por parte del afiliado ante la AFP.

3.8 La AFP es responsable de disponer el medio idóneo a fin de hacer efectivo el pago, orientado a brindar la cobertura de atención a los afiliados que solicitaron el retiro extraordinario y facultativo, pudiendo suscribir convenios con empresas del sistema financiero u otras que faciliten el pago; debiendo garantizar que el pago corresponda con el monto solicitado por el afiliado, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley.

Retención judicial o convencional

3.9 La AFP es responsable de realizar la retención judicial o convencional, solo respecto de aquellos pronunciamientos derivados de deudas alimentarias, hasta por un máximo del treinta por ciento (30%) del monto retirado en cada desembolso, conforme a lo dispuesto por la Ley.

Artículo 4.- Afiliados que se encuentren en el extranjero o con imposibilidad física

Los afiliados que se encuentren en el extranjero o estén físicamente imposibilitados, pueden ingresar su solicitud de retiro extraordinario y facultativo de fondos o de desistimiento por los canales y plataformas que se habiliten para tal fin, siendo la AFP responsable de establecer los protocolos que les permita identificar al titular solicitante. Dichos protocolos deben ser difundidos por la AFP, de modo previo a la fecha de inicio de la presentación de solicitudes, en su sitio web y en otros medios de difusión que estimen necesario, de conformidad con lo señalado en los numerales 3.3 y 3.4 del artículo 3 del presente PO.

Artículo 5.- Cobertura del seguro previsional ante siniestros de invalidez o sobrevivencia

En el caso de que, con posterioridad al retiro extraordinario y facultativo del fondo de pensiones, se presente un siniestro de invalidez o sobrevivencia que tenga cobertura del seguro previsional, las empresas de seguros bajo el ámbito del SISCO que provean el aporte adicional, deducen el monto retirado -producto de la valorización de las cuotas correspondientes- del capital requerido para efectos de los pagos de las pensiones de invalidez y/o sobrevivencia.

Artículo 6.- Tratamiento de las afectaciones a la CIC por efecto del retiro extraordinario y facultativo de los fondos de pensiones

Las afectaciones a la CIC por efecto del cobro de comisión sobre el saldo administrado se sujetan al principio de proporcionalidad sobre la composición de los fondos, contabilizados a la fecha de efectuar el cargo respectivo en la CIC del afiliado.

Artículo 7.- Retiro extraordinario y facultativo cuando se encuentre en curso una solicitud de traspaso del saldo de la CIC de aportes obligatorios

En caso se hubiese solicitado un retiro extraordinario y facultativo bajo los alcances de la Ley, estando en curso una solicitud de traspaso del saldo de la CIC de

aportes obligatorios, la AFP debe continuar el trámite de ambos procedimientos sin interrupción alguna, a cuyo efecto debe sujetarse al tratamiento dispuesto en la Quincuagésimo Octava Disposición Final y Transitoria del Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP, aprobado por Resolución 080-98-EF/SAFP, referido a Afiliación y Aportes.

Artículo 8.- Retiro extraordinario y facultativo en los casos de multiafiliación pura

En el caso de afiliados con multiafiliación pura, la AFP que cuente con el CUSPP desactivado, porque su afiliación a dicha AFP no corresponda, debe transferir los aportes dentro del plazo de tres (3) días hábiles de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente. Asimismo, las AFP involucradas en la multiafiliación pura deben establecer procedimientos de intercambio de información sobre este grupo de afiliados, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos y montos máximos para el pago de los retiros extraordinarios y facultativos.

Artículo 9.- Valor cuota a utilizar para los desembolsos

La AFP debe aplicar el valor cuota vigente a la fecha de cargo en la CIC de cada uno de los desembolsos, según lo dispuesto en los numerales 3.5.1 al 3.5.4.

Artículo Segundo.- Modificar la Circular AFP-109-2010, referida a Códigos operacionales, con el fin de utilizar el siguiente código operacional para el registro de los cargos a las CIC de Aportes Obligatorios producto de este tipo de solicitudes, en el grupo "Entregas (8_)":

- 8B Disposición de hasta 4 UIT-Ley 32002.

Artículo Tercero.- Modificar los Capítulos III "Catálogos de Cuentas" y IV "Descripción y Dinámica de Cuentas" del Manual de Contabilidad para las Carteras Administradas, aprobado mediante Resolución SBS 435-2005 y sus modificatorias, conforme al Anexo que se adjunta a la presente Resolución, el cual se publica en el Portal Institucional (www.sbs.gob.pe), conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo 001-2009-JUS y sus

modificadorias.

Artículo Cuarto.- La presente resolución entra en vigencia el 20 de mayo de 2024; debiendo las AFP realizar el primer desembolso, como máximo, a partir del 14 de junio del presente año.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SERGIO JAVIER ESPINOSA CHIROQUE

Superintendente de Banca, Seguros y AFP (a.i.)

2284943-1

JURISPRUDENCIA



CASACIÓN LABORAL

21433-2018 LIMA

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

SUMILLA: El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, no basta el incumplimiento de las exhibicionales (registro de asistencia) por parte del empleador para acreditarse de manera inequívoca su real y efectiva realización.

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

Lla causa número veintiún mil cuatrocientos treinta y tres, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, 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, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos ochenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos veinticinco a novecientos cincuenta y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos ochenta y nueve a setecientos nueve, que declaró Fundada en parte la demanda, ordenando el pago de horas extras, compensación por tiempo de servicios (incidencia), gratificaciones (incidencia), vacaciones de no gozadas y vacaciones simples, reintegro de vacaciones truncas, participación de utilidades, modificando el monto a cuatrocientos cincuenta mil setecientos ochenta y uno con 44/100 soles (S/ 450,781.44); en el proceso laboral seguido por la demandante, Julia Elva Aquino Puente, sobre pago de beneficios sociales y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y ocho, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° del Decreto Ley 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos. iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR. iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión.- Conforme se aprecia de la demanda de fecha dieciséis de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veinte a cuatrocientos cincuenta y uno, subsanada de fojas seiscientos cinco a seiscientos seis, la demandante solicita el pago de beneficios sociales por concepto de pago de horas extras correspondientes

al periodo de abril de mil novecientos noventa y tres al trece de septiembre de dos mil trece, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por los años de mil novecientos ochenta y cinco al dos mil trece, vacaciones truncas por el periodo 2013-2014, reintegro de gratificaciones correspondientes del año mil novecientos noventa y tres a julio de dos mil trece y gratificaciones trunca de diciembre de dos mil trece, reintegro de compensación por tiempo de servicio, por el período del uno de abril de mil novecientos noventa y tres al trece de septiembre de dos mil trece y reintegro de utilidades desde el año dos mil cuatro al dos mil trece, más intereses legales, costos y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia.- El Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, declaró Fundada la demanda, al sostener que respecto al pago de beneficios sociales, se encuentra acreditada la relación laboral que existió entre las partes, correspondiendo a la demandada acreditar el pago, el cumplimiento de las normas laborales y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 23.4 de la Ley Procesal de Trabajo, por lo cual se procede a efectuar los cálculos de los beneficios sociales demandados. Asimismo, acerca de las horas extras se evidencia de las boletas de pago de la demandante que en el periodo mil novecientos ochenta y cinco hasta marzo de mil novecientos noventa y tres, la demandante percibía el pago por concepto de horas extras, las que no han sido negadas por la demandada, y si bien no se acredita las cien (100) horas mensuales que señala la demandante, teniendo en cuenta las declaraciones testimoniales, fi ja prudencialmente en tres horas diarias con las incidencias en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y utilidades; además, sobre las vacaciones e indemnización vacacional, se evidencia que el periodo de mil novecientos ochenta y cinco al dos mil doce la demandada no cumplido con otorgar las vacaciones correspondientes a la demandante de manera completa, por lo que se dispone su pago. c) Sentencia de segunda

instancia.- La Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que respecto a las vacaciones e indemnización vacacional y vacaciones truncas, de las boletas de pago se puede considerar que la demandante sí gozó del descanso vacacional remunerado por periodos de treinta (30) días, por lo realiza el descuento pagado oportunamente; debiéndose descontar también los montos consignados en la Liquidación de Beneficios, del trece de septiembre de dos mil trece, por los conceptos de indemnización vacacional, vacaciones no gozadas, vacaciones truncas meses y vacaciones truncas días, documento suscrito por la demandante en señal de conformidad. Asimismo, sobre las horas extras, se acredita con las boletas de pago previas al mes de marzo de mil novecientos noventa y tres donde se señaló horas extras, así como de los testimonios actuados en el proceso, sin embargo, considera conveniente tomar como referencia el pago consignado por dicho concepto el promedio de las últimas 6 boletas de pago: 2.39 horas extras diarias, y procede al recalcu correspondiente. 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. De la primera causal de casación Tercero. La norma constitucional de la citada causal de orden procesal prescribe: "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. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el debido proceso que conlleve la nulidad del mismo. Quinto. 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. Sexto. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento

jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. 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 ha expuesto las justificaciones suficientes de los hechos y sus pruebas así como del derecho aplicable al proceso, que a su consideración lo llevan a determinar el pago de los beneficios sociales solicitados, ha establecido en 2.39 horas extras diarias resultado del promedio de las seis boletas de pago previas al mes de marzo de mil novecientos noventa y tres, y las incidencias en los beneficios sociales por dicho concepto. También, se verifica que el proceso ha sido tramitado conforme a Ley. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si discrepar con el criterio asumido y 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 el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando infundada la causal de orden procesal. Análisis de las causales precisadas en los ítems ii), iii) y iv) Octavo. Respecto a las causales materiales declaradas procedentes, se advierte que dichas causales guardan estrecha relación entre sí, por lo que este Colegiado Supremo considera pertinente realizar su

análisis de forma conjunta. En ese sentido, el artículo 5° del Decreto Ley 25988 prescribe: "Artículo 5.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior los empleadores o las empresas cualquiera que sea su forma de constitución y siempre que no formen parte del Sector Público Nacional, estarán obligadas a conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial, por un período que no excederá de 5 (cinco) años contado a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago, según sea el caso. Transcurrido el período a que se refiere el párrafo anterior, los empleadores podrán disponer de dichos documentos para su reciclaje o destrucción, a excepción de las planillas de pago que deberán ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional. En todo caso, inclusive en lo relativo a materia laboral, luego de transcurrido el mencionado período, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los documentos citados, será de quien alegue el derecho. Lo establecido en el presente artículo se aplicará sin perjuicio de las disposiciones referidas a obligaciones en materia tributaria contenidas en el Código Tributario". (Resaltado nuestro) Asimismo, el artículo 10-A Decreto Supremo 007-2002- TR señala que: "Artículo 10 - A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización." (Resaltado nuestro) Finalmente, el artículo 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR, establece: "Artículo 6.- Archivo de los registros Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados." (Resaltado nuestro) 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 se ha infringido los dispositivos legales anteriormente señalados, y determinar si se ha reconocido el pago de

horas extras conforme a Ley. Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo Décimo. El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial. Los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú disponen lo siguiente: "Artículo 23°. - (...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...) Artículo 25°. - Jornada ordinaria de trabajo La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)". El Convenio número C001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: "(...) Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...) Artículo 5. 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fijó el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)". El artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de

dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala textualmente que: "(...) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)". Décimo Primero. Solución al caso concreto La demandante solicitó el pago de beneficios sociales, entre ellos, el pago de horas extras por el período comprendido desde abril de mil novecientos noventa y tres al trece de septiembre de dos mil trece, así como sus incidencias en los beneficios sociales. Décimo Segundo. Asimismo, revisado el contenido de la sentencia de primera instancia (considerandos 8 al 9) y segunda instancia (considerandos 12 al 18), se observa que sustentan el otorgamiento de horas extras a la demandante debido a que desde que ingresó a laborar el dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y cinco hasta marzo de mil novecientos noventa y tres se advierte con las boletas de pago¹ que la demandante percibía horas extras de forma continua, y posteriormente desde abril de mil novecientos noventa y tres hasta su cese el trece de septiembre de dos mil trece (período peticionado) ya no se consignó horas extras en las boletas de pago², sin advertirse alguna razón que justifique la no realización de horas extras, por lo que, consideran que dicha situación reforzaría la "presunción de horas extras" por todo el período reclamado por la parte demandante, asimismo, llega a esa conclusión valorando las testimoniales de los trabajadores Lucia Giovanna Loayza Cordero, Jhon Cristian Mateo Aguedo y María Aurora Guerra Sotelo De Piérola, los cuales señalaron en síntesis que siempre se ha realizado horas extras en dicha empresa pero no podían precisar con exactitud cuántas horas adicionales ha realizado la demandante durante dicho período. En consecuencia, la Sala

Superior otorga horas extras a razón de dos punto treinta y nueve (2.39) horas diarias, conforme se advierte en el cuadro contenido en el considerando 18 de la sentencia de vista, reduciendo así las tres (3) horas extras diarias reconocidos en una primera oportunidad por el juzgado, bajo el mismo razonamiento de "presunción" de realización de horas extras a favor del trabajador durante el período peticionado, es decir, desde abril de mil novecientos noventa y tres hasta el trece de septiembre de dos mil trece, advirtiendo reintegros por horas extras por un período liquidado de más de veinte (20) años. Décimo Tercero. Este Colegiado Supremo advierte que ambas instancias han realizado una interpretación errada del artículo 10-A° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, pues si bien de un extremo este dispositivo obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo en sobretiempo, también es cierto que señala que siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante otros medios su real y efectiva realización. En ese sentido, no se exonera de forma absoluta la carga probatoria del trabajador de cumplir con acreditar con otros medios idóneos las horas extras realizadas, esto en virtud de la carga probatoria dinámica establecido en nuestro modelo laboral peruano. Décimo Cuarto. Asimismo, al realizarse el cálculo de horas extras por ambas instancias, se advierte que ha liquidado por un período mayor a veinte (20) años basado únicamente en una presunción inercial derivada de las boletas de pago anteriores al mes de abril de mil novecientos noventa y tres, y, valorándose testimonios de trabajadores que no han precisado con certeza cuántas horas extras diarias ha realizado la trabajadora durante dicho período, por lo que, este Colegiado Supremo considera que no se ha aplicado un criterio razonable y prudencial para su otorgamiento, hecho que genera una distorsión del

1 Folios tres a ciento veintidós

2 Folios ciento veintitrés a trescientos noventa y nueve.

sentido jurídico que engloba el dispositivo legal en controversia. Décimo Quinto. Por otro lado, tampoco resulta correcto desestimar la pretensión de la demandante sobre las horas extras solicitadas, por el solo hecho de no obrar dentro del proceso los medios probatorios pertinentes (registro de ingreso y salida) ante el incumplimiento de la exhibición del empleador, más aún, si el Acta Notarial de Constatación de Control de Asistencia del Personal de Andina de Radiodifusión, que obra a fojas seiscientos veintiuno a seiscientos veintisiete, no genera convicción para las instancias de mérito en demostrar la imposibilidad de presentar dicho medio de prueba, puesto que la ley establece su "obligación" de llevar un registro de sus trabajadores, y, su conservación conforme se ha regulado en los artículos 1° y 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR, a través del cual se dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen de la actividad privada. No obstante dicha conducta procesal, dicho dispositivo también establece que el empleador tiene la obligación de conservación de los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados. En el mismo sentido limitativo del periodo de conservación documentaria, el artículo 5° del Decreto Ley 25988, en la parte pertinente de su contenido también ha considerado el mismo periodo de conservación de cinco (5) años de los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial. Evaluando los actuados, ante la incertidumbre de la probanza total de la realización de horas extras por la demandante por un periodo tan extenso (más de veinte años), ha conllevado a este Colegiado Supremo a fin de alcanzar una equidad entre las partes, que en el presente caso, existe una obligación expresa impuesta por la Ley relacionado a que el empleador conserve los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de generados, situación que ha incumplido la empresa demandada, no resultando aceptable la defensa esgrimida por la empresa demandada según la cual ha existido una "avería en su sistema de marcación", hecho que no es creíble y menos aún lo excluye de su cumplimiento legal. Décimo Sexto. Bajo dicho análisis,

este Supremo Colegiado con criterio prudente y de razonabilidad concluye que la demandante ha realizado horas extras diarias de dos punto treinta y nueve (2.39) únicamente por el periodo de cinco (5) años anteriores a la fecha de presentación de la demanda, debiéndose proceder a su liquidación por el juez en ejecución de sentencia su cálculo así como de sus incidencias (reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de gratificaciones, reintegro de utilidades), tal decisión se obtiene considerando los escasos medios probatorios presentados, y realizando un análisis equilibrado y justo entre la obligación legal del empleador de registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar con otros medios el trabajo en sobretiempo. Décimo Séptimo. En ese contexto, existe una interpretación errónea del artículo 10-A del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y del artículo 5° del Decreto Ley 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos; así como una inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, que debe ser analizada a la luz de la carga probatorio dinámica y las obligaciones legales establecidas por ley, por lo que debe ser amparado parcialmente la causal declarada procedente y en consecuencia, corresponde amparar en parte el recurso de casación evaluado por este Supremo Tribunal. Por las consideraciones expuestas:

FALLO

Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos ochenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos veinticinco

a novecientos cincuenta y dos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON EN PARTE** la sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos ochenta y nueve a setecientos nueve, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de otorgamiento de horas extras, **MODIFICARON** el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando décimo sexto, el que se liquidará por el juzgado en ejecución de sentencia; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Julia Elva Aquino Puente, sobre pago de beneficios sociales 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 21728 -2019 LIMA

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

Sumilla: Con la promulgación del Decreto Supremo 065-2011- PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el veintisiete de julio del año dos mil once, los trabajadores contratados bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 1057, tienen derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público; no existiendo ningún impedimento legal desde entrada en vigencia de la referida norma, para que los referidos trabajadores puedan ejercer su derecho a la sindicalización.

Lima, cuatro de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintiún mil setecientos veintiocho, guion dos mil diecinueve, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Mercedes Eliseo Chimoben Castañeda, mediante escrito de fecha veintisiete de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintinueve, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de junio de dos mil diecinueve, que corre a fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre a fojas doscientos treinta y dos a doscientos cuarenta, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandada Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha nueve de marzo de dos mil veinte,

que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y tres, por la causal de: Infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010- 2003-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. III.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión y pronunciamientos de las instancias de mérito a) Pretensión: Según escrito de demanda de fecha treinta de enero de dos mil diecisiete, que corre a fojas ciento veintiséis a ciento cincuenta y cuatro, subsanado a fojas ciento cincuenta y ocho, la parte actora pretende: a) Se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso, el uno de octubre de dos mil once al treinta de setiembre de dos mil diecisiete b) Se declare como incausado el despido y como consecuencia de ello ordene su reposición. c) Se determine si corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario y el pago de los conceptos económicos demandados, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiséis de octubre de dos mil dieciocho,

determinó que las labores desempeñadas por la parte demandante son las de obrera por lo que en aplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades determinó la invalidez de los contratos CAS suscritos desde el uno de octubre de dos mil once hasta el treinta de setiembre de dos mil diecisiete, toda vez que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Sobre el pago de los beneficios sociales, se determinó que al haberse declarado inválidos los contratos CAS suscritos y que ha pasado al régimen laboral de la actividad privada, corresponde que la demandada abone estos beneficios propios de dicho régimen. Sobre el pago de los beneficios sindicales la A quo determinó que la demandante no ha acreditado su imposibilidad de afiliarse a uno de los sindicatos de la demandada como ha referido, tampoco se advierte medio probatorio que corrobore si el sindicato SOMUSS es el mayoritario a efectos de ser aplicable a todos los trabajadores afiliados o no. En cuanto al despido el Juzgado ampara la pretensión en base al reconocimiento del contrato de trabajo a plazo indeterminado, por tanto, ordenó la reposición a su puesto de trabajo. c) Sentencia de Segunda Instancia: Mediante Sentencia de Vista expedida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha diez de junio de dos mil diecinueve, que corre a fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve, se confirmó la sentencia apelada que declaro fundada en parte la demanda bajo similares fundamentos. En cuanto al extremo que deniega los beneficios sindicales señaló que el Informe 829-2017-SGGTH-GAF-MSS, se verifica que desde el año dos mil diez coexisten dos sindicatos, el SOMUSS y el SINDOMUSS, este último mayoritario a partir del año dos mil doce, y, que desde el inicio de la relación laboral (CAS), la parte demandante podía afiliarse a cualquiera de los dos sindicatos; por lo que al no haber acreditado lo contrario, desestima el agravio alegado. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como

la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal declarada precedente La causal declarada precedente, está referida a la Infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. La norma en mención, prescribe: "Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza." Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. De advertirse la infracción normativa de carácter material, corresponderá a esta Suprema Sala casar la resolución recurrida y resolver 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, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Quinto: Análisis

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.

conceptual 5.1. Libertad Sindical El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, este derecho presenta dos ámbitos: la dimensión individual y la dimensión colectiva. La dimensión individual puede ser positiva o negativa. En el aspecto positivo está referida al derecho de todo trabajador a afiliarse y participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio por ello. En el aspecto negativo se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección por parte del trabajador de no afiliarse a una organización sindical, así como su derecho a desafiliarse de la misma sin que esto condicione su permanencia en el empleo, ni represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral.

5.2. Negociación Colectiva La Negociación Colectiva es el conjunto de procedimientos mediante el cual se busca regular las relaciones laborales y disminuir el conflicto natural existente entre los trabajadores y el empleador, en atención a que tienen opuestos. El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales.

5.3. Convenio Colectivo Es el resultado o producto del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos, condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Con relación a la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo la Doctrina Laboralista se decidió por considerar al convenio colectivo como una nueva categoría jurídica con sus características y particularidades. Ello, puede ser mejor entendido en palabras de Canelutti, quien señaló que el convenio colectivo es “un instrumento híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato”².

5.4.

Fuerza vinculante del Convenio Colectivo La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Ello implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; así como a los prestadores de servicios que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo, conforme a lo establecido en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. Es preciso mencionar que las partes intervinientes pueden establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones con arreglo a ley, y ello será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que en ese orden de ideas se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable y arreglado a ley. El artículo 28° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, establece lo siguiente: “La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar”. El artículo 29° del mismo Reglamento, establece: “En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas

2 BOZA PRÒ Guillermo “El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos. En Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica. Lima Ed. Grijley, 2009, pág. 105.

delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos Sexto: Solución al caso concreto 6.1. En el caso de autos, cabe señalar que la actora inició sus labores el uno de octubre de dos mil once bajo la suscripción de Contratos Administrativos de Servicios CAS hasta su cese el treinta de setiembre de dos mil diecisiete siendo que con su recurso de casación pretende el pago de los beneficios convencionales suscritos entre el Sindicato SOMUSS y la demandada, beneficios que han sido denegados por las instancias de mérito tras considerar que no se ha acreditado la imposibilidad de afiliarse a uno de los Sindicatos de la demandada, toda vez que la actora dada su condición de trabajadora CAS no contaba con limitación alguna para poder afiliarse al Sindicato del que hoy pretende sus beneficios, lo que además guarda relación con la vigencia del Decreto Supremo 065-2011-PCM de fecha veintisiete de julio de dos mil once, que en su artículo 11-A reconoce el derecho de la libertad sindical a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057 que establece: "Artículo 11-A. - Derecho de sindicalización 11.A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. 11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. 11.A.3. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley 27556 - Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad

empleadora..." 6.2. De esta norma se desprende que, a partir de su vigencia, los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, tienen derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, tal como se encuentra previsto, por lo que mal podría interpretarse que pudiendo hacerlo no lo hicieron y ahora pretende que se le haga extensivo dichos beneficios de convenios colectivos que corresponden a los afiliados y que en el caso concreto la actora no acreditó encontrarse afiliada a ningún sindicato aun teniendo la posibilidad de hacerlo. 6.3. Siendo así, y conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR; por consiguiente, la causal denunciada deviene en infundada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Mercedes Eliseo Chimoben Castañeda, mediante escrito de fecha veintisiete de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos diez a trescientos veintinueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de junio de dos mil diecinueve, que corre a fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos setenta y nueve que declaró fundada en parte la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la entidad demandada Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 21749-2018 AREQUIPA

Materia: Impugnación de Sanción Disciplinaria. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla: De acuerdo al artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, la huelga concluye cuando: entre otros supuestos, “por ser declarada ilegal”, de manera que queda meridianamente claro que la huelga no concluye con la declaración de “improcedencia”, porque sino el legislador así lo hubiese establecido y no es el caso, sino hace falta que sea declarada “ilegal”, de lo que se infiere que aún cuando la huelga haya sido declarada improcedente o incluso ilegal, ello no convierte a dicha medida de fuerza en algo inexistente de manera que se pueda convertir a dicha medida en paralización intempestiva.

Lima veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa treinta veintiún mil setecientos cuarenta y nueve, guion dos mil dieciocho, Arequipa, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte, con la adhesión de los señores jueces supremos: Lévano Vergara, Carlos Casas y Dávila Broncano; y con el voto en minoría del señor juez supremo Malca Guaylupo, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez, contra la Sentencia de Vista del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento tres a ciento veintiuno, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, obrante de fojas cincuenta y ocho a setenta, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del cinco de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cinco a noventa y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las causales siguientes: i Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii Interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. iii Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo 010-2003-TR. iv Infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales Primero. De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito. a) Demanda. Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicita como pretensión principal que se deje sin efecto la Carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete en la que se le suspende los días ocho y nueve de mayo

de dos mil diecisiete sin goce de haber; como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los dos días de suspensión a razón de ciento cincuenta y tres con 56/100 soles (S/ 153.46) por día; que se incluyan los días de suspensión dentro del récord laboral de días laborados par los efectos de la percepción de la gratificación de fiestas patrias, descanso vacacional, remuneración vacacional, participación de utilidades y la compensación por tiempo de servicios; más el pago de las costas y los costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada en todos sus extremos la demanda, y ordenó que se deje sin efecto la sanción impuesta por la demandada; en consecuencia, se deja sin efecto la sanción impuesta por la demandada de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, debiendo la demandada abonar las remuneraciones correspondientes a dichos días, más intereses legales. Asimismo, ordena restituir los días referidos en el record de días laborados para la incidencia en beneficios sociales y utilidades y retirar del file personal del demandante la sanción de suspensión que le ha impuesto por dichos días, con costas y costos. Considera el Juez que no se ha acreditado la causal de paralización intempestiva. Agrega que cuando el actor acató la huelga, su ilegalidad aún estaba siendo objeto de pronunciamiento de la autoridad administrativa de trabajo por lo que el actor ha sido sancionado por el ejercicio regular de su derecho de huelga. c) Sentencia de segunda instancia: El colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa confirmó la recurrida en todos sus extremos bajo similares argumentos de la instancia inferior. 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. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema 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, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada y se procederá a analizar las causales materiales. Cuarto. Análisis de la causal procesal 4.1 La causal de orden procesal declarada precedente está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, disposición que 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”. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú 4.2

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.

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. 4.3 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. 4.4 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. 4.5 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 investigadora 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. 4.6 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 IDH ha precisado que "[...] [E]l 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

2 Expediente 0078-2008 HC

3 Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88

4 Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente 4907-2005-HC/TC.

dicha garantía ha sido satisfecha⁵. Carácter infundado de la causal procesal 4.7 En dicho marco debe mencionarse que la recurrente sostiene que la Sala Superior arribó a una conclusión errada respecto a que no existió la falta laboral imputada de paralización intempestiva, sin tomar en cuenta la alegación de la empresa demandada que desvirtúa la actuación de buena fe del demandante, toda vez que antes de la paralización, el sindicato y sus afiliados sabían que la comunicación de plazo de huelga iba a ser declarada improcedente. Agrega que la Sentencia de Vista adolece de falta de motivación interna del razonamiento, toda vez que, si bien reconoce que la comunicación de plazo de huelga presentada por el sindicato, no cumplió con los requisitos legales, concluyendo que no existió la paralización intempestiva. 4.8 Respecto a lo argumentado debe mencionarse que la Sala Superior para estimar la demanda argumentó que en el proceso quedó demostrado que el Sindicato de Cerro Verde comunicó a su empleador de la paralización acordada en asamblea general del día veintitrés de febrero de dos mil diecisiete, en ese sentido, no podría existir la falta consistente en la paralización intempestiva; de esta manera, a consideración del Colegiado Superior la empresa sancionó al demandante por un hecho que a la fecha de su efectivización, diez de marzo y días siguientes del año 2017, no había sido calificado por la autoridad competente de manera firme como un acto irregular pues la Resolución Directoral General 39-2017/MTPE/2/14 que declaró infundado el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Gerencia Regional 059-2017/ MTPE/2/14 y declaró improcedente la comunicación de huelga, fue emitida el treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete. 4.9 Ante la justificación expuesta en la recurrida, no es posible argumentar que la impugnada incurrió en falta de motivación interna del razonamiento judicial, dado que la justificación de

la decisión sí se encuentra expresada claramente en la impugnada y se infieren de las premisas que elaboró previamente. En ese sentido, por más que dicha decisión no sea compartida por la parte recurrente, lo objetivo es que tal decisión aparece justificada expresamente en argumentos concretos y suficientes que permiten a la actora cuestionar la posición jurídica de la Sala Superior por aspectos de fondo. 4.10 Por consiguiente, la discrepancia de criterio que la recurrente pueda tener con lo argumentado y decidido por la Sala de mérito no constituye un supuesto de vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ni al principio de congruencia procesal, tampoco al contenido de las resoluciones judiciales, menos afectación al debido proceso, por lo que la causal de casación deviene en infundada. Quinto: Análisis de las causales materiales 5.1 Sobre las infracciones Interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú; Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo 010-2003-TR, e inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR debe mencionarse que estas normas regulan lo siguiente: "Artículo 28° de la Constitución Política del Perú. - El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones." "Artículo 77 Decreto Supremo 010-2003-TR. La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73⁶, produce los siguientes efectos: a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78°. b) Suspende todos los efectos de los

5 Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.

6 Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases. c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo. d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios". "Artículo 81 Decreto Supremo 010- 2003-TR. No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo".

5.2 Previo al análisis de las normas en mención, debe señalarse que su análisis se hará en forma conjunta, al estar relacionadas con la problemática central referida a: si el empleador puede sancionar a un trabajador por acatar una huelga declarada improcedente por la Autoridad de Trabajo.

5.3 Para lo cual, es menester describir los principales hechos y argumentos del proceso.

a) El Sindicato de Cerro Verde convocó a una huelga indefinida a iniciarse el diez de marzo de dos mil diecisiete⁷, comunicando a la empresa Sociedad Minera Cerro Verde y a la Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa.

b) Mediante Auto Directoral 011-2017GRA/GRTPE-DPSC de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción Social de Arequipa, se declaró improcedente. El argumento que usó la autoridad de trabajo fue: "el motivo para justificar la medida de fuerza anunciada: 1) Mejores condiciones de trabajo seguras, por investigación transparente y objetiva de accidentes de trabajo y el respeto al comité paritario de seguridad; 2) Pago de utilidades convencionales con sujeción a la cláusula 8 del convenio colectivo y a la carta 1533-2003

y el cumplimiento del acta 24/08/2016. 3) Se dé cumplimiento a la cláusula 35 del Convenio colectivo y 4) Se dé cumplimiento a la cláusula 25 del convenio colectivo efectuando el pago de la remuneración y asignación vacacional antes del inicio del goce físico. Que examinada la referida comunicación y la documentación aparejada a la misma se advierte que la organización sindical recurrente ha omitido cumplir con el requisito formal previsto en el artículo 63° del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuanto prevé que tratándose de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo la representación sindical debe acreditar que existe resolución judicial en calidad de consentida o ejecutoriada que no viene siendo cumplida por parte del empleador" la comunicación de plazo de huelga por el incumplimiento de un requisito formal previsto en el artículo 63° del Decreto supremo 011-92-TR". c) El diez de marzo de dos mil diecisiete, la organización sindical interpuso recurso de apelación contra dicha decisión, lo que motivó a que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa emita la Resolución Gerencial Regional 059-2017- GRA/GRTPE, de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete, que confirma la decisión del Auto Directoral 011-2017GRA/GRTPEDPSC. En esta resolución se menciona: "(...) se tiene que el artículo 63° del Decreto Supremo 011-92-TR Reglamento de la LRCT dispone que en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, que es lo que motiva la huelga en el presente caso, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada. Este requerimiento no ha sido cumplido por parte del sindicato (...)" d) El veinte de marzo de dos mil diecisiete el Sindicato interpuso recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional 059-2017-GRA/GRTPE, lo que motivó que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita la Resolución Directoral General 39-

⁷ La paralización de labores se llevó a cabo desde el 10 de marzo al 24 de marzo de 2017.

2017/MTPE/2/14, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete en el que se menciona: “El marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responda a incumplimientos de una determinada norma o acuerdo debiendo, en tal caso, declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir”. e) Con carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, la demandada le imputa al actor la comisión de falta laboral consistente en haber paralizado intempestivamente sus labores mencionando como argumento: “Al haber resuelto la Autoridad Administrativa de Trabajo que el Sindicato no debía ejecutar la medida de fuerza, la organización sindical debió acatar la disposición de la Autoridad y por lo tanto sus afiliados no debían paralizar las labores en la Empresa, de tal manera que, al haber paralizado sus labores desde el diez de marzo de dos mil diecisiete, dicha paralización resulta ser intempestiva.” Razón por la que le sanciona con dos días de suspensión sin goce de haber (lunes ocho y martes nueve de mayo de dos mil diecisiete). 5.4 En tal marco contextual, es necesario delimitar el objeto del pronunciamiento, el cual estará referido a determinar si el empleador Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta sancionó válidamente al actor quien participó de una huelga declarada improcedente. 5.5 Este Supremo Tribunal considera que para analizar la legalidad de la sanción que se le impuso al actor no se puede dejar de tener en cuenta que la huelga del mes de marzo de dos mil diecisiete en el que participó el actor fue declarada improcedente porque de acuerdo a la Autoridad de Trabajo, la organización sindical no cumplió con el requisito formal establecido en el artículo 63º del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la LRCT, referido a que “en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o

ejecutoriada”. 5.6 Ello es importante en la medida en que el argumento que justificó la improcedencia de la huelga, en el caso bajo análisis, está relacionado directamente con el contenido esencial del derecho fundamental a la huelga, contenido en el punto 3) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú, que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias, llegando a considerar la existencia de elementos objetivos que delimitan dicho contenido, y existen como garantías o facultades, tal como se advierte del fundamento 15 de la STC 00026-2007- PI/TC del veintiocho de abril de dos mil nueve, las cuales son: “i) Ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga; ii) Convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria; iii) Establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga. iv) Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley. v) Determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado” (sic). 5.7 Al respecto, el Comité de Libertad Sindical, ha mencionado reiteradamente que el derecho de huelga no se limita a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado, sino también, «los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar en un ámbito más amplio, en caso necesario, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros»⁸. 5.8 En tal sentido, el único defecto formal que se advierte para que la huelga haya sido declarada improcedente, está relacionada a una regulación reglamentaria que interviene irrazonablemente en el contenido esencial del derecho a la huelga y vacía su contenido, y, en esa medida no existió una conducta de mala fe del actor al participar en la medida de fuerza. 5.9 Situación distinta se

⁸ La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Cuarta edición (revisada). Ginebra. 1996. Párrafo 484.

presenta cuando el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 02987-2017-PA/TC, de fecha veintisiete de octubre de dos mil veinte, desestima la demanda del Sindicato de Trabajadores La Ibérica, en razón a que el sindicato demandante presentó su comunicación de huelga antes del mínimo de días establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, lo que evidentemente demostraba el abuso en el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que, se intentó valerse de que la notificación de improcedencia de la paralización se haya efectuado cuando esta se estaba llevando a cabo, a efectos de validarla, cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene el plazo de tres días hábiles para pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de la huelga, lo que evidenció que la huelga no tenía legitimidad. 5.10 En adición a lo mencionado debe tenerse presente que nuestro ordenamiento colectivo ha considerado la posibilidad de que el empleador pueda sancionar al trabajador que realice una huelga siempre que se presenten, entre otros, los siguientes supuestos: Ausencias injustificadas⁹; uso de violencia¹⁰; ejercicio de formas irregulares de huelga¹¹. 5.11 Este razonamiento previo nos permite ingresar al análisis respecto a determinar si en el presente caso existió o no la paralización intempestiva del actor. 5.12 La demandada ha señalado que el actor al acatar la huelga del diez de marzo al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete incurrió en paralización intempestiva, ya que dicha huelga fue declarada improcedente por la Autoridad de Trabajo, decisión que fue confirmada en última instancia administrativa. Al respecto, debe mencionarse que para la existencia de una paralización intempestiva se requiere que “las interrupciones no sean notificadas al empleador ya sea cuando éstas sean de un solo trabajador o más de uno. No importa si hay abandono

del centro de trabajo; aunque sí interesa, y mucho, que la paralización intempestiva y reiterada sea verificada fehacientemente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto por la Policía o la Fiscalía si fuere el caso.”¹². Esta conceptualización tiene relevancia en tanto, una paralización intempestiva se presenta cuando el trabajador, en pleno día de trabajo, paraliza sus labores (sea que quede en el centro de trabajo o se retire), no siendo razonable señalar que existe también paralización intempestiva, cuando el huelguista comunica a su empleador oportunamente que ha decidido realizar la medida de fuerza, y que por tanto no irá a laborar. 5.13 En dicho marco, si el sindicato impulsor de la huelga comunicó al empleador sobre la medida de fuerza ocho días antes de su materialización, resulta meridianamente claro que el trabajador que llevó a cabo la acción sindical –huelga- no pudo haber incurrido en paralización intempestiva, por más que la medida de huelga haya sido declarada improcedente por la autoridad de trabajo. 5.14 La recurrente sostiene que conocida la declaración de improcedencia de la huelga por parte de la Autoridad de Trabajo, el actor debió de abstenerse de realizar la medida de fuerza, y al hacerlo ha incurrido en paralización intempestiva de labores. En ese sentido, la declaración de improcedencia elimina la posibilidad de llamar a la medida de fuerza como huelga; no obstante, tal afirmación no es correcta, toda vez que la huelga, de acuerdo al marco legal colectivo, es un derecho acción que “(...) consiste en la suspensión colectiva 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”¹³. Y la verificación por parte del cumplimiento de los requisitos formales por parte de la Autoridad de Trabajo no puede eliminar dicha acción. 5.15 En efecto, “a través del derecho a la

9 Artículo 73° del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo número 11-92-TR

10 Artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

11 Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

12 Toyama Miyagusuko, Jorge. El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS Revista.

13 Expediente N° 00008-2005-PI/TC

huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales (...). En tal marco, solo en el caso de que la huelga sea declarada ilegal, dicha facultad desaparece, de manera que el huelguista debe retornar a su puesto de trabajo inmediatamente a la convocatoria del empleador, conforme así lo establece el artículo 73° del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo 11-92-TR.¹⁴ 5.16 Incluso de acuerdo al artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, la huelga concluye cuando: entre otros supuestos, “por ser declarada ilegal”, de manera que queda meridianamente claro que la huelga no concluye con la declaración de “improcedencia”, porque si no el legislador así lo hubiese establecido y no es el caso, sino hace falta que sea declarada “ilegal”, de lo que se infiere que aun cuando la huelga haya sido declarada improcedente o incluso ilegal, ello no convierte a dicha medida de fuerza en algo inexistente. 5.17 En adición a lo mencionado, si la recurrente consideró que la huelga era inexistente al momento de su declaración de improcedencia, y que por tanto, existía la obligación del actor de presentarse a laborar, debió de haberlo intimado en mora, o, en otras palabras, requerirle que se presente a trabajar, lo que no ha sido acreditado por la demandada, quien, de acuerdo al comportamiento manifestado respecto a la huelga anunciada, esperó la declaración de ilegalidad de la misma, para sancionar al actor. 5.18 En efecto, pese a que la huelga fue iniciada el diez de marzo de dos mil diecisiete y duró hasta el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, la demandada decide sancionar al actor el veintiocho de abril de dos mil diecisiete, es decir, en fecha posterior a la declaración de ilegalidad de la huelga llevada a cabo; pese a que el día seis de marzo de dos mil diecisiete ya había tomado conocimiento de la improcedencia de la huelga. 5.19

Cabe tener en cuenta que la huelga produce efectos inmediatos, independientemente a si se declara su improcedencia o ilegalidad, esto es, suspende la obligación del huelguista de prestar servicio y también la obligación de la de empresa de pagar las remuneraciones, tal como ocurrió en el caso de la medida de fuerza adoptada por el actor. En dicho marco, a la carga legal del trabajador de no percibir sus remuneraciones por los días no laborados, por la medida de fuerza, no resultaría razonable que se añada una sanción de suspensión sin goce de haber, por el mismo hecho que originó la no percepción de sus remuneraciones. 5.20 Siendo así, debe considerarse que la imputación del actor referida a la paralización intempestiva resulta ilegal, más aún si de acuerdo a los pronunciamientos de la OIT, es un principio internacional relativo al derecho a la huelga, el que «Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima» y, por tanto, deben desestimarse las causales materiales analizadas. 5.21 Cabe mencionar que este Supremo Tribunal, por los fundamentos expuestos en la presente resolución, no comparte el criterio asumido en la Casación Laboral 25646-2017 referido a que “La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados (...)”, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución. Por los fundamentos antes expuestos, se concluye que el recurso de casación planteado por la parte recurrente deviene en infundado. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Decisión

¹⁴ “Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial. La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido. La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.” En ese sentido, debe tenerse en cuenta que la declaración de huelga ilegal no supone que el trabajador debe reincorporarse inmediatamente al trabajo, sino que hace falta que el empleador los convoque, tal como ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en las Sentencias recaídas en los expedientes números 02865-2010-AA/TC y 02714-2010-AA/TC.

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento tres a ciento veintiuno; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme ley; en el proceso seguido por el demandante, Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz, sobre impugnación de sanción disciplinaria; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, LEVANO VERGARA, CARLOS CASAS, DÁVILA BRONCANO EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez, contra la Sentencia de Vista del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento tres a ciento veintiuno, que confirmó la sentencia apelada de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas cincuenta y ocho a setenta, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cinco a noventa y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las siguientes causales: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139°

de la Constitución Política del Perú; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, y iii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo 010-2003-TR; iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales Primero. De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito. a) Demanda. Se aprecia de la demanda, que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicita como pretensión principal que se deje sin efecto la carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete en la que se suspende los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete sin goce de haber; como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los dos días de suspensión a razón de ciento cincuenta y tres con 56/100 soles (S/ 153.46) por día; que se incluyan los días de suspensión dentro del récord laboral de días laborados para los efectos de la percepción de la gratificación de fi estas patrias, descanso vacacional, remuneración vacacional, participación de las utilidades y la compensación por tiempo de servicio; más el pago de las costas y los costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia. El Juez del Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada la demanda en todos sus extremos; y ordenó que se deje sin efecto la sanción impuesta por la demandada; en consecuencia, se deja sin efecto la sanción impuesta por la demanda de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, debiendo la demandada abonar las remuneraciones correspondientes a dichos días, más intereses legales. Asimismo se ordene restituir los días referidos en el récord de días laborados para la incidencia en beneficios sociales y utilidades y retirar del fi le personal del demandante la sanción de suspensión que le impuso

por los días en mención con costas y costos. Argumentando, que no se ha acreditado la causal de la paralización intempestiva, sino una huelga, cuando el actor acató la huelga, su ilegalidad aún estaba siendo objeto de pronunciamiento de la Autoridad Administrativa del Trabajo por lo que el actor ha sido sancionado por el ejercicio regular de su derecho a huelga. c) Sentencia de Segunda Instancia. Mediante Sentencia de Vista el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa, confirmó la Sentencia apelada, bajo los mismos fundamentos que el juez de primera instancia. 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 a 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 otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida. Cuarto. La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. "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". Quinto. 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: i) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). j) Derecho a un juez independiente e imparcial. k) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. l) Derecho a la prueba. m) Derecho a una resolución debidamente motivada. n) Derecho a la impugnación. o) Derecho a la instancia plural. p) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Además, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de

motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo. De la revisión de la Sentencia de Vista, y en mérito al sustento esbozado por la recurrente sobre la causal procesal denunciada, se evidencia que no se ha vulnerado el debido proceso y por ende el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; en consecuencia, esta causal que se declaró procedente deviene en infundado. Octavo. Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde analizar la causal de carácter material referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, debemos señalar que la citada norma textualmente señala lo siguiente: “Artículo 77.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos: a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78. b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo. d) No afecta la acumulación

de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios”. Noveno. Este artículo merece la interpretación siguiente: A) Abstención total de labores (inciso a) Esta abstención total de las actividades en el ámbito donde se ejerce la huelga, resulta coherente respecto a la decisión adoptada mayoritariamente de acatar tal medida; la huelga implica la no prestación de ninguna clase de trabajo a favor del empleador. B) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo (inciso b) El ejercicio de derecho de huelga implica la inexistencia de prestación efectiva de servicios; sin embargo, no existe obligación por parte del empleador de pagar remuneraciones, pues la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado. C) Prohibición de retiro de bienes y materias primas por el empleador (inciso c) Considerando que la huelga es una medida para presionar al empleador a que adopte determinadas conductas a favor de los trabajadores, es que se ha establecido que durante el periodo de huelga no se podrá extraer bienes algunos de la empresa, para salvaguardar con ellos el patrimonio que respalde el pago de los beneficios de los trabajadores. D) Respeto a la antigüedad en el trabajo (inciso d) El hecho que haya suspensión de labores no significa que se dé por resuelto el contrato de trabajo, motivo por el cual se mantiene la antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios (CTS). Décimo. En adición a dicha afectación remunerativa del ejercicio del derecho de huelga, tal previsión legal conlleva al análisis de los efectos de la huelga declarada improcedente, como ha ocurrido en el presente caso¹⁵. Del análisis antes descrito, debe tener en consideración que la participación del trabajador en una huelga legal o legítima está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga y suspende válidamente la relación de trabajo del trabajador huelguista hasta el momento de su reincorporación

15 En efecto fluye del expediente que la comunicación de huelga mencionada fue declarada Improcedente en el Auto Directoral 011-2017-GRAT /GRTPE-DPSC, de fecha 06 de marzo de 2017. Apelada la decisión administrativa indicada, la Resolución Gerencial Regional 059-2017-GRA-GRTPE del 14 de marzo de 2017, confirmó el Auto Directoral 011-2017-GRAT /GRTPE-DPSC, que declaró Improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde, disponiendo que se abstenga de materializar dicha fuerza anunciada, bajo apercibimiento de ser declarada ilegal. Luego, el Sindicato Cerro Verde interpuso recurso de revisión, ante lo cual se expidió la Resolución Directoral Gerencial 39-2017/MTPE/2/14 de fecha 31 de marzo de 2017, que declaró Infundado el mencionado recurso de revisión; Improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el Sindicato Cerro Verde, programada a partir del diez de marzo del dos mil diecisiete, dando por agotada la vía administrativa en dicho procedimiento.

efectiva al trabajo, y no puede dar lugar a sanción alguna. Por el contrario, la participación del trabajador en una huelga ilegal o ilegítima no está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga y no suspende válidamente la relación de trabajo, constituyendo un incumplimiento contractual, sancionable disciplinariamente por el empleador. Décimo Primero. De acuerdo a lo antes expuesto, es pertinente establecer si la huelga promovida por los trabajadores ha sido declarada improcedente en las tres instancias por la Autoridad Administrativa de Trabajo al no reunir los requisitos sancionados por la legislación, lo que conlleva a que no se puedan efectivizar ninguno de los cuatro efectos previstos en el artículo 77° de la Decreto Supremo 010-2003-TR materia de análisis. En particular y en el caso concreto, consideramos que no se podía materializar válida y legalmente una abstención de labores como en el caso de autos, que ocurrió durante quince (15) días sucesivos en la empresa demandada (desde el diez hasta el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete); y como consecuencia de ese incumplimiento a la ley que regula los derechos colectivos del trabajador; consideramos que está legal y disciplinariamente habilitada la facultad del empleador de calificar la paralización expresamente sancionada como improcedente en las tres instancias por la Autoridad Administrativa de Trabajo como una falta laboral sancionable disciplinariamente. De la línea argumentativa expuesta y desde una perspectiva cronológica, la sanción impuesta al actor se ha concretado los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, es decir, con posterioridad a las tres (03) resoluciones administrativas emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo que ratificaban sucesiva y uniformemente que la decisión de ejercer el derecho de huelga era improcedente; esto es, la decisión del empleador se ha tomado luego de consolidarse legalmente su improcedencia. En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que en el presente caso nos encontramos ante un incumplimiento contractual laboral, sancionable disciplinariamente, y no ante una causa de suspensión válida del contrato de trabajo, como se

considera en la tesis propuesta por el demandante. Décimo Segundo. En dicho contexto, la sanción de dos (2) días impuesta por la parte empleadora a un trabajador incurrido en una deliberada paralización de labores de quince (15) días sucesivos, la que además no ha sido declarada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, será considerada legal y válida; más aún, si la sanción de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad, con el número de días irregulares [quince (15) días] en los cuales el demandante no ha brindado su prestación personal de labores de acuerdo al contrato laboral suscrito entre las partes; y razonabilidad, con el incumplimiento comprobado de la ley y las decisiones administrativas que establecieron la improcedencia del ejercicio del derecho de huelga por parte del demandante; razones por las cuales esta causal deviene en fundada. Décimo Tercero. En relación a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, y de la interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo 010-2003-TR, teniendo en cuenta que están relacionadas con la materia principal, carecen de objeto su análisis, al haber sido amparado el agravio casatorio precedente, el que resulta ser favorable a la parte recurrente. Por estas consideraciones:

DECISIÓN MI VOTO

Es porque se declare FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento tres a ciento veintiuno, y actuando en sede de instancia; **SE REVOQUE** la Sentencia apelada de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas cincuenta y ocho a setenta, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** se declare **INFUNDADA. SE ORDENE** la publicación del

texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz, sobre impugnación de sanción disciplinaria; y devuélvase.

S.S.

MALCA GUAYLUPO LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón suscrita por el Relator, en el cual señala que el señor juez supremo Malca Guaylupo, dejó suscrito el sentido de su voto oportunamente en Relatoría, en referencia a la Casación 21749-2018 AREQUIPA, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACIÓN LABORAL 21750-2019 CUSCO

Materia: Pago de reintegro del bono por función jurisdiccional.

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

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintiún mil setecientos cincuenta, guion dos mil diecinueve, 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, Poder Judicial, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiséis, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuatro a doscientos dieciséis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta y nueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, Jessica Álvarez Estrada, sobre Pago de reintegro del bono por función jurisdiccional.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha veinte de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas sesenta y cuatro a sesenta y ocho del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, por la causal de: Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del

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

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre a fojas veintiséis a treinta y ocho, la demandante solicita el pago y reintegro del bono por función jurisdiccional, así como el reconocimiento del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales, así como su incidencia en el pago de sus beneficios sociales por el período agosto de dos mil nueve hasta noviembre de dos mil once. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre a fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta y nueve, declaró fundada en parte la demanda; ordenó el pago a favor de la actora el Bono por función Jurisdiccional y el reintegro remunerativo por la incidencia del carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales en sus beneficios sociales. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuatro a doscientos dieciséis; confirmó la sentencia apelada que declara fundada en parte la

demanda bajo similares fundamentos. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la causal procesal declarada procedente Corresponde analizar si las instancias de mérito incurrieron en infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Siendo indispensable citar el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú que establece: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Al respecto; debemos considerar que, el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías; siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales. Respecto al derecho a una resolución

debidamente motivada, la cual se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Cuarto: En relación al principio de 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. Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación que es subsumida dentro del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada. Sexto: Solución al caso concreto 6.1. La parte recurrente en su recurso de casación cuestiona principalmente el reconocimiento del

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

2 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" (lo resal-tado es nuestro)

carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, al considerar que existe una motivación insuficiente. Agrega que se ha reconocido la supuesta naturaleza remunerativa de los conceptos indicados y su incidencia en los beneficios sociales, sin tener en cuenta que el carácter remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional, de otras bonificaciones y asignaciones, debe determinarse en un proceso de control normativo.

6.2. La Teoría del Caso de la demandada es que no se ha seguido la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional que no reconoce el carácter remunerativo del bono por función fiscal, para determinar el carácter no remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales.

6.3. El Juez de primera instancia, en el considerando 4.5 de la Sentencia apelada, sobre el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional señala: "(...) en el tema N° 04: De la remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se ha concluido que el bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal tiene naturaleza remunerativa y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios(...)". Para el caso de las asignaciones excepcionales señala en el considerando 4.16.: "(...) los conceptos antes referidos (...) fueron otorgados por el Gobierno al personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, como verdaderos incrementos remunerativos, con vocación de permanencia en el tiempo, y por tanto, ordinarios, por lo que, conforme al principio de primacía de la realidad y de condición más beneficiosa deben asumirse como conceptos remunerativos"

6.4. El Colegiado Superior en la sentencia de vista, no emite pronunciamiento en relación a la alegación hecha por la demandada respecto a seguir la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional; resolviendo confirmar la sentencia apelada invocando el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, así como el Principio de Primacía de la Realidad.

6.5. Ahora bien; es importante señalar que este Supremo Tribunal ha sido notificado

recientemente con la sentencia recaída en el Expediente 04495-2019-PA/TC de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, emitida por el Pleno del Tribunal Constitucional, 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, declarando 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, en los siguientes términos: "4. Conforme a las normas citadas, el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y se financia a través de los recursos ordinarios del Ministerio Público. No obstante, el Tribunal Constitucional observa que al expedirse la resolución casatoria cuestionada, de fecha 7 de setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió el recurso al margen de lo establecido por la normatividad mencionada y omitiendo los criterios expuestos por el Tribunal en relación con el carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal en las Sentencias 10714-2006-PC/TC, 05391-2006-PC/TC, 00442-2008- PC/TC, 04836-2008-PA/TC, 01713-2014-PC/TC, entre otras. (...) 10. De ahí que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resulta inconstitucional por no haber tomado en cuenta la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional relativa al carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal y que no debe ser incluido en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, tal como lo solicitara el Ministerio Público. En tal sentido, la resolución suprema cuestionada, incurre en un déficit de motivación que afecta el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, por lo que corresponde estimar la demanda." (negrita nuestra)

6.6. Siendo esto así, resulta necesario que las instancias de mérito realicen un análisis y se pronuncien sobre la parte considerativa de la referida resolución, a efectos

de tener un pronunciamiento uniforme, respecto al petitorio de la parte actora. 6.7. Asimismo; en el Expediente 02119-2017-PA/TC de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veinte, el Pleno del Tribunal Constitucional, analizando la motivación emitida en la Casación 557-2012 Lima, sobre la naturaleza remunerativa del bono por función fiscal, señaló: "Conforme puede apreciarse, en este caso concreto los demandados han vulnerado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en tanto la Casación 557- 2012 LIMA contiene una motivación inexistente, pues no responde a las alegaciones hechas por el actor en su escrito de casación (f. 50 a 62), en donde señala que la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional al respecto es que dicho bono no tiene carácter remunerativo ni pensionable, y no es base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios. Por lo tanto, el recurrir a otros fundamentos sin expresar las razones del apartamiento de la línea jurisprudencial constitucional, que resulta relevante a efectos de lo que se está decidiendo en el caso concreto, se configura como un supuesto de motivación inexistente, que deriva en una vulneración al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales." 6.8. En tal sentido; no es una motivación suficiente la emitida por las instancias de mérito para desestimar el argumento de defensa de la recurrente respecto a seguir la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional, contraviniendo la finalidad concreta del proceso y la necesidad de una motivación consistente y suficiente, que garantice el desarrollo de un debido proceso, incumpliendo la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales, incurriendo en infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal examinada fundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Poder Judicial, representada

por su Procurador Público, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiséis; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuatro a doscientos dieciséis, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha doce de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta y nueve; **ORDENARON** que el Juez de la causa expida nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones que se expresan en esta Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Jessica Álvarez Estrada, sobre Pago de reintegro del bono por función jurisdiccional; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 21854-2019 LIMA

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

Sumilla: Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda.

Lima, veintidós de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintiún mil ochocientos cincuenta y cuatro, guion dos mil diecinueve, guion LIMA, 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 el demandante, José Roberto Fidel Neglia Lecca, mediante escrito presentado el trece de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setecientos treinta a setecientos cincuenta y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas setecientos diez a setecientos veintisiete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiséis de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas seiscientos treinta y cinco a seiscientos cuarenta y siete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha dieciséis de marzo de dos mil veinte, que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y siete, del cuaderno de casación; el recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente, por la causal:

Infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, interpuesta el ocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y ocho a trescientos ochenta, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios; en consecuencia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo número 728. Solicita el pago de beneficios sociales y beneficios sindicales que detalla en la demanda, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiséis de junio de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda; al haberse acreditado la prestación de servicios continua como Chofer mediante los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, correspondiéndole el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo número 728, así como beneficios

sociales reclamados. Respecto a los Convenios Colectivos de dos mil cuatro a dos mil once, le corresponde al actor por haber sido sometido a una contratación irregular que le impidió poder afiliarse al sindicato; sin embargo, a partir del veintisiete de julio de dos mil once, entra en vigencia el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, donde se reconoce el derecho a la libertad sindical a los trabajadores sujeto a contrato administrativo de servicios; por ende, no le corresponde los convenios colectivos de dos mil doce a dos mil catorce, al no haberse afiliado al sindicato pactante. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, confirmó la sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda; al determinar que, el actor es un obrero municipal al realizar funciones de chofer con los beneficios sociales propios del régimen de la actividad privada. Señala que los convenios colectivos de dos mil once al dos mil catorce, no le corresponde al actor pues se encontraba habilitado para afiliarse a partir del veintisiete de julio de dos mil once, en que entra en vigencia el Decreto Supremo número 065-2011-PCM y reconoce el derecho a la libertad sindical a los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios. 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 una norma de derecho material.

Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La causal material declarada procedente, está referida a la infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. Las normas en mención, prescriben: "Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados." "Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza." Cuarto: En relación a la fuerza vinculante del convenio colectivo El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, además de reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En relación al convenio colectivo, el Tribunal Constitucional¹ ha precisado que: Fundamento 29: "Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la

¹ Expediente 008-2005-PI/TC, fojas 29 y 33.

capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.” Fundamento 33: “(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)”. [lo subrayado es agregado]. Dentro del contexto del dispositivo legal en comento (artículo 42° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), podemos inferir que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes en el ámbito de lo concertado (como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia referida en el considerando precedente) y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas, salvo quienes ocupan cargo de dirección y confianza. Quinto: Sobre la representatividad sindical El artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones

Colectivas de Trabajo, prevé que para iniciar la negociación colectiva previsto en la norma antes aludida, implica que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, representa a la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados del ámbito; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores. De tal manera, la “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales². No obstante, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del producto negocial de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo. Sexto: 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 en el caso concreto corresponde al demandante percibir los beneficios que provienen de los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de San Isidro – SOMSI, en los años dos mil doce al dos mil catorce. Séptimo: Solución al caso concreto El recurrente sostiene que la Sala Superior infraccionó las normas denunciadas, toda vez que como trabajador bajo el régimen administrativo de servicios no podía afiliarse, en tanto los estatutos de los dos únicos sindicatos dentro de la entidad no permitían y no permiten hasta

2 Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente 03655-2011-PA/TC.

la actualidad la afiliación de personal contratado bajo el régimen aludido. Asimismo, precisa que el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de San Isidro – SOMSI, es el sindicato de obreros del régimen de la actividad privada, por tanto, le es extensible los beneficios a los trabajadores no afiliados. Al respecto; a partir del veintisiete de julio de dos mil once, entra en vigencia el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, que su artículo 2° modificó el Decreto Supremo número 075-2008-PCM (Reglamento del Decreto Legislativo número 1057) en su artículo 11-A, norma legal que dispone “Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”. De lo expuesto, podemos apreciar que los trabajadores del régimen de la contratación administrativa de servicios a partir de la fecha de publicación de la norma en mención, quedaron habilitados para afiliarse al sindicato de su preferencia dentro de una entidad pública. En el caso concreto; se tiene que, el actor desde el uno de octubre de dos mil ocho en adelante, estuvo prestando servicios bajo el régimen especial del contrato administrativa de servicios. Resultando evidente que el actor tuvo la posibilidad de ejercer su derecho de libertad sindical y afiliarse al sindicato de su elección a partir de la vigencia de la norma antes mencionada (veintisiete de julio de dos mil once) para así percibir los beneficios económicos de los Convenios Colectivos de dos mil doce a dos mil catorce; sin embargo, no ejerció dicha prerrogativa y se mantuvo como un trabajador común. En tal escenario; nos lleva a determinar que, el actor al no pertenecer a ninguna organización sindical, no tiene derecho a percibir los beneficios que ahora reclama, máxime si omitió su afiliación pese a que tuvo oportunidad de hacerlo. Es menester precisar, que la única posibilidad de que el trabajador demandante hubiera podido percibir los beneficios de origen sindical, es que la organización sindical a la cual refiere tenga la condición de mayoritaria o que haya extendido sus beneficios a todos

los trabajadores (afiliados y no afiliados), lo que no se ha presentado en el presente caso, toda vez que, en el caso en concreto no se logró acreditar si el sindicato sobre el cuál el actor reclama los beneficios económicos, sea aquel que cuente con la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito. En tanto que, si bien es cierto, el actor señala que no pudo afiliarse porque el estatuto del sindicato no lo permitía; no obstante, el actor no adjuntó documento irrefutable que pruebe la denegación alegada; por lo que, la teoría del caso señalada por el recurrente no tiene asidero en el caso de autos, en tanto no basta con argumentar un hecho, sino probarlo de manera fehacientemente. En consecuencia, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa de los artículos 9° y 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, deviniendo la causal denuncia en infundada. Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, José Roberto Fidel Neglia Lecca, mediante escrito presentado el trece de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setecientos treinta a setecientos cincuenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas setecientos diez a setecientos veintisiete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de San Isidro, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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

CASACIÓN LABORAL 22002-2018 CUSCO

Materia: Relación laboral indeterminada y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

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

Lima, doce de mayo de dos mil veintiuno.

VISTA

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

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Dirección Desconcentrada de Cultura del Cusco, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos uno, que declaró Fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Daniel Arnaldo Cabrera Carrillo, sobre relación laboral indeterminada y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha dieciocho de junio de dos mil veinte, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y cinco del cuaderno de casación, 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. 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 del desarrollo del proceso: a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y dos a cuarenta y siete, el demandante solicita como pretensión principal, el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728, por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y por invalidez de los contratos administrativo de servicios, en el cargo de profesional Arqueólogo en el Parque Arqueológico de Saqsaywaman con una remuneración mensual de ocho mil soles (S/8,000.00) debiendo emitirse el acto administrativo correspondiente, y como pretensión accesoria, el registro en la planilla electrónica. b) Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante Sentencia de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos uno declaró Fundada la demanda, fundamentando que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizado y deben ser considerados como contratos de trabajo de plazo indeterminado; así como la invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes, se reconocen

como un contrato de trabajo de plazo indeterminado sujeto al régimen laboral regulado por el Dec. Leg. 728 y que el cargo actual es el de profesional Arqueólogo, señalando que la fecha en la que el actor ingresó a laborar a la demandada (01/02/2006) cuando se encontraba en vigencia el Decreto Supremo Nro. 017-2003-ED, en el que expreso que el Instituto Nacional de Cultura estará comprendido dentro del régimen de la actividad privada. c) Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y dos, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que en el marco Constitucional, el trabajador no puede renunciar a su condición de indeterminado bajo el régimen del Dec. Leg. 728 por otro que le otorgue menores ventajas y beneficios, perspectiva en la cual no es posible que el actor pase a pertenecer al régimen regulado por el Dec. Leg. 1057. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo Tercero. La disposición constitucional objeto de casación regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: "(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera

sea su denominación. (...)". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto. La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción del derecho al debido proceso. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación Quinto. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto . Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto. Sobre el debido proceso, 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 se comprenden los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). b) Derecho a un Juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Séptimo. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional nacional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728- 2008-PHC/TC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Del mismo modo, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Octavo. Solución del caso concreto 8.1. Esta Sala Suprema, antes de revisar si existen vicios de motivación, que afectan el debido proceso, cabe precisar lo siguiente:—La Sentencia de Juzgado de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, señala en el fundamento 2.6. lo siguiente: "2.6. La parte demandada sostiene que a la fecha el actual ROF del Ministerio de Cultura no reconoce la posibilidad de contratar persona sujeta al régimen del D. Leg. 728, sino únicamente bajo el régimen del D. leg. 276 y 1057. Sin embargo, si el actor tiene la condición de indeterminado bajo el régimen del D. Leg. 728 desde el 01 de enero del 2003, esta

condición laboral forma parte de su patrimonio con carácter de indisponible (art. 26. 2 de la Constitución) y si el actor no puede desprenderse de esta, no lo puede hacer una norma posterior como es el caso de la nueva norma que regula el ROF del Ministerio de Cultura; en este caso el actor conserva su condición laboral de origen." [Énfasis Agregado]—La Sentencia de Vista de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, señala en los fundamentos 9 y 10 lo siguiente: "9. Si partimos de la fecha en la que el actor ingresó a laborar a la demandada (01/02/2006) cuando se encontraba en vigencia el Decreto Supremo Nro. 017-2003-ED, en el que expresamente se precisó "A partir de la vigencia del presente Decreto Supremo, el personal que ingrese a laborar en el Instituto Nacional de Cultura estará comprendido dentro del régimen de la actividad privada". 10. Conforme a las pruebas actuadas el actor ingresó a laborar el mes de febrero del año 2006 mediante el Contrato de Locación de Servicios Nro. 101-MC-38-2006-DRC-C-INC (folios 13/15); el mismo que posteriormente fue ampliado (folios 16/17). Asimismo se ha detallado las labores efectuadas por el actor en los certificados y constancias de folios 03/12. Se debe considerar que todas las labores como profesional arqueólogo de mantenimiento de sitios arqueológicos, proyector y ejecutor de obras, director, supervisor son labores permanente de la demandada, mas aun si observamos que desde el año 2006 existe una continuidad en la prestación de servicios por más de 11 años. Abunda a lo precisado, que además existan memorándums dirigidos al demandante (folios 19/29) encargando y asignando funciones así como rotándolo de puesto de trabajo, lo que demuestra también la facultad directriz que ejercía la demandada." [Énfasis Agregado] 8.2. De la revisión de las sentencias emitidas; se advierte que, analizaron la desnaturalización de la relación civil y la ineficacia de los contratos administrativos de servicios para determinar el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada signándole el cargo de profesional Arqueólogo en el Parque Arqueológico de Saqsaywaman y la remuneración mensual de ocho mil soles (S/8,000.00).

Sin embargo, no emitieron pronunciamiento que sustente la asignación del cargo de profesional Arqueólogo en el Parque Arqueológico de Saqsaywaman y la remuneración mensual de ocho mil soles (S/8,000.00). 8.3. Dentro de dicho contexto; las instancias de mérito asignan al actor el cargo como Profesional Arqueólogo, sin considerar que para ello debe demostrarse previamente el ingreso por concurso público a una plaza presupuesta y vacante de duración indeterminada, al amparo de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece como principios esenciales el mérito y la capacidad, en cuyo caso el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la Administración Pública, debiendo respetar los Principios de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación como una exigencia del concurso público bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos que las personas sean evaluadas de acuerdo a los perfiles necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo respectivo.

8.4. Además, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la Administración Pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley número 30057, que la ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, con desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. En ese sentido, este Supremo Tribunal advierte que se ha emitido decisión sin el examen de elementos relevantes para resolver las particularidades del caso concreto, orientados al otorgamiento de una respuesta jurisdiccional razonada, pues, no han sido apreciados al momento de expedir pronunciamiento, a pesar de su relevancia para el reconocimiento de un cargo y/o de una categoría, con especial atención a lo previsto por el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público. Noveno. En tal virtud, este Supremo Colegiado advierte que existen vicios en la

motivación, lo que vulnera el derecho a obtener una sentencia debidamente motivada, que es elemento integrante del debido proceso, lo que implica la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que, corresponde amparar la causal de casación denunciada. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Dirección Desconcentrada de Cultura del Cusco, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y siete; en consecuencia **NULA** la Sentencia de Vista de fecha Sentencia de Vista del siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y dos, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiuno de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos uno, que declaró fundada la demanda; **ORDENARON** que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Daniel Arnaldo Cabrera Carrillo, sobre relación laboral indeterminada 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 C-2005452-1203

CASACIÓN LABORAL 22289-2019 DEL SANTA

Materia: Desnaturalización de contratos. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

Sumilla: En el caso de los obreros municipales, se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el régimen de los contratos administrativos de servicios (CAS) debe preferirse la primera; toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral.

Lima, catorce de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintidós mil doscientos ochenta y nueve, guion dos mil diecinueve, guion DEL SANTA, en audiencia pública de la fecha; y luego de 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 Distrital de Nuevo Chimbote, mediante escrito de fecha veinticinco de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y seis, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento veinte a ciento veintiocho, que declaró fundada la demanda, en el proceso seguido por el demandante, Marco Antonio Rudas Aguilar, sobre desnaturalización de contratos.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y tres, del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada por la siguiente causal: infracción

normativa por inaplicación del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. Correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas setenta y siete a ochenta y seis, el actor solicita la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios (CAS), se le incorpore en la planilla de personal obrero permanente sujeto al régimen de la actividad privada; asimismo, solicita la reposición en sus labores habituales por despido incausado, con el pago de costos procesales. b) Sentencia de Primera instancia: Mediante sentencia de fecha veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, declaró fundada la demanda, argumentando que el despliegue de labores del demandante es el de Operativo en Seguridad Ciudadana, empero de los Informes antes señalados, se acredita que el demandante desde el nueve de enero del dos mil dieciocho al veintiocho de febrero del dos mil dieciocho, ha realizado labores administrativas, y por ende la naturaleza de sus labores en este periodo es de empleado, debiéndose declarar improcedente en este extremo relacionado solo al periodo antes citado. c) Sentencia de Segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución del trece de junio de dos mil diecinueve, en virtud a la apelación planteada

por la parte demandada, confirmó la sentencia de primera instancia tras considerar que el cargo de “operativo” se configura dentro de la labor de obrero; por tanto, lo esgrimido por la demandada no resulta atendible; teniendo en cuenta además, que la demandada no ha presentado medio probatorio alguno con el que establezca que la labor de “operativo”, desempeñada por el actor, se encuadre dentro del supuesto de empleado. 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 otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En el caso concreto la infracción normativa está referida a la inaplicación del Decreto Legislativo 1057, y a fin de lograr un entendimiento concreto de la forma de contratación regulada por la norma citada, corresponde tener en cuenta su artículo 3°, que establece: “(...) Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad (...)”. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si las labores desarrolladas por el actor corresponden a un obrero bajo el régimen

de la actividad privada o si es válida la suscripción de los contratos administrativos de servicios (CAS). Quinto: Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales Respecto al régimen laboral de los obreros municipales, debemos señalar que éste ha pertenecido tanto a la actividad privada y pública; pues se tiene que la Ley 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio de las municipalidades se encontraran bajo los alcances del régimen laboral público, mientras los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Sexto: Respecto al régimen laboral de los obreros municipales El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tanto es así, que la Ley 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el

Artículo Único de la Ley 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Asimismo, se debe tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.” (subrayado es agregado). Séptimo: Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales Según el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial la doctrina jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República es de obligatorio cumplimiento, por lo que resulta procedente aplicar al caso de autos la Casación Laboral 7945-2014- CUSCO, de fecha veintinueve de setiembre del dos mil dieciséis, que respecto al régimen laboral de los obreros municipales, estableció el criterio siguiente: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”. Octavo: Análisis del caso En el presente caso, el recurrente viene a sustentar su pretensión en el hecho de haber laborado para la demandada en su condición de obrero municipal en el cargo de personal operativo de Seguridad Ciudadana; por su parte la entidad demandada señala que el actor prestó servicios como personal administrativo, afirmando que goza de plena libertad para contratar a personal bajo los alcances de régimen laborales especiales como es el caso del régimen de Contratación Administrativos de Servicios (CAS). Noveno: De acuerdo a lo establecido en el análisis de la norma, el régimen laboral público o privado de los trabajadores municipales está determinado por las funciones que desarrolla cada trabajador, de tal modo, si es funcionario o empleado pertenecerá al régimen público, y si por el contrario es obrero le será aplicable el régimen laboral privado. Según se advierte del Informe Escalafonario que corre en fojas noventa y tres, que desde el treinta de octubre de dos mil quince hasta el cinco de enero de dos mil dieciocho, el actor ocupó el cargo de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, siendo el régimen por el cuál fue contratado, el del Decreto Legislativo 276, asimismo, de acuerdo al Informe Escalafonario que corre en fojas noventa y cuatro, se verifica que desde el nueve de enero de dos mil dieciocho hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año, el actor fue contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, bajo el supuesto cargo de Asistente, empero, a fin de constatar la información antes señalada con las verdaderas funciones del actor, se advierte de medios probatorios actuados en las instancias de mérito, tales como hojas de tareo remitidas mediante informes al Sub Gerente de Recursos Humanos que corre en fojas tres a sesenta y nueve, así como informes emitidos por el actor en su calidad de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana que corren en fojas noventa y siete a noventa y nueve; que éste prestó labores administrativas y/o de empleado hasta el cinco de enero de dos mil dieciocho, conforme

al primer informe escalafonario indicado, para luego prestar labores como personal operativo de seguridad ciudadana, conforme al segundo informe citado; concluyéndose de ésta manera que el recurrente tiene la condición de trabajador obrero, bajo el régimen de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo 728, conforme a lo indicado por las instancias de mérito, esto es del uno de marzo de dos mil dieciocho al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho. Décimo: Respecto de los contratos administrativos de servicios (CAS) En cuanto al argumento de la demandada, de que suscribió con el actor Contratos Administrativos de Servicios (CAS); cabe precisar que éste constituye un régimen especial de contratación laboral dentro de la administración pública, que como se sabe, fue introducido con la finalidad de eliminar los efectos nefastos de la contratación por servicios no personales (SNP); así como, garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, conforme se aprecia de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Legislativo 1057; por otra parte, de acuerdo con lo establecido por el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, resulta aplicable en todas las entidades públicas, entendiéndose como tales «(...) al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; al Congreso de la República; al Poder Judicial; a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público»; (el sombreado es nuestro); no encontrándose comprendidas las empresas del Estado. Décimo Primero: Además, debemos señalar que dicho régimen presenta algunas desventajas respecto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el referido Decreto Legislativo 728, dentro de los cuales tenemos el reconocimiento de ciertos beneficios sociales, tales como el pago de la

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), entre otros, los cuales no son percibidos por los trabajadores que se encuentran dentro del referido régimen especial de contratación. Décimo Segundo: Asimismo, debemos señalar que este régimen especial de contratación dentro del Sector Público, el Tribunal Constitucional mediante Sentencia en el proceso de inconstitucionalidad seguido contra el Decreto Legislativo 1057, recaído en el Expediente 00002-2010-PI/ TC, del treinta y uno de agosto de dos mil diez, ratificó su constitucionalidad al establecer que constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, al resultar compatible con el marco Constitucional. Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado en las normas citadas y a lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución, las entidades de la Administración Pública, con excepción de las empresas del Estado, que cuenten con personal sujeto al régimen de la carrera administrativa o al régimen de la actividad privada, pueden contratar servidores bajo los alcances del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cumpliendo con las disposiciones previstas para su suscripción, sin que ello implique un trato discriminatorio que afecte los derechos laborales de los trabajadores que ingresan a prestar servicios bajo esta modalidad especial de contratación. Décimo Tercero: En cuanto al caso de autos, conforme ha quedado establecido en las instancias de mérito, al ser considerado el actor como un trabajador obrero a plazo indeterminado, este Colegiado Supremo considera que la labor desarrollada por el demandante ha sido de operario de seguridad ciudadana, es decir se trata de personal obrero y que para el caso de los obreros municipales, al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del

cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales. Décimo Cuarto: En ese sentido, se concluye que el recurrente tiene la condición de trabajador obrero a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada conforme al Decreto Legislativo 728, realizando labores de personal de seguridad ciudadana. Décimo Quinto: Siendo así se concluye que el Colegiado Superior no ha inaplicado el Decreto Legislativo 1057, deviniendo en infundada dicha causal. Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Municipalidad Distrital del Nuevo Chimbote, mediante escrito de fecha veinticinco de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y cuatro; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y seis; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Marco Antonio Rudas Aguilar, sobre desnaturalización de contratos; 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 22300-2018 TUMBES

Materia: Reposición por despido incausado. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: En los casos en que se solicite la reposición en una entidad que forme parte de la administración pública, se deberá tener en cuenta si el cargo y/o puesto del trabajador forma parte o no de la carrera administrativa; puesto que de no formar parte de ésta, no resultaría exigible los presupuestos o requisitos establecidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/ TC, relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada.

Lima, treinta de marzo de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintidós mil trescientos, guion dos mil dieciocho, TUMBES, 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, Ministerio Público, mediante escrito presentado el seis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintitrés, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos uno a doscientos trece, que confirmó la Sentencia apelada de fecha seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y cuatro, que declaró fundada la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Carlos Alberto Panta Angulo, sobre reposición por despido incausado.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha catorce de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y cinco a cincuenta y siete, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la causal consistente en el Apartamiento del precedente

vinculante dictado por el Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 05057-2013-PA/ TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda, interpuesta de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas treinta y siete a cuarenta y siete, subsanada en fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, el actor pretende su reposición en el cargo que ejercía como vigilante y/o guardián de la entidad demandada al haber sido objeto de un despido incausado, más costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y cuatro, declaró fundada la demanda disponiendo la reposición del demandante en su puesto de trabajo de vigilante o en otro de similar naturaleza al haber sido objeto de un despido incausado; argumentando que no es de aplicación el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC, toda vez que el actor no desarrolla carrera administrativa, entre otros argumentos. c) Sentencia de segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre

de fojas doscientos uno a doscientos trece, confirmó la sentencia apelada para lo cual argumentó que no resulta aplicable el precedente denominado Huatuco al presente caso, debido a que el actor no está pidiendo reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa. 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. Tercero: Causal declarada procedente La causal declarada procedente, está referida al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Bajo esta premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos: EL fundamento 13, señala: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto (...)" y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes, prescriben: "18. (...) en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser

reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo número 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso". Al respecto, se debe anotar que el Tribunal Constitucional dispuso dentro de la Sentencia invocada, que su aplicación es de manera inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario Oficial El Peruano¹, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cabe resaltar que los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional tienen efectos de una Ley, es decir, una regla que el Tribunal externaliza como precedente a partir de un caso concreto, es una regla para todos y frente a todos los poderes públicos; cualquier ciudadano puede invocarla ante cualquier autoridad o funcionario sin tener que recurrir previamente ante los tribunales, puesto que las sentencias del Tribunal Constitucional, en cualquier proceso, tienen efectos vinculantes frente a todos los poderes públicos y también frente a los particulares.² Cuarto: Por su parte, esta Sala Suprema, en la Casación Laboral número 11169-2014 LA LIBERTAD del veintinueve de octubre de dos mil quince, ha establecido como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento respecto al acceso a la

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

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

función pública, el siguiente criterio: El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita. Asimismo, esta Sala Suprema también se ha pronunciado sobre los alcances del precedente vinculante contenido en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, en sendos pronunciamientos casatorios, como son las Sentencias Casatorias números 8347-2014 DEL SANTA, 4336-2015 ICA y 12475-2014 MOQUEGUA. Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Para efectos de analizar adecuadamente la causal propuesta, se ha considerado pertinente establecer que el tema en controversia está relacionado a determinar si para acceder legalmente a un puesto público, tal ingreso en la administración pública, debe ser efectuado a través de concurso público, conforme a lo indicado tanto en la norma y precedente denunciados. Sexto: Precisiones en torno a la carrera administrativa y el precedente vinculante "Huatuco" En nuestro ordenamiento constitucional, la carrera administrativa ha sido concebida como un bien jurídico constitucional, precisándose que, por ley, se regularía el ingreso, derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Así, el artículo 40° de nuestra Constitución, establece: La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con

excepción de uno más por función docente. Ahora bien, el artículo 1° del Título Preliminar del Decreto Legislativo número 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, precisa: Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. A partir de ello, se advierte que la carrera administrativa constituye, sobre todo, una garantía para el ejercicio profesionalizado de la función pública lo cual supone que el desarrollo de la labor del servidor público se rija bajo el principio de imparcialidad y capacidad. Para conseguir ello, el régimen de carrera administrativa se articula consagrando los derechos y deberes de los servidores públicos a la luz del principio de "mérito" que rige tanto en el acceso, como para el ascenso en la estructura estratificada – carrera – correspondiente a un rango de nivel remunerativo, como también, del necesario reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta de los mismos.³ Séptimo: En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC del veintitrés de junio de dos mil dieciséis, esclarece la aplicación del precedente vinculante establecido en la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, precisando en el fundamento Décimo primero, lo siguiente: (...) es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin

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

ánimotaxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo número 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, y a la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado). (Resaltado y subrayado nuestro). En ese contexto, este Supremo Tribunal en la Casación Laboral número 21082-2017 CAJAMARCA del cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, estableció como principio jurisprudencial, lo siguiente: g) Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 05057- 2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de una [carrera administrativa]. A partir de ello, podemos concluir que el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, solo resulta aplicable cuando se trate de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa y no, frente a otras modalidades de función pública, puesto que, lo que se pretende es que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atienda a criterios meritocráticos, dado que, no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no realicen carrera, pues, es debido a la propia naturaleza de las funciones desempeñadas lo que va a determinar si nos encontramos o no, ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. Octavo: Solución al caso concreto En el presente proceso, se advierte de la revisión del recurso de casación, que la entidad demandada, indica que en aquellos casos en los que se

acredite la desnaturalización del contrato, no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que, en el ámbito de la administración pública se exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, conforme lo establecido en el precedente vinculante emitido en el Expediente 05057-2013-PA/ TC. Al respecto, es preciso indicar que el Tribunal Constitucional, en el precedente antes citado, en el fundamento Vigésimo, precisa que solo resulta aplicable dicho precedente cuando la plaza a la cual se pretenda la reposición forme parte de la carrera administrativa; por lo cual, en ese sentido, este Tribunal Supremo en mérito a la Casación Laboral número 21082-2017 CAJAMARCA, deberá determinar si dentro del cargo, para el cual fue contratado el demandante, existe la posibilidad de una carrera administrativa o en su defecto, se encuentra en los supuestos de exoneración del precedente vinculante antes acotado. Noveno: Ahora bien, a efectos de emitir pronunciamiento, es imprescindible volver a acotar que el fundamento décimo octavo del precedente emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057- 2013-PA/TC, estableció que "(...) en los casos en que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado". Bajo dicho contexto resulta trascendental entender los conceptos de función pública y carrera administrativa, para ello debemos remitirnos a la definición dada por el Tribunal Constitucional en el fundamento 8° del precedente vinculante materia de análisis, el cual entre otras cosas afirmó que la función pública podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado,

y que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración. Lo antes anotado permite esclarecer que existe una distinción entre función pública y carrera administrativa, puesto que, en atención a lo dispuesto en el precedente, antes citado, no toda persona que se vincule a la función pública, necesariamente, realiza carrera administrativa, quedando por ello exentos de los supuestos establecidos en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, pues, será solo a quienes “efectúen carrera administrativa” que se aplique las reglas contenida en la Ley Marco antes citada, así como, en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, siempre que se encuentre referida al pedido de reposición. Décimo: En el caso de autos, advertimos que el actor no desarrolla una carrera administrativa, pues, sus labores responden a actividades de vigilancia, labor que, por la propia naturaleza de sus servicios, no supone progresión en la carrera (ascenso), razón por la cual, su reposición no se enmarca dentro del supuesto de plaza vacante y presupuestada que forme parte de la carrera administrativa. En ese contexto se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, recaída en el expediente número 06681-2013-PA/TC, precisando los alcances del precedente contenido en el expediente número 05057-2013-PA/TC, cuando en los fundamentos décimo y décimo primero, sostiene lo siguiente: 10°. Asimismo, como se sabe, el “precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11°. Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a

otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley número 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado). (Énfasis agregado por este Colegiado Supremo) Asimismo, en el fundamento 13° de la citada sentencia el Tribunal Constitucional precisó que, para que sean aplicables las reglas del precedente vinculante, es necesario que se presenten las siguientes características: “a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)”. Décimo Primero: Cabe señalar que, en la presente causa, si bien los órganos jurisdiccionales tramitaron el presente proceso cuando el demandante tenía un proceso pendiente en el Expediente número 1360-2017-0-2601-JR-LA-02, donde solicitaba el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, habiendo sido declarada fundada en ambas instancias reconociendo la existencia de una relación laboral; sin embargo, a la fecha dicho proceso tiene sentencia con calidad de cosa juzgada al haberse declarado improcedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada mediante Ejecutoria Suprema de fecha once de julio de dos mil veinte. De lo señalado, queda acreditado que el actor se encontraba vinculado a la parte demandada mediante

un contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el nueve de mayo de dos mil dieciséis al siete de marzo de dos mil dieciocho, conforme se ha indicado en el fundamento anterior, en virtud de lo dispuesto en la Sentencia emitida en el expediente número 01360-2017-0-2601-JR-LA-02; razón por la cual queda inmodificable la relación laboral del accionante, de acuerdo a las reglas contenidas en la normatividad aplicable para todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, situación reconocida por la sentencia en mención. Décimo Segundo: En tal sentido; el demandante en el presente proceso solicita la reposición habiendo desempeñado funciones de vigilante (hecho que no ha sido negado por la parte contraria en esta instancia), siendo un cargo que por la naturaleza de sus servicios no hay progresión en la carrera (ascenso), no existiendo coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, tanto más, si se tiene en cuenta que la entidad demandada no ha cumplido con ofrecer medio de prueba que acredite de manera fehaciente e indubitable que el cargo de vigilante forme parte de la carrera administrativa, ello de conformidad con la distribución de la carga de la prueba establecido en el artículo 23º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo⁴. Décimo Tercero: En cuanto a los alcances de la Casación número 11901-2015 DEL SANTA de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete, donde se exigió a un trabajador que desempeñó funciones de vigilante la aplicación de las reglas del precedente constitucional vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, al no tener la calidad de principio jurisprudencial de cumplimiento obligatorio y por haber sido emitida con anterioridad a la Casación Laboral número 21082-2017 CAJAMARCA, oportunidad en la que se estableció, como doctrina jurisdiccional de

obligatorio cumplimiento, no aplicar las reglas del precedente constitucional vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC, a los trabajadores que si bien forman parte de la función pública, no obstante, por la naturaleza de sus servicios no forman parte de una carrera administrativa que requiera concurso público. A partir de las consideraciones expuestas ha podido corroborarse que, el actor no desarrolla carrera administrativa, razón por la que no resulta exigible los presupuestos o requisitos establecidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC, relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada, toda vez que la labor efectuada por el demandante como vigilante, es un cargo que no forma parte de la carrera administrativa quien, incluso, cuenta con un proceso judicial en el que se ha reconocido la condición de trabajador con vínculo de naturaleza indeterminada, eximiéndose así, de los alcances del precedente vinculante antes acotado. Décimo Cuarto: En consecuencia, se puede concluir que, dentro de la estructura interna del Ministerio Público no existe una carrera administrativa que contemple el cargo desempeñado por el actor, vigilante, por lo que, no es de aplicación al caso de autos las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC; esto es, que el demandante deba acreditar que ingresó a laborar mediante concurso público de mérito. Décimo Quinto: En ese contexto, en el caso de autos no se advierte el apartamiento del precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el expediente número 5057-2013-PA/TC; deviniendo el recurso postulado en infundado. Por estas consideraciones:

4 Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. "Artículo 23.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido". (Lo resaltado es nuestro).

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público, mediante escrito presentado el seis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintitrés; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos uno a doscientos trece; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, Carlos Alberto Panta Angulo, sobre reposición por despido incausado; 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 22301-2018 TUMBES

Materia: Reposición por despido incausado. PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: No resulta aplicable al caso en concreto los presupuestos establecidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada, toda vez que la labor efectuada por el demandante como vigilante, es un cargo que no forma parte de la carrera administrativa.

Lima, veintisiete de abril de dos mil veintiuno.

VISTA

La causa número veintidós mil trescientos uno, guion dos mil dieciocho, guion TUMBES, en sesión virtual del Supremo Colegiado, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público, mediante escrito presentado de fecha seis de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos veintinueve, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos siete a doscientos diecinueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta a ciento ochenta, que declaró fundada la demanda; en consecuencia, ordena su reposición en el puesto de vigilante o guardián; en el proceso seguido por el demandante, Máximo Román Izquierdo Oyola, sobre reposición por despido incausado.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho del cuadernillo de casación, por las causales de: i) Infracción normativa

por inaplicación del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; y ii) Apartamiento del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia dictada en el Expediente número 5057-2013-PA/TC. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDOS

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Pretensión: Como se aprecia de la demanda, interpuesta de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuarenta y dos a cincuenta y dos, subsanada mediante escrito de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas cincuenta y siete y cincuenta y ocho, el demandante alega que comenzó a prestar servicios desde el nueve de mayo de dos mil dieciséis como vigilante, bajo la modalidad de servicios por terceros hasta el ocho de marzo de dos mil dieciocho. Señala que interpuso demanda laboral en el Expediente número 1358-2017-0-2601-JR-LA-02, sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, pese a ello, la demanda lo despide el ocho de marzo de dos mil dieciocho sin causa justa, comprobado por el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha quince de marzo de dos mil dieciocho, por lo que al configurarse un despido incausado, solicita que se ordene su reposición. 1.2. Sentencia de primera

instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante Sentencia de fecha veintiocho de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta a ciento ochenta, declaró fundada la demanda ordenando la reposición del demandante en su puesto de trabajo de vigilante. Señala que, la relación laboral del actor se encuentra determinada en el Expediente número 1358-2017-0-2601-JR-LA-02, donde se declaró fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada que, si bien el proceso se encuentra en trámite, lo cual no crea duda de su relación laboral determinada en el proceso previo. En ese sentido; el actor solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su capacidad o conducta y no por la contratación de los servicios de vigilancia de la empresa ESVICSAC, lo cual constituye un despido incausado. Asimismo, si bien el cargo de vigilante desarrollado por el actor no se encuentra en el Manual de Organización y Funciones ni en el Cuadro de Asignación de Personal, ello no resulta relevante, dado que el accionante tiene una relación laboral a plazo indeterminado. Además; el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia dictada en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, no resulta aplicable al caso, al no encontrarse el actor dentro de una carrera administrativa, conforme fue precisado en la sentencia dictada en el Expediente número 06681-2013-PA/TC, procediendo su reposición.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos siete a doscientos diecinueve, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, ratificando los argumentos expuestos por el Juzgado de primera instancia.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los

alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en 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 una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la causal declarada procedente Tercero: La primera causal de casación declarada procedente está referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público. Señala lo siguiente: "Artículo 5.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades". La segunda causal de casación declarada procedente está referida al Apartamiento del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia dictada en el Expediente número 05057-2013-PA/TC. El citado precedente vinculante establece que: "De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto", y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes, prescriben: "18. (...) en los casos en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del

Decreto Legislativo 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso".

Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede la reposición del demandante por su condición de vigilante, o si por el contrario se requiere que previamente acredite que su ingreso fue por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, de acuerdo a lo establecido por el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público y el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente número 05057-2013-PA/TC. Solución al caso concreto Quinto: La entidad demandada sustenta la causal planteada en el hecho de que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral número 11169-2014 La Libertad, haciendo suyo el contenido del precedente vinculante emitido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC y estableciendo la correcta interpretación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, señaló que el acceso a la función pública de los trabajadores sujeto a cualquier régimen laboral debe realizarse mediante concurso público y cuya inobservancia constituye infracción al interés público. En consecuencia; la reposición del demandante no procede al no haber acreditado previamente que su ingreso fue por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Agrega que, la sentencia número 06681-2013-PA/TC no tiene la calidad de precedente vinculante

y contraviene el precedente vinculante emitido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, bajo la excusa de una mera precisión. Sexto: Ahora bien, a efectos de mejor resolver la causal invocada por la recurrente, cabe señalar que, Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación deben ser exigibles en el concurso público, el que deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Séptimo: Por otro lado; cuando el Tribunal Constitucional en el fundamento 18 de la sentencia número 5057-2013-PA/TC hace referencia como regla vinculante el "ingreso de la administración pública" por concurso público de méritos, debe interpretarse dicha afirmación en sentido estricto vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, atendiendo a los valores y principios que la sustentan. Bajo dicho contexto, el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 del precedente vinculante materia de análisis, señaló que la función pública podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado, y que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración. Siendo ello así, es necesario mencionar que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, es que corresponde aplicar las reglas del precedente mencionado, referidas al pedido de reposición. Octavo: Es por ello que el Tribunal

Constitucional con fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis emitió la sentencia recaído en el Expediente número 06681-2013-PA/TC, a través del cual precisó los alcances del precedente contenido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC JUNÍN, señalando en los fundamentos 10 y 11 lo siguiente: “10. Asimismo, como se sabe, el “precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” (énfasis agregado por este Colegiado Supremo). Noveno: Asimismo, en el fundamento 13 de la citada sentencia el Tribunal Constitucional precisó que, para que sean aplicables las reglas del precedente vinculante, es necesario que se presenten las siguientes características: “a. El caso debe referirse a la

desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)”. Décimo: Cabe señalar que; en el presente caso, si bien los órganos jurisdiccionales tramitaron el presente proceso cuando el demandante tenía un proceso pendiente en el Expediente número 1358-2017-0-2601-JR-LA-02, sobre reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, habiendo sido declarada fundada en ambas instancias reconociendo la existencia de una relación laboral; sin embargo, a la fecha dicho proceso tiene sentencia con calidad de cosa juzgada al haber sido declarado improcedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada. Décimo Primero: En tal sentido; el demandante en el presente proceso solicita la reposición al haber desempeñado funciones de vigilante, siendo un cargo que por la naturaleza de sus servicios no hay progresión en la carrera (ascenso), no existiendo coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b) señalado en el noveno considerando, esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, tanto más, si se tiene en cuenta que la entidad demandada no ha cumplido con ofrecer medio de prueba que acredite de manera fehaciente e indubitable que el cargo de vigilante forme parte de la carrera administrativa, ello de conformidad con la distribución de la carga de la prueba establecido en el artículo 23º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo¹. Asimismo, si bien en el Expediente número 06681-2013-PA/TC, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis,

1 Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. “Artículo 23.- Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”. (Lo resaltado es nuestro).

a través del cual precisó los alcances del precedente contenido en el Expediente número 05057-2013-PA/TC JUNÍN; no se estableció la fuerza vinculante al amparo del artículo VII del Código Procesal Constitucional, ello no implica desconocer sus consideraciones al no contradecir la regla general establecida en el precedente vinculante. Décimo Segundo: En la Casación número 21082-2017 Cajamarca, de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecinueve, se estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que el precedente constitucional vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC JUNÍN no resulta aplicable a los trabajadores que si bien forman parte de la función pública, no obstante por la naturaleza de sus servicios (como es el caso de los vigilantes), no forman parte de una carrera administrativa que requiera concurso público, por lo que no resulta relevante para el presente caso, la Casación número 11901-2015 Del Santa de fecha veintisiete de abril de dos mil diecisiete. Décimo Tercero: Siendo ello así se colige que, no resulta aplicable al caso en concreto los presupuestos o requisitos establecidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 5057-2013-PA/TC, relacionado a la exigibilidad del ingreso a la administración pública por concurso público de méritos en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada, toda vez que la labor efectuada por el demandante como vigilante, es un cargo que no forma parte de la carrera administrativa; en consecuencia, no es posible amparar las causales que sustenta el recurso de casación deviniendo estas en infundadas. Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público, mediante escrito presentado de fecha seis de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos veintinueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos siete a doscientos diecinueve;

ORDENARON la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Máximo Román Izquierdo Oyola, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas; y los devolvieron.

S.S.

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



Negociación colectiva

EXPEDIENTE 013-2022-MTPE/2/14-NC

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
2022 - 2024 SUSCRITO POR LA
EMPRESA MAERSK LOGISTICS &
SERVICES PERÚ S.A. Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES APM TERMINALS
INLAND SERVICES**



En la ciudad de Lima, siendo las 11:00 a.m., del viernes 20 de mayo de 2022, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la asistencia de los Conciliadores Laborales quienes suscriben la presente y, de conformidad a las Disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba la "DirectivaGeneral001-2020 MTPE/2/14 para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID19", de una parte en la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICES PERÚ S.A. representado por los señores: LUIS EDUARDO PINGLO

GALARCEP, identificado con DNI 10731656, en calidad de Apoderado y ARMANDO VIDAL ROSENTHAL, identificado con DNI 10000869, en calidad de Apoderado; y, de la otra parte, el SINDICATO DE TRABAJADORES APM TERMINALS INLAND SERVICES, representado por los señores: MARIO ENRIQUE NIZAMARUIZ, identificado con DNI 25744582, en calidad de Secretario General, LUIS ENRIQUE CHUGNAS FLOREZ, identificado con DNI 41979166, en calidad de Secretario General Adjunto; y, ENRIQUE DANIEL HERNANDEZ MORALES, identificado con DNI 41268325, en calidad de Delegado de Base; quienes han sido convocados a reunión de conciliación virtual programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado ambas representaciones, la Autoridad Administrativa de Trabajo, deja constancia de los acuerdos arribados por las partes, mediante los cuales resuelven de manera total y definitiva la negociación colectiva 2022-2024.

Cláusula Primera: Ámbito de aplicación

Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo de trabajo se aplicará a los trabajadores afiliados a la organización sindical a la fecha de inicio de vigencia del presente convenio colectivo.

Cláusula Segunda: Duración

El presente convenio tiene una duración de dos (2) años. El plazo se inicia el 23/01/2022 y su vencimiento ocurrirá el 22/01/2024.

Cláusula Tercera: Revisión en la Remuneración Básica

La empresa conviene en otorgarle a los trabajadores en Planilla de LA EMPRESA, con antigüedad superior a un (1) año de servicios ininterrumpidos al 31 de diciembre del 2021, un incremento en la remuneración básica equivalente a:

a) S/. 45.00 (Cuarenta y cinco soles) a ser otorgados con vigencia a partir del 01 de febrero 2022. El incremento se verá reflejado en planilla, a partir de junio 2022 y se abonará como monto retroactivo por los meses de febrero, marzo, abril y mayo del 2022, la única suma de S/. 190 dentro de los 15 días de suscrito el presente convenio. Este monto de incremento será adicional al incremento que otorgó la empresa en el mes de abril 2022 por política de la empresa y no será descontado.

b) S/. 45.00 (Cuarenta y Cinco Soles) adicionales con vigencia a partir de enero 2023. El primer pago de esta suma se efectuará en la nómina de abril de 2023, en la cual se abonará la única suma de S/. 145 como monto retroactivo de los meses de enero, febrero y marzo del 2023. Adicionalmente, todo trabajador que culmine su evaluación de desempeño anual del 2022, podrá gozar de los incrementos correspondientes a la política salarial de la compañía en lo que le sea aplicable y no será descontado.

Cláusula Cuarta: Vale Alimento

En los términos y condiciones establecidos en la Política de la Empresa, se reconocerá el pago de la prestación de alimentaria de suministro indirecto, a todo trabajador con más de 01 año de servicio ininterrumpido en Planilla de LA EMPRESA, de conformidad con lo establecido en la Ley 28051, en los siguientes términos:

- A partir del mes de febrero 2022 hasta diciembre 2022 la suma a ser otorgada será de S/. 255.00 mensuales. El reintegro de los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2022 se realizará conjuntamente

con el depósito de junio 2022.

- A partir de enero del 2023 hasta enero del 2024, la suma será de S/. 285.00 mensuales. Cláusula Quinta: Quinquenio

Cuando el trabajador durante la vigencia del presente convenio cumpla los siguientes años de servicio, de manera ininterrumpida y continua, exclusivamente, en Planilla de LA EMPRESA 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio, recibirá un monto único, no acumulativo, solamente, en el mes en el que cumpla dicha antigüedad. En este sentido, a partir del 01 de febrero de 2022 el monto pactado se incrementa a S/ 580.00 cuando cumpla 5 años, S/ 1,080 cuando cumpla 10 años, S/ 1,580.00 cuando cumpla 15 años, S/ 2,080.00 cuando cumpla 20 años, S/ 2,580.00 cuando cumpla 25 años y S/ 3,080.00 cuando cumpla 30 años. Queda convenido que la antigüedad se refiere expresamente a aquella transcurrida sin interrupción, desde que el trabajador es registrado en el PDT de la planilla electrónica por parte de LA EMPRESA.

Cláusula Sexta: Ayuda al retorno vacacional

Se conviene en incrementar a partir del 01 de febrero de 2022 una ayuda única al retomo del disfrute íntegro de la vacación anual del trabajador (Conforme a Ley: 30 días), equivalente a S/ 170.00. Asimismo, se conviene en otorgar un préstamo de S/ 250.00 en la oportunidad del retorno; todo lo anterior en los términos y condiciones establecidos en la política de la Empresa.

Cláusula Séptima: Onomástico

El sindicato y la empresa acuerdan que cuando el día del cumpleaños del trabajador coincida con su día hábil para el trabajo, la empresa le otorgará licencia remunerada. Cuando el día del cumpleaños del trabajador coincida con su día de descanso semanal se otorgará la licencia el día hábil siguiente.

Cláusula Octava: Ayuda por fallecimiento del trabajador y/o por incapacidad permanente producto de un accidente de trabajo

Ayuda en caso de fallecimiento del trabajador y/o incapacidad absoluta y permanente producto de un accidente de trabajo que finaliza la relación laboral.

La empresa concederá un pago por única vez equivalente a S/ 8100.00 para uno solo de los siguientes supuestos tomando en cuenta que finaliza la relación laboral con el trabajador. i) fallecimiento del trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o ii) Incapacidad permanente y/o absoluta del trabajador que le impida continuar con la relación de trabajo, producto de un accidente de trabajo. En cualquier supuesto se debe tratar de la pérdida del puesto de trabajo.

Se entiende por accidente de trabajo aquel suceso ocurrido, debidamente declarado conforme a Ley como accidente de trabajo, repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte según la legislación vigente, excluyendo todo accidente común. En caso de fallecimiento del trabajador, la ayuda se entregará a los herederos legalmente declarados como tales por el Poder Judicial o Declaratoria de Herederos Notarial, dentro de los (10) días siguientes a dicha declaración. Respecto al Seguro Médico, la empresa continuará aplicando su política.

Cláusula Novena: Ayuda por Sepelio

La empresa acuerda con el sindicato, en los términos y condiciones establecidos en su política respectiva otorgar como ayuda para gastos de sepelio, la cantidad de S/. 2550.00, en los siguientes casos de fallecimiento: De la cónyuge y/o concubina (reconocida judicial o notarialmente), de los hijos y de los padres biológicos.

Cláusula Décima: De Seguridad y Salud Laboral

Empresa y Sindicato declaran su compromiso mutuo en alcanzar los más altos estándares de Seguridad y Salud Laboral en el desempeño de las labores que se ejecuta en la Empresa, así, se comprometen en:

Cumplir con la normativa interna de la compañía en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cumplir

con la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. Vigilar el estricto cumplimiento de estas normas.

Participar en la adopción de medidas tendientes a la prevención de accidentes. Cualquier otra actividad destinada a cuidar la salud y protección de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores se comprometen a cumplir con todas las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo; la Empresa se compromete a seguir dotando a sus trabajadores de los EPP necesarios para las labores.

Asimismo, considerando la importancia de mantener capacitado en sus funciones la Empresa se compromete a continuar brindando dichas capacitaciones durante las horas de trabajo. Por su parte, el Sindicato se compromete a que sus afiliados asistirán a las sesiones de capacitación que la Empresa les disponga.

Cláusula Décima Primera: Licencia sindical

La empresa se compromete a continuar otorgando la licencia sindical en los términos establecidos en la legislación vigente. Los miembros de la Junta Directiva tramitarán la solicitud de Licencia Sindical ante su jefe directo con por lo menos 24 horas de anticipación.

Cláusula Décima Segunda: Préstamos

Se fija en S/ 1600.00 el monto límite para préstamos por razones de gastos escolares, de salud del trabajador y familiares, así como el préstamo por emergencia, con el debido sustento y descuentos hasta en doce (12) armadas mensuales conforme a los términos y condiciones establecidos en la política de la Empresa.

Cláusula Décima Tercera: Ayuda Sindical

Se otorgará S/ 5,000.00 por concepto de ayuda sindical, pagadero por única vez a el Sindicato dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente convenio colectivo.

Asimismo, a partir del mes siguiente de la suscripción del presente convenio hasta enero del 2024 LA

EMPRESA depositará al sindicato la suma de S/. 250.00 mensuales con el fin de contribuir con los gastos de su local sindical.

Finalmente, LA EMPRESA otorgará un espacio físico para colocar una vitrina de 1 metro por 2 metros aproximadamente. Este espacio se utilizará exclusivamente como periódico mural del sindicato para difundir sus actividades.

Queda expresamente prohibido publicar actos contra compañeros de trabajo, la empresa y/o sus autoridades en la vitrina indicada; así como actos de temas políticos o información de otras empresas.

Cláusula Décima Cuarta: Asunción de gastos

La Empresa continuará con su política para asumir los gastos que se deriven del curso especial para la obtención de la licencia de conducir A4, la cual es esencial para el transporte de materiales peligrosos; para los trabajadores de la empresa que desempeñen dicha labor.

Cláusula Décima Quinta: Condonación Licencia Recuperable Covid 19

LA EMPRESA acuerda en condonar las horas no laboradas por el personal declarado como vulnerable o de riesgo, y que a raíz del COVID 19 se haya encontrado con licencia con goce recuperable en los años 2020 y/o 2021 de la siguiente manera:

Los trabajadores considerados vulnerables o de riesgo, que tengan la dosis completa de vacunación y que voluntariamente se hayan reincorporado a laborar en el año 2022, se les condonará sólo las horas de licencia con goce recuperable acumuladas durante el año 2020. Los trabajadores considerados vulnerables o de riesgo, que tengan la dosis completa de vacunación y que voluntariamente retornen y laboren en el año 2023, se les condonará sólo las horas de licencia con goce recuperable acumuladas durante el año 2021.

Cláusula Décima Sexta: Bono de cierre de pliego

Se otorgará S/. 500 como bonificación por cierre de

pliego, pagadero por única vez dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente convenio colectivo

Cláusula Décima Séptima: Solución de controversias

Ambas partes convienen en procurar la solución armoniosa y pacífica de las controversias que pudieran suscitarse por la aplicación la presente Convención colectiva de trabajo.

Igualmente, las partes se comprometen a dialogar ante cualquier inquietud o reclamo que pudiera generarse, aun cuando no tuviera relación con el convenio colectivo, a efectos de encontrar una solución consensuada antes de acudir a una autoridad administrativa o judicial.

Del mismo modo, las partes acuerdan constituir una comisión paritaria para propiciar una política de diálogo permanente. Como parte de este dialogo permanente, se ha podido implementar mejoras en beneficios como la alimentación, la cual se mantendrá según la política de la empresa en las mismas condiciones, pudiendo incorporarse acciones de mejora.

Esta comisión estará compuesta, como máximo, por tres representantes de la empresa y tres de la organización sindical, las reuniones serán de carácter mensual de preferencia el último viernes de cada mes y tendrán una duración máxima de dos horas. Las horas utilizadas por los representantes de la organización sindical no serán computadas para el cálculo de las licencias sindicales pactadas en el presente convenio. Las partes se comprometen a evaluar como puntos de agenda, bonificaciones y los montos de viáticos que puedan significar o representar mejorías para el beneficio de los colaboradores.

En la primera reunión, se invitará al Sr. Oscar Llerena y a un conductor con autoridad para presentar la situación actual y revisar mejoras por rutas en el tema de transporte.

En Lima, a los 20 días del mes de mayo de 2022, ambas partes manifiestan su conformidad con lo expresado en las cláusulas precedentes, dando por resueltos de manera definitiva todos y cada uno de los puntos

contenidos en el Pliego de Reclamo presentado por el Sindicato.

Siendo las 13:15 p.m., se expide el presente convenio colectivo de trabajo para sus fines pertinentes.

CONVENIO COLECTIVO 2020-2021

**CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO CELEBRADO ENTRE
LA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA
DUVAZ S.A.C. Y SINDICATO UNICO
DE TRABAJADORES MINEROS
METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS
ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y
DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA
AUSTRIA DUVAZ S.A.C. MOROCOCHA**



En la ciudad de Huancayo, siendo las 08:00 a.m. del día 25 de octubre de 2021, estando presentes de manera virtual, en el enlace meet.google.com/wuc-ydqp-cnd en conformidad a las disposiciones contenidas en la resolución ministerial 0922020-TR, que aprueba la Directiva General 001-2020-MTPE/2/14, "Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" se procede a llevar a cabo la reunión virtual, donde se hacen presentes ante el director de prevención y solución de conflictos SERAPIO ROBERTO ROMERO ARROYO identificado con DNI 19802354 y con la participación de la conciliadora la Dirección General de Trabajo del MTPE representada por LOURDES ESTHER PILCO VILLAR identificada con D.N.I. 08503111; Estando presentes en el acto por parte de la empresa SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. con R.U.C. 20100102171; CRISTIAN ATILIO CADENILLAS RABANAL identificado con

D.N.I. 45952581 Apoderado de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C; FABIOLA ALMENDRA GUTIERREZ CABALLERO identificado con D.N.I. 48323739; asistente legal de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C; CESAR AUGUSTO BARRETO NAVARRO identificado con D.N.I. 0287010 Superintendente de Gestión Humana de SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C y por el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C. MOROCOCHA; EDGAR WILINTON MUÑOZ JAVIER identificado con D.N.I. 40951513 Secretario General; JAVIER ANTONIO ISIDRO identificado con D.N.I. 42324103 Secretario de Organización; CÉSAR DANIEL VALENTÍN VALER identificado con D.N.I. 41596584 Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo; NICANOR HUAYNALAYA CASALLO identificado con D.N.I. 43404137 Secretario de Organización; ELMER LUIS ESPINOZA CASAS identificado con D.N.I. 80012303 Secretario de Defensa; LUIS MIGUEL BAZAN LOPEZ identificado con D.N.I. 43194244 Secretario de Actas

y de Archivos; JULIO CÉSAR ARANA RAYMUNDO identificado con D.N.I. 42046672 Secretario de Prensa y Difusión; RUFINA SANTOS NIETO DE VILA identificada con D.N.I. 22883024 Secretaria de Relaciones con las comunidades; MARIO LEONIDAS AGUILAR TURPO identificado con D.N.I. 42090968 Secretario de Organización; ALEQUIS PAEZ GASPAS identificado con D.N.I. 19948997 Secretario de Disciplina Y Fiscalización; OLIVER ELMER MEZA VICUÑA identificado con D.N.I. 45137545 Secretario de fiscalización y disciplina; HERNANDO NOE ARENDODO lagos identificado con D.N.I. 21258913 Secretario de Seguridad y del Medio Ambiente; FIDEL REGINALDO ENRRIQUEZ, identificado con D.N.I. 21283205 Secretario de Organización de FENTECAMP;

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

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

1.- ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

2.- VIGENCIA DEL CONVENIO

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

3.- Dotación de Vivienda y facilidad de vestuarios

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

4.- Categorías y escala salarial

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

5.- Movilidad por salida de trabajadores

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

6.- Licencias Sindicales

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

7.- Local Sindical

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

8.- Descuentos Sindicales

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

9.- Facilidades a Dirigentes

La empresa otorgará a los dirigentes representantes del sindicato las condiciones de viáticos y facilidades en las reuniones que se realicen ante la autoridad de trabajo, el llamado de la empresa y autoridades regionales y

judiciales, con el debido sustento y que sean presentado con 24 horas de anticipación.

10.- Asignación por Aniversario

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

11.- Asignación Escolar

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

12.- Bonificación por 5 de diciembre

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

13.- Asignación por fallecimiento de trabajador y familiares

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

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

14.- Bonificación por el 1° de Mayo

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

15. Capacitaciones a los trabajadores

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

16. Bonificación trimestral de permanencia laboral

La empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores una bonificación de la cuarta parte del salario mensual cada tres meses cumplidos por asistencia perfecta a las labores, incluyendo en dicho beneficio a los trabajadores con descanso médico dentro de los 20 primeros días, permisos justificados y licencias y permisos sindicales, para efectos del cómputo de asistencia perfecta este será referido por mes.

17. Convenio de descuento Cooperativas

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

18. Mercantil

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

19. Dotación de fosforo y útiles de aseo

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

20. Mamelucos y Zapatos de Seguridad

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

21. Salud y exámenes de salud anual

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

Las partes acuerdan que la empresa mantendrá la

cobertura del SCTR salud en EsSalud para sus afiliados.

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

22. Alimentación Atípica

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

23. Comedores

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

24. Agendas

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

25. Tapers y Loncheras

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

26. Folletización

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

27. Bonificación por Cierre de Pliego. -

La empresa se compromete a otorgar un bono extraordinario por S/. 900 soles a cada trabajador

afiliado al sindicato que se hará efectivo el 27 de octubre de 2021.

28. Ratificación de Beneficios Pactados

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

29. Puntos Económicos

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

30. Bonificación por Quinquenio

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

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

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

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

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

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



ACTUALIDAD LABORAL

www.actualidadlaboral.com

EDITADO POR:

