



# 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

## Teletrabajo y esquirolaje

Mecanismos para un eficiente ejercicio del derecho de huelga

Artículo de Iliana del Carmen Casusol Cavero

## Discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral

Artículo de Marcos Suclupe Mendoza

## Normas Legales

## Jurisprudencia

## Negociación colectiva

1975



2024

Edición

552

Junio 2024

# EDITORIAL

En el presente mes de junio, se han dado pasos significativos hacia la mejora de las condiciones laborales en nuestro país, destacándose tres importantes proyectos de ley que buscan fortalecer la seguridad y la equidad en el ámbito laboral.

Primero, el Congreso ha presentado el Proyecto de Ley 8266-2023-CR, que propone declarar el 22 de junio de cada año como el Día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta iniciativa busca sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, fomentando la creación de entornos laborales seguros y saludables. La implementación de esta ley estará a cargo del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes deberán desarrollar actividades de sensibilización, capacitación y difusión para concienciar sobre los riesgos laborales y las mejores prácticas para mitigarlos.

En este sentido, es vital reconocer que los riesgos laborales no solo afectan la salud física, sino también la salud mental de los trabajadores. Estrés, ansiedad y depresión son algunos de los problemas derivados de entornos laborales inseguros y mal gestionados. Celebrar el Día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo será una oportunidad para promover la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como para destacar las buenas prácticas de instituciones y empresas en la gestión de riesgos laborales.

En segundo lugar, el Proyecto de Ley 8225-2023-CR, presentado el 15 de junio de 2024, propone un mecanismo para reajustar automáticamente la remuneración

mínima vital al 30% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT). Esta medida busca preservar el poder adquisitivo de los trabajadores, considerando la inflación y el costo de vida. De aprobarse, esta ley garantizará una actualización equitativa y transparente de los salarios mínimos, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores peruanos.

Finalmente, el Proyecto de Ley 8319-2023-CR, presentado el 3 de julio de 2024, plantea una reforma constitucional para reconocer explícitamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos. Esta iniciativa busca modificar el artículo 52 de la Constitución Política del Perú, brindando claridad y seguridad jurídica respecto a este derecho fundamental. El reconocimiento expreso de la negociación colectiva fortalecerá la protección de los derechos laborales y asegurará el cumplimiento de los estándares internacionales en materia laboral.

Estos proyectos de ley representan un avance significativo en la promoción de un entorno laboral más seguro, justo y equitativo para todos los peruanos. Es esencial que todos los actores involucrados, desde los gobiernos hasta los empleadores y los trabajadores, colaboren para implementar y cumplir estas normativas. Solo a través del esfuerzo conjunto se podrá lograr un entorno laboral que respete y proteja los

derechos y la salud de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar de nuestra sociedad.

Por otro lado, en esta ocasión contamos con la participación de dos abogados destacados en la materia laboral, los doctores, Iliana del Carmen Casusol Cavero y el doctor Marcos Suclupe Mendoza.

En primer lugar, la doctora Iliana del Carmen Casusol Cavero, colabora en esta oportunidad con su artículo denominado "El teletrabajo y esquirolaje mecanismo para un eficiente ejercicio del derecho de huelga." En el cual nos busca desarrollar y determinar al esquirolaje utilizado como una práctica antisindical, pero a partir del trabajo a distancia como el "teletrabajo"; y cómo por medio de esta modalidad laboral se puede hacer efectivo la sustitución de trabajadores.

En segundo lugar, el doctor Marcos Suclupe colabora

con su artículo "Discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral", en el cual busca evidenciar la grave problemática que afronte nuestro país, a través de la ausencia de igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales con las personas con discapacidades físicas.

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.

Junio de 2024.

**Actualidad laboral**

Comité Editorial



# INDICE

- 2 Editorial  
Por Actualidad Laboral
- 5 Teletrabajo y esquirolaje. Mecanismos para un eficiente ejercicio del derecho de huelga  
Artículo de Iliana del Carmen Casusol Caveró
- 18 Discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral  
Artículo de Marcos Suclupe Mendoza
- 22 Normas legales
- 68 Jurisprudencia
- 134 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

TELETRABAJO Y ESQUIROLAJE

# **MECANISMOS PARA UN EFICIENTE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

Iliana del Carmen Casusol Caveró



## 1. Introducción

El derecho de huelga es visto como una medida protectora de los derechos laborales de los empleados, pero es percibida de manera negativa por parte del empleador, porque se considera como un medio de mermar la productividad laboral, se le denomina como una decisión violenta por lo que debe ser tomada como última instancia de solución frente a un conflicto colectivo.

Sin duda la paralización de las labores produce un daño inconmensurable en la organización durante el tiempo que es ejercida, es por ello, que este derecho se ejecuta como un mecanismo de coacción en el diálogo social, buscando intensificar por medio de esta, los daños o efectos derivados hacia la parte empresarial para que se produzca la cesión de lo solicitado.

El derecho de huelga actualmente es considerado como un derecho fundamental de todos los servidores de una organización, pero a pesar del paso de los años y de la lucha constante aún no existe una protección adecuada para aquellos trabajadores que la ejercen, pues muchas veces no logra los objetivos esperados por la ocurrencia de diversos factores, tales como el reemplazo de empleados que se encuentran acatando el paro sindical; por otros obreros que forman parte de la organización o por trabajadores externos de la empresa, produciéndose de esta manera el esquirolaje visto como una conducta que merma los efectos de una huelga.

El esquirolaje busca transgredir la efectividad de la huelga, es decir, dueño de la organización sustituye un empleado que está acatando una huelga por otro trabajador interno de la propia organización o por otro externo, pero también se puede dar el caso de sustitución por medio tecnológico, este último supuesto no está contemplado en nuestro ordenamiento jurídico y tampoco se cuenta con pronunciamiento de los administradores de justicia al respecto.

El presente trabajo busca desarrollar y determinar al esquirolaje utilizado como una práctica antisindical, pero a partir del trabajo a distancia como el “teletrabajo”;

y como por medio de esta modalidad laboral se puede hacer efectivo la sustitución de trabajadores. Para ello, se revisará aspectos relacionados a la huelga, sus antecedentes y otros. Luego se desarrollará los tipos de esquirolaje como un mecanismo que transgrede el derecho de huelga, sobre todo el reemplazo tecnológico que no tiene una regulación en nuestro país. Para concluir un análisis y recomendaciones para que no se produzca estas conductas en el teletrabajo.

## 2. La huelga como derecho fundamental en la jurisprudencia peruana

Según lo estipula la tesis de Katherine López: “La huelga aparece por primera vez en 1864 en Inglaterra, y se reguló por primera vez en la Constitución de México de 1917 que para que sea reconocida como un derecho, se produzco sendas luchas impulsadas por los primeros movimientos obreros en Inglaterra, siendo allí donde aparece el ludismo liderado por Ned Ludd, conocido como el movimiento de los rompedores de máquinas”.

De la misma manera la autora Katherine López<sup>1</sup> señala que: “La evolución de la huelga se ha dado bajo tres modelos normativos: la huelga como delito, la huelga como libertad y la huelga como derecho, los cuales corresponden, de alguna manera, a tres estadios de evolución histórica en distintos países hasta arribar al concepto del derecho a la huelga”.

En Perú, el derecho de huelga se hace evidente en la época de la reivindicación obrera por la jornada de ocho horas, por parte de los “obreros portuarios” quienes tras una huelga que paralizó al Callao, consiguieron las exigencias en el año 1913, año en el que el presidente Billinghurst dicta la primera “norma reguladora de la huelga con el Decreto Supremo de 24 de enero de 1913. Posteriormente, durante el Oncenio de Leguía se dictó el Decreto Supremo de 12 de mayo de 1920, complementado por la Ley 4774 que prohibió la huelga en el transporte y los servicios públicos.

En la Constitución de 1979 se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, elevándolo al máximo nivel de la pirámide normativa, toda vez que fue reconocida como derecho constitucional, luego en julio de 1992, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo- Decreto Ley 25593 y se aprobó su Reglamento a través del Decreto Supremo 011-92-TR; sin embargo, dicha norma tal cual cita López Núñez<sup>2</sup> “fue considerada como una de las expresiones más acabadas del modelo tradicional latinoamericano de regulación de las relaciones colectivas de trabajo, ratificando sus rasgos autoritario, reglamentarista, controlista y restrictivo”.

Con respecto a la regulación de huelga en el Perú, se encuentra establecido en el “Decreto Supremo 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)”, en este decreto se menciona a la huelga en sus artículos del 72 al 86; y en el “Decreto Supremo 011-92- TR (Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)”, en sus artículos del 62 al 73.

Según la legislación peruana la huelga es considerada como “la suspensión del trabajo, la cual debe ser acordada por la mayoría de los trabajadores, y debe ser voluntaria y pacífica. Esta medida va a considerarse efectiva con la paralización de las labores o abandono del centro laboral”.

Según lo señala la autora López: “para que la huelga sea considerada legal, debe ser ejercida con observación de los servicios públicos esenciales, como por ejemplo: a) Los sanitarios y de salubridad; b) Los de limpieza y saneamiento; c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; e) Los de establecimientos penales; f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones; g) Los de transporte; h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República; y, j) Otros que sean

1 LÓPEZ NÚÑEZ, Katherine. “Análisis del derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil”. Repositorio PUCP, Lima, 2017, p.10

2 LÓPEZ NÚÑEZ, Katherine. Ob. Cit., p.15

determinados por Ley (82 TUO)".

El derecho a huelga presenta límites para la adopción como medida de presión, la Constitución señala que: "se encuentran excluidos del goce de libertad sindical y del derecho de huelga; los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42) y los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153)".

### 3. La sustitución de trabajadores huelguistas en Perú

Para entrar en contexto, es preciso señalar que Esquirol<sup>3</sup> es una palabra catalana que significa 'ardilla' y viene del latín scirius y del griego skiorus, que surgió a mediados del siglo XIX, en Barcelona -España, la historia relata que un pueblo llamado Manlleu era famoso por su producción textil, labor que realizaban desde sus hogares, por lo que los empleadores decidieron instalar diversas fábricas textiles a fin de que los trabajadores, cumplieran sus labores dentro de las instalaciones de la fábrica, cumpliendo un horario definido; no obstante, los trabajadores se opusieron a asistir a las fábricas, pues querían seguir laborando desde sus hogares; frente a esta situación se organizaron y realizaron huelgas para presionar a los empleadores; sin embargo los habitantes de un pueblo cercado llamado L'Esquirol (actualmente llamado Santa María de Corcó), se ofrecieron a reemplazar a los trabajadores huelguistas; de allí que a las personas que deciden ir a trabajar y no acatar la huelga, se les denomine despectivamente "rompehuelgas" o esquirols.

Como se ha mencionado anteriormente, la huelga es un derecho contemplado en la Constitución Política del Perú, a través del cual se determina que, el Estado distingue y reglamenta dicho derecho para que sea ejercido de manera libre, voluntaria y pacífica, de igual

manera se señala las excepciones y limitaciones. En aras de cumplir con lo determinado, se procede a regular la restricción de la sustitución de trabajadores, en el del "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo" determina que: "la realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo". Sin embargo, dado que el presente reglamento regula el esquirolaje externo, el cual es el reemplazo de los trabajadores que se encuentran en huelga a través de la contratación directa o indirecta de nuevos trabajadores, podemos inferir que el esquirolaje interno no se encuentra prohibido, en aplicación del principio de tipicidad. Sin embargo, se infiere que, si bien es cierto la norma prohíbe el esquirolaje interno y externo, ningún ordenamiento jurídico prohíbe el esquirolaje tecnológico o virtual, puesto que, nuestra constitución nos faculta a realizar lo que no está prohibido.

En base al texto mencionado se puede inferir que el esquirolaje es aquella práctica realizada por el empleador para reemplazar a los obreros en huelga por otros trabajadores. La restricción de la sustitución de trabajadores en el ordenamiento jurídico del Perú, se encuentra normado en el Reglamento de la "Ley General de Inspección del trabajo", el cual establece lo siguiente:

Art. 25.9: "La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad

3 LÓPEZ, Alfred; ¿De dónde surge llamar esquirol al trabajador que no secunda una huelga?; Blogs 20 Minutos, 28 de marzo del 2012. (Disponible en: <https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/de-donde-surge-llamaresquirol-al-trabajador-que-no-secunda-una-huelga/>. Consultado el 09 de julio de 2021)

Administrativa de Trabajo”.

### 3.1 Tipos de esquirolaje

A continuación, se mencionan las distintas clases de esquirolaje, los cuáles son los siguientes:

**a) Esquirolaje interno:** Es aquel visto como el reemplazo de empleados en ejercicio de la huelga por otros empleados miembros de la organización que no están sindicalizados, en este caso el empleador podría modificar el sitio laboral, la jornada y la modalidad laboral. Viene a ser una función injusta, opresiva de derecho porque lo que busca es reducir los efectos originados por la huelga. Para hacer posible este tipo de esquirolaje, unos cuantos trabajadores deben continuar laborando, esta situación se puede generar por tres motivaciones, según lo refiere Beatriz Sánchez-Girón Martínez<sup>4</sup>: “i) Por no compartir las reivindicaciones de los convocantes de la huelga, ii) Por estar coaccionados por los patrones bajo amenaza de algún tipo; y, iii) Para poder cobrar su salario, que perdería en caso de acudir a la huelga”. No obstante, cualesquiera sean las motivaciones que lleven a los trabajadores a seguir laborando, para que se pueda materializar este tipo de esquirolaje, el poder del *ius variandi* que ejerce el empleador juega un rol importante; ello en la medida, que es este quien ordenará a los trabajadores desplazarse o cubrir las funciones de los trabajadores huelguistas, a fin de dar continuidad a la producción, y reducir considerablemente los efectos de la huelga.

**b) Esquirolaje externo:** Es aquel en donde el empleador contrata a trabajadores que no pertenecen a la organización, sólo son contratados para reemplazar a aquellos obreros que se encuentran acatando una huelga. Al realizar una inspección de la normativa nacional, se deduce que, en Perú, según el “art. 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo”, no establece una cláusula que permita la identificación de otros tipos de esquirolaje que no sea los consignados

actualmente como son: “la sustitución externa de trabajadores o el retiro de los medios de producción sin la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

Como podemos observar, la jurisprudencia nacional no ha precisado de manera expresa la protección contra el esquirolaje interno; sin embargo, la jurisprudencia se ha encargado de cubrir este vacío; al respecto, en nuestro país. El “Tribunal de Fiscalización Laboral”, en la Resolución 717-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala, indica que: “a partir de una impugnación interpuesta para que se declare la nulidad de una sanción económica (multa) aplicada por la autoridad inspectora de trabajo (Sunafil) a la empresa Leche Gloria Sociedad Anónima – Gloria S.A”, por haber realizado actos de esquirolaje interno durante una huelga (es decir, reemplazo de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores que laboren en la empresa); donde la empresa implicada alegaba una incorrecta interpretación del artículo 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo . 019-2006-TR), dado que este dispositivo solo regula el esquirolaje externo (reemplazo de los trabajadores huelguistas mediante la contratación –directa o indirecta- de nuevos trabajadores); sin embargo, respecto a las consideraciones referidas a la tipicidad, se cita la parte pertinente de la Casación Previsional 3480-2014, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que señala lo siguiente: “En ese mismo sentido, el numeral 25.9 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR) tipifica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “(...) La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y

4 SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz: “El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico”. Estudios De Deusto 69 (1), 39-47. [https://doi.org/10.18543/ed-69\(1\)-2021pp85-93](https://doi.org/10.18543/ed-69(1)-2021pp85-93).

sub contratación de obras y servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

**c) Esquirolaje tecnológico:** En la época actual, en que el avance tecnológico cobra influencia sobre los más diversos aspectos de las relaciones laborales, ingresando también al ámbito del conflicto colectivo, donde ya se cuenta con tecnología capaz de sustituir el esfuerzo productivo de los trabajadores huelguistas, a riesgo de convertir en ilusorio el mecanismo tradicional de expresión del conflicto colectivo. Preocupación que seguirá acrecentándose en forma paralela al avance de la tecnología ya que la globalización y los avances tecnológicos como internet, los dispositivos móviles o la robótica, constante y dinámicamente vienen cambiando nuestra forma de vida y durante el transcurso de la historia han modificado nuestra manera de trabajar. En relación a este tipo de esquirolaje como señala la autora Victoria Aparicio<sup>5</sup> en su tesis de grado define a este tipo de esquirolaje como: “la forma de esquirolaje más novedosa por los avances que hay actualmente en la tecnología, consiste en utilizar medios automáticos, mecánicos o tecnológicos para sustituir los puestos de los huelguistas y así poder continuar la actividad laboral. Es una medida global que podría implantarse en toda la empresa, pero en algunos puestos de trabajo no se podrá implantar esas medidas tecnológicas para reanudar la actividad y en otros se usará la tecnología habitualmente, en el caso que se usa la tecnología habitualmente se considera legal este tipo de esquirolaje”. En resumen, el texto mencionado quiere decir que el empleador puede realizar la sustitución interna de trabajadores y la sustitución tecnológica, porque dentro de la regulación peruana la sustitución externa es la única norma que tiene regulación legal.

En este contexto se deduce que en efecto, dada nuestra realidad globalizada y moderna, el uso de las nuevas tecnologías en el entorno laboral es una realidad, situación que incluso ha sido acelerada a consecuencia

de la pandemia originada por el Covid-19, que para la protección de la vida, salud e integridad de los empleados impulsó el trabajo a distancia como el trabajo remoto o teletrabajo, es por ello que se presume que por el avance de las tecnologías al desarrollarse en estas modalidades a distancia como el trabajo remoto o teletrabajo, es por ello que se presume que por el avance tecnológico la huelga vista como una forma de solución del conflicto; las empresas recurran a prácticas que mermen los efectos de la huelga en las organizaciones mediante el reemplazo tecnológico de muchas actividades laborales, como es el caso de las mesas de partes virtuales implementadas en todas las entidades públicas, medida que ha evitado el cierre de negocios y cumplir con la atención de los usuarios. No obstante, en nuestro ámbito nacional no se ha presentado aún este tipo de esquirolaje, es decir el reemplazo de empleados por otros en un contexto de paralización, supuesto denominado “Esquirolaje Tecnológico”. Al respecto como un análisis personal se indica que el esquirolaje tecnológico es la acción de sustitución de un trabajador por el empleo de medios mecánicos, automáticos y/o tecnológicos, dispuesto por el empleador en un contexto de huelga de sus trabajadores, siendo que las labores sustituidas son las que venían siendo realizadas por los trabajadores en un contexto regular de sus funciones, a lo que se considera como “utilización de medios técnicos de uso no habitual”; con el fin de eludir el impacto económico como consecuencia de la huelga.

## **4. Las modalidades a distancia “teletrabajo” y “trabajo remoto” en la normatividad peruana**

### **4.1 Nociones generales**

La palabra teletrabajo fue usada en Estados Unidos por vez primera; en el año 1973 por “Jack Nilles”, quien definió esta actividad con el término “telecommuniting”, el cual es traducido como “teledesplazamiento”, porque hace referencia al sitio donde se desarrolla la actividad laboral y que el trabajador ya no se desplaza sino que

5 APARICIO BLASCO, Victoria: “La sustitución de huelguistas: el esquirolaje interno y externo”. Repositorio UIJ, 2020. <http://hdl.handle.net/10234/191837>.

el trabajo se dirige al domicilio del trabajador. Desde entonces, el término telecommuniting se ha empleado normalmente en Estados Unidos, mientras que en Europa el término usado es el “Telework”, teletrabajo<sup>6</sup>.

“El teletrabajo, como forma organizativa de las relaciones laborales inscrita en el marco de la “descentralización productiva” y “exteriorización de la fuerza de trabajo”, cuyo rasgo diferenciador radica básicamente en el empleo de las nuevas tecnologías de la información, no se encuentra exento de cuestionamientos a su carácter subordinado, rasgo que, de desconocerse, lo excluiría de la égida protectora del Derecho del Trabajo”<sup>7</sup>.

Según Sanguinetti, las nuevas formas de empleo, entre ellas el teletrabajo, cuestionan la aptitud de algunos indicios frecuentemente empleados para determinar la presencia de la subordinación (como el cumplimiento de un horario de trabajo, la asistencia a un centro de trabajo de acuerdo a lo determinado por el empleador, la dirección y control constantes, entre otros) y no la capacidad de los referidos indicios para operar como calificadores de la naturaleza, en este caso, de la relación de teletrabajo<sup>8</sup>.

Se debe tener en cuenta según lo señalado por muchos especialistas, que debido a la “difusión de los fenómenos descentralistas basados el uso de las tecnologías, marcaría el descenso de la concepción habitual de la figura de la subordinación o dependencia, la misma que se relaciona íntimamente con nociones de uniformidad y continuidad en el empleo de la fuerza de trabajo y la autocracia y jerarquía en el ejercicio de los poderes del empresario”. Nos encontramos ante una prestación de servicios flexible que escapa a los rígidos modos del pasado<sup>9</sup>.

## 4.2 Definiciones de teletrabajo

Se considera al teletrabajo como aquella modalidad flexible, que se realiza fuera del centro organizacional, a través de una computadora, Tablet u otro medio informático, mediante el cual el empleador ejercerá vigilancia y fiscalización de las actividades encomendadas y del cumplimiento de objetivos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”<sup>10</sup>.

Según la autora Limón señala que: “Serán teletrabajadores quienes desarrollan sus labores desde su domicilio, en un telecentro o en cualquier otro lugar (fijo o en desplazamiento), mediante un ordenador, siempre que exista un empleador que dirija el desarrollo de sus servicios, como un profesor universitario que dicta clases desde Europa a sus estudiantes en Perú. Como ya se ha explicado no serán considerados teletrabajadores aquellos que trabajen sin estar subordinados, tal cual es el caso de un abogado independiente”<sup>11</sup>.

## 4.3 “Teletrabajo en Perú” antes de la pandemia del Covid-19

Antes de la pandemia generada por la propagación del coronavirus (Covid-19), el Perú mantuvo un fuerte arraigo al trabajo presencial, respecto a las modalidades de trabajo a distancia sólo se tenía el trabajo a domicilio, es en el año 2013 con la Ley 30036, que fue aprobada por el pleno de Congreso y promulgada por el Ejecutivo con fecha de publicación el día 15 de mayo del año 2013, denominada Ley del Teletrabajo; Ley que regula el Teletrabajo en el Perú y fue reglamentada mediante Decreto Supremo 017-2015, aproximadamente dos años después de su nacimiento y tenía como

6 VARGAS RASCHIO, Tino. “El trabajo a distancia y su regulación en el Perú”. Gaceta Jurídica, Lima, enero 2021, p.17.

7 PUNTRIANO ROSAS, César. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”. En *Ius Veritas* 29, Lima, 2004, p.158.

8 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*. Lima. Ara, 1996. p. 44

9 PUNTRIANO ROSAS, César. Ob. Cit., p.158.

10 PUNTRIANO ROSAS, César. Ob. Cit., p.160.

11 AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. “Teletrabajo y trabajo remoto: análisis, implementación y recomendaciones”. Lima. Pacífico Editores S.A.C., 2020. p. 22.

principal objetivo la incorporación al mundo laboral de las personas vulnerables y que presentaran alguna discapacidad, como las personas mayores de 45 años, o mujeres con hijos pequeños o que estén al cuidado de personas adultas mayores en sí, todas aquellas personas que pertenecían a una población considerada vulnerable<sup>12</sup>.

La Ley 30036 señala que “los equipos y medios para desarrollar la labor deberán de ser proporcionados por el empleador y de no ser así, el empleador deberá de realizar la respectiva compensación al trabajador y el reglamento de la Ley, puntualiza aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo como son: La capacitación sobre los medios informáticos y de telecomunicaciones de parte del empleador al trabajador para el desarrollo y éxito de esta modalidad de trabajo, la protección de datos de la información que es trasladada al trabajador, las responsabilidades y obligación de las partes respecto a los medios o instrumentos a emplearse para la ejecución del teletrabajo”.

A pesar de todo lo expuesto desde la regulación y reglamentación de la Ley 30036, en el Perú no tuvo los efectos que se esperaban desde su implementación. Se podría decir que existía una ley pero a nadie le interesaba su aplicación y el fundamento de esta conclusión la encontramos en los indicadores que nos ofrecía el MTPE que reflejaba un número reducido de contratos en el sector privado y en el sector público recién a partir del gobierno que se inicia con el ex presidente Pedro Pablo Kuczynski (2016), se generan algunos pilotos en instituciones como Indecopi (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual), Osiptel (Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones), Ministerio de Relaciones Exteriores, MINAM (Ministerio del Ambiente, puntualmente a través de la OEFA– Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental)<sup>13</sup>.

#### 4.4 “Teletrabajo en Perú” durante el Covid-19

A consecuencia de la pandemia producida por el coronavirus varios países incluido el Perú por la urgencia de controlar el virus y proteger a la población acogieron esta modalidad del teletrabajo cambiando su modo cultural de la presencialidad para vivir una experimentación forzada del teletrabajo que se dio a nivel mundial. Si bien es cierto que en el Perú, ante la llegada de la pandemia el Perú ya tenía normada una ley de teletrabajo con su reglamento, pero a pesar de ellos no había suficientes contratos bajo esta modalidad correspondiente al sector público y aunque para incentivarla se realizó ciertos pilotos en el sector público tampoco tuvo la incidencia esperada. Es por ello, con fecha 15 de marzo del 2020, el gobierno peruano emitió dos normas con el objetivo de limitar la expansión del coronavirus y así proteger la vida de muchos compatriotas. Las normas señaladas fueron: “el Decreto de Supremo 044-2020-PCM y el Decreto Urgencia 026-2020. A través de la primera norma, el DS 044-2020-PCM, el gobierno declaró el estado de emergencia a nivel de todo el Estado Peruano, y dispuso un período obligatorio de cuarentena o aislamiento social obligatorio. Al inicio fue por sólo 15 días calendarios, posteriormente fue ampliado hasta llegar a su fin en el mes de julio del año 2020”.

En el “Decreto de Urgencia 026-2020, precisamente el gobierno señalaba las medidas de prevención para hacer frente al Covid-19 en el ámbito laboral. El Decreto de Urgencia 026-2020, a través de su Título II, regula el Trabajo Remoto como medida de prevención en el ámbito laboral, para evitar la propagación del Covid-19 en el Perú. Entonces el trabajador que se encontraba en un aislamiento social obligatorio (ordenado mediante DS 044-2020-PCM) tenía que realizar las labores de la empresa desde su domicilio o desde el lugar de confinamiento que se encontraba, para realizar el trabajo remoto o teletrabajo”.

12 YARNOLD LIMÓN, Edith. La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Noticias CIELO, 2021. p. 3

13 YARNOLD LIMÓN, Edith. La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Noticias CIELO, 2021. p. 5

En el artículo 16° del DU 026-2020, establece: “las características del trabajo remoto, y es definido como una labor subordinada, realizada por el mismo trabajador sin poder delegar a terceros, en cuanto al lugar para desarrollar la actividad de trabajo, señala diversas alternativas como son, el domicilio del trabajador, o el lugar donde el trabajador elija permanecer mientras dure el estado de emergencia y la emergencia sanitaria, o el lugar en donde por las circunstancias el trabajador se vea obligado a permanecer, como es el caso de aquellos trabajadores que por las circunstancias se encontraban en el extranjero al momento de declararse el estado de emergencia en el país y por el cierre de fronteras no lograron regresar a tiempo”.

Ante lo expuesto surge la interrogante del ¿por qué? no se podía utilizar la Ley de teletrabajo 30036 ante el surgimiento del covid-19, y fue porque como muchos señalaron fue porque era una ley muy rígida para el contexto que se vivía, pues al darse aislamiento obligatorio decretado en nuestro país los trabajadores no podían firmar los acuerdos para la variación de la modalidad ni otros trámites logísticos estipulados en dicha ley, ni tampoco hacer valer la ley de trabajo a domicilio; es por ello, por lo que en el mes de marzo se inició el desarrollo del trabajo remoto el cual fue establecido y publicado en el Decreto de Urgencia 026-2020, donde el consenso así como la compensación de gastos no se normó sino que se trató de priorizar el trabajo a distancia, convirtiéndose en una norma más flexible aunque con limitantes para la protección y beneficios del trabajador.

La Ley 30036 también indicaba que: “los equipos y medios para desarrollar la labor tenían que ser proporcionados por el empleador y de no ser así, tenía que compensar al trabajador los gastos por los equipos utilizados, en cambio, la normativa del Trabajo Remoto indicaba que los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto podrán ser proporcionados por el

empleador o el trabajador, sin especificar ningún tipo de obligatoriedad de retribución al trabajador en caso este utilizara sus equipos personales”.

De todo lo señalado se puede concluir que el DU, que estableció el trabajo remoto, ha permitido el desarrollo de las actividades económicas en momentos de pandemia en nuestro país, según cifras establecidas por el Ministerio de Trabajo datan que hasta diciembre del 2019 desde la publicación de la Ley 30036 se registró un total de aproximadamente de 3000 teletrabajadores, es decir, el 0.1% del total de empleos formales en el sector privado. Es a partir del año 2020 que se observa un crecimiento acelerado de esta nueva modalidad laboral y hasta julio del año 2022 se registraron un total de 228 mil trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo y/o trabajo remoto, la mayoría de teletrabajadores se concentró en actividades de servicio (80.7%), seguido por comercio (8.2%) y manufactura (6.5%)<sup>14</sup>.

En cualquier caso, no parece muy aventurado dar credibilidad a lo que se ha convertido ya en una frase hecha cuando se habla del futuro del teletrabajo: «el teletrabajo ha venido para quedarse»<sup>15</sup>.

#### 4.5 El futuro del Teletrabajo bajo la Ley 31572.-

La Ley 31572 – Ley actual del teletrabajo, establece: “nuevas disposiciones para los dueños de la organización y para los empleados tanto del sector público como del sector privado”, entró en vigencia el día 11 de setiembre del 2022, derogando así a la Ley 30036. Esta ley tiene por objeto regular la modalidad de trabajo a distancia en todas las entidades de la administración pública e instituciones privadas buscando el trabajo decente y la armonización entre la familia, la actividad personal y laboral.

En cuanto a su ámbito de aplicación de la Ley 31572 señala que “es una modalidad especial de prestación de labores, de condición habitual o regular aplicada

14 MTPE. Informe mensual del Empleo Forma Privado: julio 2022. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3779403/IMEFP%20N%C2%B0%2049.pdf?v=1666359784>

15 PASTOR MARTÍNEZ, Alberto. “Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia”. En anuario iet de trabajo y relaciones laborales 7, Lima, 2021, p.102

a todos los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral. Se caracteriza por la subordinación, sólo que sin la presencia física del trabajador en la organización y se realizará a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales". Hay que mencionar que esta nueva Ley de Teletrabajo es un conjunto de las normas anteriores y presenta también las características ya conocidas como es que sea de carácter voluntario y reversible, que se desarrolle de manera provisional o durable, así como ser de forma absoluta o parcial, buscando flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral, la incorporación es que pueda realizarse dentro del país como en el extranjero, etc.

## 5. La sustitución de trabajadores huelguistas "esquirolaje" en las modalidades a distancia

El trabajo a distancia es considerado como una forma flexible, teniendo en cuenta que en la mayoría de países existe un arraigo por la presencialidad y esta modalidad se distingue de los modelos rígidos habituales, es por lo mismo que el trabajo a distancia se veía como una precarización de las relaciones laborales de sobremanera en las relaciones colectivas por la flexibilización en la empresa y por la distancia existente entre los teletrabajadores evitando las relaciones habituales como las comunicaciones fluidas por lo que no permite un desarrollo adecuado de las organizaciones sindicales pudiendo llegar incluso a desaparecer. Sin embargo, los sindicatos haciendo frente a estas nuevas modalidades de producción y organización, han establecido nuevas y diferentes formas de comunicación con sus sindicalizados, utilizando para ello las tecnologías de la comunicación como los correos electrónicos, los mensajes por WhatsApp, la red social Facebook, entre otros.

En relación a la huelga los teletrabajadores subordinados tienen derecho al goce de la misma, adoptando diferentes formas de ejercerla toda vez que el teletrabajador está toda su actividad de trabajo frente a cualquier medio tecnológico y atento al "correo

electrónico", como una vía de comunicación directa con el empleador, se ha visto entonces este medio como el más accesible para los sindicatos y así poder mantener mediante el correo un contacto directo con los teletrabajadores que no es lo mismo con aquellos que están en una organización de forma tradicional.

Según entiende Thibault: "los distintos estadios de la huelga pueden ser realizados por vía telemática, iniciándose la misma con la convocatoria, la administración y luego la adhesión de los teletrabajadores interrumpiendo su prestación mediante el apagado del videoterminal"<sup>16</sup>. Tomando como referencia lo señalado por Thibault se puede deducir que: "los teletrabajadores pueden tener más facilidad no solo de tomar conocimiento de una huelga sino coordinarla además de formar parte en la fuerza de las demandas realizadas al empleador. No obstante, en estas modalidades flexibles se pueden presentar prácticas abusivas, inusuales respecto al ejercicio adecuado de la huelga".

En el caso de los teletrabajadores en el aspecto de la huelga, debe realizarse un monitoreo entre los trabajadores dispuestos a acatar la huelga y de aquellos que se dispensan, como una garantía de un estricto control del sindicato buscando evitar prácticas abusivas. Hay que tener en cuenta que en la paralización laboral es dejar de realizar las actividades habituales, sin embargo, en el teletrabajo los trabajadores se encuentran lejos de la organización, realizando trabajo en su domicilio u otros centros, quedando el concepto de huelga como lo conocíamos rezagado y lo que aquí va a resaltar es el abandono de las actividades realizadas a través de la desconexión digital.

En cuanto al impedimento de la sustitución laboral como ya se ha mencionado en páginas anteriores, respecto a los dos clases de esquirolaje habituales como es el esquirolaje interno y externo; en el interno se da a lugar cuando el empresario recurre al personal que no se encuentra acatando la huelga y se le reasigna

16 SERRANO DÍAZ, Luis. "T La negociación colectiva en el nuevo escenario del teletrabajo". En SPDTSS, Lima, 2021, p.380

tareas o servicios que no realizan diariamente sino que le corresponden al personal que si ha secundado la huelga; en el caso de la sustitución externa es aquel que constituye la sustitución por trabajadores no pertenecientes a la organización al momento de iniciarse la huelga, para que desarrollen las tareas abandonadas por los huelguistas, en ambos tipos de esquirolaje hay una manifestación de restarle eficacia al derecho de huelga, con la finalidad de la contrata producida suprimir la coacción y la suspensión laboral. Actualmente se ha configurado la figura del llamado esquirolaje tecnológico, algunos investigadores consideran a este último, como la evolución del esquirolaje interno pues se recurre a medios ya existentes en la organización y así cubrir de manera temporal la realización de prestaciones que deja de realizar el trabajador huelguista.

La evolución de la tecnología ha dado inicio que en modalidades a distancia como el teletrabajo se presente respecto al esquirolaje una sustitución virtual, es decir, la sustitución de los empleados en ejercicio de huelga por equipos con la capacidad de realizar sus actividades de manera parcial o total y como estas prácticas pueden repercutir de manera negativa en la huelga, volviéndola ineficaz hasta el punto de desaparecerla. En este caso se menciona el esquirolaje tecnológico el cual no tienen una regulación específica y que por lo tanto da lugar a una desigualdad de poderes entre el empleador y trabajador ante la privación de un libre derecho a huelga.

Sin embargo, no es el único esquirolaje que se presenta en la actualidad del siglo XXI, sino también aparece una nueva figura cómo es el llamado esquirolaje sectorial que es aquel que se realiza mediante una empresa subcontratista vulnerando el derecho de huelga, para lo cual se presentan resoluciones judiciales sobre todo en la jurisprudencia española donde se describe y extrae lo más interesante de la doctrina en materia de esquirolaje y como esta práctica vulnera el derecho de huelga, considera por muchos como un derecho fundamental por parte del empleador.

En el caso del esquirolaje tecnológico como nueva forma de vulneración del derecho de huelga en reemplazo de trabajadores huelguistas, se ha visto que tienen mas relevancia en el sector de radiodifusión y de la televisión, en este caso los empleadores con el fin de mantener la programación habitual y al encontrarse en huelga el personal con el paro de diversas actividades, colocan para ello programas previamente grabados, o espacios de entretenimiento, de esta manera se busca mitigar los daños causados por la huelga mediante el reemplazo de mano de obra.

Si bien es cierto como se mencionó líneas arriba el teletrabajo al menos en nuestro país tuvo mucha cabida a consecuencia del coronavirus, no se puede hablar de una jurisprudencia que describa los tipos de esquirolaje antes mencionados sin embargo se realizó una investigación sobre las diversas jurisprudencia relacionadas al esquirolaje y de cómo se pueden utilizar como mecanismos de prevención ante el derecho de huelga y en esta modalidad a distancia pueda tener una adecuada regulación que no merme los derechos laborales de los trabajadores en el España.

La primera sentencia a la que se hace referencia es la STS 2/10/2018 donde se indica el supuesto al esquirolaje de una empresa subcontratista en el siguiente caso: un editor de periódicos realiza una desviación de las actividades de impresión, que habitualmente era realizado por una empresa del mismo grupo de empresas que del editor del periódico, a otra empresa, durante el periodo de huelga de los trabajadores del proveedor habitual.

Aquí el "Tribunal Supremo establece que:" esa conducta de la principal de desviar la impresión a otro proveedor durante el tiempo de la huelga vulnera el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores de la contratista/proveedor". Así se dirá, "Ninguna duda cabe que la intención de los huelguistas con la utilización del derecho fundamental era presionar a su empresa, entendiendo como fundamental la evitación de que las publicaciones pudieran aparecer con normalidad, trasladando a los consumidores y a la opinión pública

su visión del conflicto existente. En esas condiciones, la radical alteración de las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas del grupo, producida directamente como consecuencia de la convocatoria de huelga, vació de contenido, en parte, el derecho fundamental a la huelga privándole de la repercusión externa de la misma a través de una puntual modificación de los procesos productivos imperantes en el grupo empresarial<sup>17</sup>.

En cuanto a esta sentencia se establecen dos supuestos como es en primer lugar es que la empresa contratista, en huelga pertenecía al mismo grupo que la empresa principal y segundo, que la empresa en huelga era el proveedor habitual vinculado a la empresa principal.

Al respecto también se señala la sentencia STS de 20 de abril de 2015, rec. núm. 354/2014 (caso Grupo Coca-Cola) donde destaca la vulneración del derecho de huelga, que para compensar la falta de producción provocada por el paro de la actividad realizada por los trabajadores en su planta de embotelladora en su planta embotelladora de Fuenlabrada (Madrid), la mercantil Coca Cola Iberian Partners (CCIP), se acoge a prácticas de cooperación entre los integrantes del grupo de empresas. Ante dicha situación, el Grupo Coca-Cola rompe el sistema de organización de la producción por territorios descrito, pasando a surtir al centro de Fuenlabrada de productos elaborados en las plantas embotelladoras de otros lugares y, no sólo eso sino habilita a este centro para continuar su distribución en Madrid de ese producto final proveído desde otros lugares. Se debe tener en cuenta que los hechos mencionados tuvieron lugar en un contexto de plena huelga de los trabajadores de esa planta y durante el desarrollo del complejo periodo de negociación de despidos colectivos, determinándose ante ello la vulneración al derecho de huelga.

## CONCLUSIONES

1. A través de los tiempos y la lucha por conseguir que la huelga sea considerada un derecho fundamental

para los trabajadores, con el avance de la tecnología y la aparición de nuevas modalidades laborales se considera que la huelga para que tenga los efectos esperados ante la presión al empleador debe tener herramientas eficaces y claras para el éxito de ambas partes.

2. Ante el surgimiento de prácticas que buscan quitar eficacia del derecho a la huelga como es el esquirolaje es importante reforzar este derecho fundamental y de esta manera continúe siendo útil como defensa de los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, se requiere tomar medidas ante el avance de las nuevas tecnologías de la información y que si bien tienen efectos positivos también negativos al producir un aumento del poder empresarial, el cual de manera abusiva busca mermar los derechos de los trabajadores.
3. A consecuencia del coronavirus, se originó una aceleración del trabajo a distancia, no sólo en su regulación con la nueva Ley 31572, sino también en los cambios en que se venía realizando el trabajo con un arraigo muy fuerte a la presencialidad, el crecimiento de estas modalidades flexibles de trabajo pusieron de manifiesto tanto las fortalezas como las debilidades, así como también la necesidad de una regulación que aporte al teletrabajador seguridad, certeza y transparencia en las actividades a realizar.
4. Los cambios suscitados en la producción así como en las nuevas tecnologías, generando relaciones laborales más flexibles como la aparición del teletrabajo que ha cambiado los paradigmas tradicionales de trabajo, y que ha hecho que la subordinación y el poder del empleador sea ejercido de manera distinta a la habitual, y manteniendo el vínculo laboral con una persona que físicamente no se encuentra en las instalaciones de la organización sino que se mantiene un contacto vía Facebook, WhatsApp, YouTube, Twitter o cualquier otro

17 TODOLI, A. Sentencia del Tribunal Supremo: El esquirolaje a través de empresa subcontratista vulnera el derecho de huelga. Madrid, marzo 2019. <https://adriantodoli.com/2019/03/07/sentencia-del-tribunal-supremo-el-esquirolaje-a-traves-de-empresa-subcontratista-vulnera-el-derecho-de-huelga/>

software que permita el control del teletrabajador.

5. Se debe tener una adecuada regulación y análisis sobre el derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico peruano, en relación al esquirolaje lo que significa la ausencia de preceptos normativos referidos a dicho tema.
6. Hay que tener presente que el esquirolaje externo la única forma de esquirolaje que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento. Sin embargo, el TC ha establecido o cubierto los vacíos y dando alcances al esquirolaje interno, generando una interpretación más extensa de lo que señala la norma de manera literal.
7. Tomando como referencia jurisprudencia española en la que se hace evidente la subcontratación de actividades por empresas del mismo grupo, se ha visto la afectación que produce en la efectividad de la huelga, no sólo por la actuación del contratista sino también por la empresa principal.
8. El esquirolaje tecnológico considerado como el reemplazo del esquirolaje interno, en el caso de la jurisprudencia ha permitido la validez para limitar su práctica y así proteger los intereses de los trabajadores huelguistas.

## BIBLIOGRAFÍA

1. VARGAS RASCHIO, Tino. "El trabajo a distancia y su regulación en el Perú". Gaceta Jurídica, Lima, enero 2021.
2. PASTOR MARTÍNEZ, Alberto. "Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia". En anuario iet de trabajo y relaciones laborales 7, Lima, 2021.
3. MTPE. Informe mensual del Empleo Forma Privado: julio 2022. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3779403/IMEFP%20N%C2%B0%2049.pdf?v=1666359784>
4. YARNOLD LIMÓN, Edith. La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Noticias CIELO,

2021

5. AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. "Teletrabajo y trabajo remoto: análisis, implementación y recomendaciones". Lima. Pacífico Editores S.A.C., 2020.
6. SERRANO DÍAZ, Luis. "La negociación colectiva en el nuevo escenario del teletrabajo". Lima, 2021.
7. CABRERA ALONSO, Rosa Inés. "Pandemia y tecnología: el impacto negativo en las negociaciones colectivas". En Actualidad Jurídica 530, Lima, agosto 2022.
8. PUNTRIANO ROSAS, César. "El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores". En Ius Veritas 29, Lima, 2004.
9. MARTÍNEZ PORTOCARRERO, María Esperanza. "Necesidad de limitar la facultad de dirección en defensa de derecho a la huelga: caso esquirolaje interno". En Actualidad Jurídica 526, Lima, abril 2022.
10. APARICIO BLASCO, Victoria: "La sustitución de huelguistas: el esquirolaje interno y externo". Repositorio UIJ, 2020. <http://hdl.handle.net/10234/191837>
11. TODOLI, A. Sentencia del Tribunal Supremo: El esquirolaje a través de empresa subcontratista vulnera el derecho de huelga. Madrid, marzo 2019. <https://adriantodoli.com/2019/03/07/sentencia-del-tribunal-supremo-el-esquirolaje-a-traves-de-empresa-subcontratista-vulnera-el-derecho-de-huelga/>
12. SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz: "El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico". Estudios De Deusto 69 (1), 39-47. [https://doi.org/10.18543/ed-69\(1\)-2021](https://doi.org/10.18543/ed-69(1)-2021).

# **DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL**





## Marcos Suclupe Mendoza

Asociado del Estudio Elias Mantero, Abogado por la Universidad de San Martín de Porres. Maestro en Derecho del Trabajo, colaborador permanente de la Revista Actualidad Laboral.

### Introducción

La discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral es una problemática persistente que afecta la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales a pesar de los avances normativos y sociales en el país; así mismo, la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas aun se enfrenta a numerosos obstáculos, reflejando la necesidad de un cambio significativo en la percepción y las prácticas laborales. Además, persiste como una barrera que obstaculiza la construcción de sociedades verdaderamente inclusivas, esta problemática demuestra que aún estamos lejos de garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas en el mundo laboral.

Es importante señalar que, la discriminación a personas con discapacidad física en el ámbito laboral en nuestro país ha sufrido cambios bruscos debido a diversas coyunturas políticas, sociales, culturales y salud, como fue el impacto sanitario producido por el malicioso virus COVID 19 dicho acontecimiento ha tenido un impacto profundo en todos los aspectos de la vida, y el ámbito laboral no ha sido una excepción. A medida que las empresas luchan por adaptarse a las nuevas realidades impuestas por la crisis sanitaria, ha surgido la preocupación sobre un aumento significativo en la discriminación laboral. Por ende, la aplicación de las normativas expresas y la adecuación de las mismas es fundamental para el pleno ejercicio de los derechos laborales para las personas; es por ello que, este artículo aborda críticamente esta problemática, explorando sus diversas manifestaciones para construir un entorno laboral más inclusivo.

### Desarrollo

A lo largo de nuestra historia el trabajo ha pasado por distintas etapas desde los albores de la humanidad hasta la actualidad. En el transcurso de diferentes eras y culturas las funciones laborales estaban determinadas por factores como el género, la edad, la fuerza física y las habilidades particulares de cada individuo. Es

importante señalar que el término “discriminación” en este contexto no tiene el mismo matiz que en la sociedad moderna, pero se refiere a la asignación diferencial de roles y responsabilidades. Sin embargo, hoy en día la diferenciación que se le da a las personas en el trabajo por alguna discapacidad física limitando su desenvolvimiento nos pone en la mira como sujetos civilizados, es impredecible lo que el futuro laboral nos depara, la discriminación laboral en la actualidad aún persiste como un desafío en muchos lugares del mundo, a pesar de los avances significativos en la lucha por la igualdad de ocasión ¿Podremos establecer igualdad de oportunidades con un entorno laboral inclusivo para todos?

En ese sentido, mostraremos desde un panorama la situación actual de la discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral. No obstante, es menester señalar que, la persistencia de estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad física contribuyen a un ambiente laboral discriminatorio. La percepción errónea de que las personas con discapacidades físicas son menos productivas o independientes puede llevar a tratos injustos y limitar las posibilidades de ascenso profesional. A pesar de los avances legales y sociales, los desafíos para las personas con discapacidad física persisten, las tasas de empleo para este grupo siguen siendo más bajas en comparación con personas sin discapacidad, y la discriminación laboral puede contribuir a la marginación económica. Es por ello, que las leyes antidiscriminatorias, políticas corporativas inclusivas y programas de capacitación como enfoques utilizados para abordar este problema cumplen un rol importante.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de muchos empleadores en el ámbito privado para brindar acceso a sus instalaciones, diversos lugares de trabajo en el ámbito público carecen de un acceso físico a sus instalaciones laborales lo cual es una barrera importante, no cumplen con lo necesario para un trato equitativo, como la ausencia de rampas, ascensores y baños adaptados puede hacer que el entorno de

trabajo sea inaccesible para personas con discapacidad física, limitando su participación y contribución. Es impresionante que, habiendo leyes reguladoras del Perú como el artículo 2 inciso 2 de nuestra constitución política del Perú el cual señala el derecho a la igualdad ante la ley, donde nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, origen o cualquier otra índole; también, el artículo 26 del mismo cuerpo normativo sobre los principios que regulan a la relación laboral donde el inciso 1 establece la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por otro lado, la Ley general 29973 de la persona con discapacidad cumple el rol de establecer el marco legal de la protección de los derechos de la persona con discapacidad con el objetivo de impulsar una buena participación efectiva en el estilo de vida. Podemos señalar diversas normativas que regulen dicha problemática, podemos decir que contamos con las herramientas necesarias para combatir la discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral. No obstante, no podemos ser ajenos a los cambios que va sufriendo la sociedad como lo fue el impacto sanitario ocasionado por el COVID-19 ciertos sectores se han vistos mas afectados por la pandemia que otros, y esto ha llevado a una discriminación laboral estructural. La conciencia de estas problemáticas es crucial para impulsar cambios y promover entornos laborales más equitativos, para un mayor entendimiento, según Díaz y García (2018) expresa que las personas con discapacidad física presentan niveles de inteligencia emocional que comprenden en sus distintas dimensiones técnicas que sirven para hacer frente a situaciones que las limitan por su discapacidad.

A medida que la sociedad se recupera es imperativo que el gobierno, las empresas y los individuos trabajen juntos para superar los obstáculos derivados de la discriminación laboral en aquellas personas con discapacidad física y demás. Por ende, aquellos estudiantes, profesionales y juristas en el campo del derecho es nuestro deber revisar nuestras normativas y evaluar que nuestras leyes vayan acorde al avance y

cambios que sufre nuestra sociedad.

Abordar la discriminación laboral por discapacidad física es esencial para construir sociedades y entornos laborales más justos e inclusivos. A medida que la conciencia crece y se fortalece las medidas antidiscriminatorias, es fundamental que la sociedad en su conjunto trabaje hacia la eliminación de barreras y la creación de oportunidades equitativas para todas las personas independientemente de sus habilidades físicas. Tomemos en cuenta que la cultura organizacional desempeña un papel vital en la lucha contra la discriminación laboral, así como la educación y la sensibilización son herramientas poderosas en la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Considerando que aún en distintas instituciones públicas y empresas privadas, todavía existe el grave problema que afecta los derechos y principios de las personas con discapacidad física. La situación de estas personas se ve condicionada por discriminación laboral, ya que no cuentan con el respaldo establecido por la ley. Esto contribuye aún más a la tasa de desempleo y pobreza, obligando a este grupo a buscar trabajo en las calles y aumentar la tan preocupante informalidad laboral que nos aqueja, sumado a ello que se sabe que la discapacidad física que pueda tener una persona se convierte en una barrera que afectan en su integridad física y psicológica, lo que dificulta enormemente su acceso a empleo.

Finalmente, debemos mencionar que la comisión nacional de personas con discapacidad (CONADIS) que es la encargada de promover sus derechos e inclusión, no ha establecido de manera eficaz medidas que aborden la problemática que hemos tratado.

## REFERENCIAS

- Díaz, G. M., & García, J. M. (2018). Inteligencia emocional, Resiliencia y Autoestima en personas con discapacidad física y sin discapacidad. *Enfermería Global*, 263 – 283 <https://revistas.um.es/eglobal>
- Almendros, G. M. (2015). Trabajo y discapacidad: el Derecho al empleo de las personas discapacitadas. *Foro Jurídico*, 182-193. <https://forojuridico.mx/revista/>

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

# **NORMAS LEGALES**

# Aprueban la Directiva 004-GG-ESSALUD-2024, “Norma para la implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud - ESSALUD”

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL 1116-GG-ESSALUD-2024

Lima, 21 de junio de 2024

### VISTOS

El Memorando 00000800-2024-GCPS/ESSALUD e Informe 00000070-2024-SGAPPCC-GPNAIS-GCPS/ESSALUD de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud; el Memorando 00002218-2024-GCOP/ESSALUD de la Gerencia Central de Operaciones; el Memorando 00001449-2024-GCSPE/ESSALUD de la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas; el Memorando 00001045-2024-GCTIC/ESSALUD de la Gerencia Central de Tecnologías de Información y Comunicaciones; el Memorando 00001005-2024-GCAA/ESSALUD de la Gerencia Central de Atención al Asegurado; el Memorando 00001196-2024-CEABE/ESSALUD de la Gerencia Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos – CEABE; el Memorando 00000391-2024-CENATE/ESSALUD del Centro Nacional de Telemedicina – CENATE; el Memorando 00002362-2024-GCPP/ESSALUD, el Informe 00000061-2024-GOP-GCPP/ESSALUD y el Informe 00000123-2024-GP-GCPP/ESSALUD de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto; la Nota 00001060-2024-GCAJ/ESSALUD e Informe 00000597-2024-GNAA-GCAJ/ESSALUD de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, conforme al artículo 1 de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), en concordancia con el artículo 39 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, ESSALUD es una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social adscrita al Sector Trabajo y Promoción del

Empleo, cuya finalidad es dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos;

Que, en el literal e) del artículo 2 de la Ley 27056, se establece que, para el cumplimiento de su finalidad y objetivos, ESSALUD formula y aprueba sus reglamentos internos, así como otras normas que le permitan ofrecer sus servicios de manera ética, eficiente y competitiva;

Que, de acuerdo con el literal m) del artículo 2 del Reglamento de la Ley 27056, la autonomía de ESSALUD se define como el atributo reconocido legalmente en virtud del cual puede crear su propio ordenamiento jurídico, en los aspectos técnico, administrativo, económico-financiero, presupuestal y contable, en concordancia con la Constitución Política del Perú y la legislación aplicable. Asimismo, el literal o) del artículo 2 del mismo Reglamento, señala que la “autonomía administrativa” de ESSALUD está relacionada a la capacidad para gestionarse y organizarse internamente, reglamentar sus servicios, entre otros, para cumplir su finalidad;

Que, con el Acuerdo 7-4-ESSALUD-2024 se aprobó el Plan para la implementación de la Estrategia “Prevenir EsSalud”, cuyo objetivo general es brindar atención preventiva promocional para el diagnóstico oportuno de enfermedades metabólicas y cánceres priorizados,

mediante oferta móvil articulada, coordinada y eficiente, a la población laboralmente activa asegurada a ESSALUD, en las entidades empleadoras que cumplan con los criterios de selección; asimismo, se dispuso que la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, en coordinación con el Centro Nacional de Telemedicina, la Gerencia Central de Operaciones, la Gerencia Central de Tecnologías de Información y Comunicaciones, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto y demás órganos involucrados, adopten las acciones necesarias para la implementación del mencionado Plan;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General 1553-GG-ESSALUD-2020, se aprobó la Directiva de Gerencia General 21-GCPP-ESSALUD-2020, "Normas para la formulación, evaluación, aprobación y actualización de documentos normativos y documentos técnico-orientadores en ESSALUD", con el objetivo de establecer las normas y procedimientos para la formulación, evaluación, aprobación y actualización de los documentos normativos y técnicos-orientadores propuestos por las unidades de organización competentes, para que rijan en la gestión del Seguro Social de Salud - ESSALUD;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 158 del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias, la Gerencia Central de Prestaciones de Salud es el órgano de línea encargado de elaborar, proponer, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas, normas y estrategias relacionadas con la atención integral de salud que se brindan a los usuarios a través de las IPRESS propias, de terceros y otras modalidades, así como en salud ambiental, seguridad y salud en el trabajo y medicina complementaria, en el marco de las normas sectoriales;

Que, mediante el Memorando 00000800-2024-GCPS/ESSALUD y el Informe 00070-2024-SGAPPCC-GPNAIS-GCPS/ESSALUD, la Gerencia Central de Prestaciones de Salud propone el proyecto de Directiva "Norma

para la implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud -ESSALUD", la cual tiene por objeto establecer disposiciones para la organización y ejecución articulada de prestaciones de prevención y promoción de la salud que son otorgadas a los trabajadores titulares activos del Seguro Social de Salud - EsSalud, en el marco de la Estrategia Prevenir – EsSalud, aprobada por Acuerdo 7-4-ESSALUD-2024 del Consejo Directivo de ESSALUD;

Que, a través del Memorando 00002362-2024-GCPP/ESSALUD y el Informe 00000061-2024-GOP-GCPP/ESSALUD, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable sobre la propuesta de Directiva "Norma para la Implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud - EsSalud", a razón de que la misma cumple con las formalidades establecidas en la Directiva de Gerencia General 21-GCPP-GG-ESSALUD-2020, aprobada mediante Resolución de Gerencia General 1553-GG-ESSALUD-2020. Asimismo, mediante el Informe 00000123-2024-GP-GCPP/ESSALUD dicha Gerencia Central emite opinión favorable en el aspecto presupuestal;

Que, a través del Memorando 00002218-2024-GCOP/ESSALUD, el Memorando 0001449-2024-GCSPE/ESSALUD, el Memorando 0001045-2024-GCTIC/ESSALUD, el Memorando 00001005-2024-GCAA/ESSALUD, el Memorando 00001196-2024-CEABE/ESSALUD, el Memorando 000391-2024-CENATE/ESSALUD, la Gerencia Central de Operaciones, la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, la Gerencia Central de Tecnologías de Información y Comunicaciones, la Gerencia Central de Atención al Asegurado, la Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos – CEABE y el Centro Nacional de Telemedicina – CENATE; respectivamente, se pronuncian y emiten opinión favorable sobre la propuesta de Directiva en mención;

Que, mediante la Nota 00001060-2024-GCAJ/ESSALUD e Informe 00000597-2024-GNAAGCAJ/ESSALUD, la Gerencia Central de Asesoría Jurídica considera

viable la aprobación del proyecto de Directiva “Norma para la Implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud - EsSalud”, por encontrarse elaborada en el marco de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), en concordancia con el artículo 39 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, del Reglamento de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, aprobado por Decreto Supremo 002-99-TR, del Plan para la implementación de la Estrategia “Prevenir EsSalud”, aprobado por Acuerdo de Consejo Directivo 7-4-ESSALUD-2024; así como, por haber sido elaborada en el marco de lo establecido en la Directiva de Gerencia General 21-GCPP-ESSALUD-2020, “Normas para la formulación, evaluación, aprobación, y actualización de documentos normativos y documentos técnico-orientadores de ESSALUD”, aprobada por Resolución de Gerencia General 1553-GG-ESSALUD-2020 y conforme a las funciones establecidas en el Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias;

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal b) del artículo 9 de la Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), es competencia del Gerente General dirigir el funcionamiento de la Institución, emitir las directivas y los procedimientos internos necesarios, en concordancia con las Políticas, Lineamientos y demás disposiciones del Consejo Directivo y del Presidente Ejecutivo;

Con los vistos de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, de la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto, de la Gerencia Central de Operaciones, de la Gerencia Central de Tecnologías de Información y Comunicaciones, de la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, de la Gerencia Central de Atención al Asegurado, de la Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos (CEABE), del Centro Nacional de Telemedicina (CENATE), de la Oficina de Relaciones Institucionales y, de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica, y;

Estando a lo propuesto y en uso de las facultades conferidas;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1.-** APROBAR la Directiva 004-GG-ESSALUD-2024, “Norma para la implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud - ESSALUD”, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** DISPONER que los Órganos Centrales, Órganos Desconcentrados y Órganos Prestadores Nacionales, en el ámbito de sus competencias, adopten las acciones que resulten necesarias para la difusión, implementación y cumplimiento la Directiva aprobada por la presente Resolución.

**Artículo 3.-** ENCARGAR a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución y de su Anexo en el compendio normativo institucional y en el Portal Web Institucional, el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial “El Peruano”.

Regístrese y comuníquese.

ROLAND ALEX IPARRAGUIRRE VARGAS

Gerente General (e)

**2301660-1**

# Disponen la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Huacho, de la provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura, para atender los expedientes en trámite que aleatoriamente le redistribuirá el Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000188-2024-CE-PJ

Lima, 21 de junio del 2024

#### VISTO

El Oficio 000039-2024-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000039-2024-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura, respecto a la implementación de la funcionalidad temporal del sistema del Expediente Judicial Electrónico (EJE) al 2° Juzgado de Trabajo Transitorio del distrito de Huacho, provincia de

Huaura, para las acciones de descarga procesal de expedientes en etapa de trámite, correspondientes a la subespecialidad Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) y la recepción de documentos por redistribución del Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho, provincia de Huaura; en el marco de lo señalado en la Resolución Administrativa 000141-2024-CE-PJ, que dispone entre otros para la Corte Superior de Justicia de Huaura, en su artículo octavo, que el Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho, provincia de Huaura, redistribuya aleatoriamente hacia el 2° Juzgado de Trabajo Transitorio del mismo distrito y provincia, un máximo de 300 expedientes en etapa de trámite, correspondientes a la subespecialidad Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de mayo de 2024; no debiendo considerarse en dicha redistribución a

aquellos expedientes que se encuentren en etapa de calificación y ejecución.

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

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000553-2023-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; en mérito a las acciones ejecutadas y al avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, teniendo procesos transparentes, seguros y céleres.

Cuarto. Que, las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2024, considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales que se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte

de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE).

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en mil doscientos noventa y cinco órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios del Expediente Judicial Electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales asciende a trece correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión

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

Sétimo. Que, mediante Resolución Administrativa 000422-2023-CE-PJ de fecha 13 de octubre de 2023, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral – Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), a partir del 16 de octubre de 2023, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Huaura, entre otros, en el Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho, provincia de Huaura.

Octavo. Que, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000141-2024-CE-PJ, al pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura, mediante Oficio 000893-2024-P-CSJHA-PJ y teniendo como sustento la opinión favorable de la Gerencia de Informática, gestionada mediante Oficio 001171-2024-GI-GG-PJ y de la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, alcanzada mediante Oficio 000151-2024-GSJR-GG-PJ. Adicionalmente,

lo manifestado por la Secretaría Técnica del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo mediante Oficio 000328-2024-ST-ETIINLPT-CE-PJ, documentación que coincide en la necesidad de la implementación de la funcionalidad del sistema EJE al 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Huacho, de la provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura, a fin de no interrumpir la tramitación de los procesos. En mérito a ello, la Secretaria Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico elaboró el Informe 016-2024-ST-CT-EJE-PJ, proponiendo ampliación la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral – Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) en el 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Huacho, de la provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura, a fin de recibir documentos del Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho, provincia de Huaura, que aleatoriamente le redistribuirá, un máximo de 300 expedientes en etapa de trámite, correspondientes a la subespecialidad Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), que no se encuentren expeditos para sentenciar al 31 de mayo de 2024 y que no se encuentren en etapa de calificación y ejecución.

Noveno. Que, mediante resolución de fecha 1 de febrero de 2019, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispone que la Oficina de Productividad Judicial cuando presente propuestas de prórroga, conversión, reubicación u otra acción de órganos jurisdiccionales, debe coordinar previamente con los señores Consejeros Responsables de los Equipos Técnicos Institucionales Penal y laboral; así como, el Programa Presupuestal por Resultados de Familia.

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

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo 820-

2024 de la vigésima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 19 de junio de 2024, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

## **SE RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Disponer la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Huacho, de la provincia y Corte Superior de Justicia de Huaura, para atender los expedientes en trámite que aleatoriamente le redistribuirá el Juzgado de Trabajo Permanente del distrito de Huacho, de la misma provincia, en el marco de la ejecución de la Resolución Administrativa 000141-2024-CE-PJ.

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

**Artículo Tercero.-** Disponer que la Oficina de Productividad Judicial cuando presente propuestas de prórroga, conversión, reubicación u otra acción de órganos jurisdiccionales, que tramiten o por redistribución recibirán expedientes electrónicos, debe coordinar previamente con la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico.

**Artículo Cuarto.-** Notificar la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Huaura; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2301808-1

# Designan Asesor II del Despacho Viceministerial de Trabajo

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 106-2024-TR

Lima, 26 de junio 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 GUSTAVO ADOLFO RICO IBERICO, 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

2301432-1

# Modifican la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, “Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”

## RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 003-2024-MTPE/3

Lima, 14 de junio de 2024

### VISTOS

La Hoja de Elevación 000181-2024-MTPE/3/18 y el Informe 000009-2024-MTPE/3/18-NEG de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo; el Memorándum 000910-2024-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Informe 000434-2024-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones; el Informe 000335-2024-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización; el Memorándum 000628-2024-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; la Hoja de Elevación 251-2024-MTPE/4/8 y el Informe 000002-2024-MTPE/4/8-DPF de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con los artículos 23 y 58 de la Constitución Política del Perú, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo; y en una economía social de mercado, el Estado orienta el desarrollo del país, actuando principalmente en la promoción de empleo, entre otras áreas;

Que, conforme a lo establecido en el literal b) del numeral 23.1 del artículo 23 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, son funciones generales de los Ministerios, entre otras, aprobar las disposiciones

normativas que les correspondan;

Que, el numeral 72.2 del artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, establece que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, el literal a) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una función del Ministerio, compartida con los gobiernos regionales y locales, la de promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales;

Que, el literal b) del numeral 8.2 del artículo 8 de la referida norma establece que, en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple la función, entre otras compartidas con los gobiernos regionales, de establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permita la promoción de empleo y la formación profesional a través de la articulación de servicios que comprendan la capacitación para el trabajo, el autoempleo, la normalización y certificación

de competencias laborales, la reconversión laboral, la intermediación laboral, el acceso a la información del mercado de trabajo, la difusión en materia de promoción del empleo, la investigación y estudios socio-laborales, la promoción del empleo temporal, juvenil y de otros sectores vulnerables;

Que, mediante el Decreto Supremo 001-2012-TR, se creó la “Ventanilla Única de Promoción del Empleo”, estableciéndose que ésta tenía como finalidad la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas; precisándose que comprende la articulación física e informática de los servicios de promoción del empleo;

Que, mediante Decreto Supremo 002-2015-TR, se aprobó el cambio de denominación de “Ventanilla Única de Promoción del Empleo”, por “Centro de Empleo”;

Que, en ese contexto, se emitió la Resolución Ministerial 094-2016-TR, que aprueba la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, “Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”;

Que, mediante Resolución Ministerial 308-2019-TR, se aprobó el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual modifica la numeración del articulado del ROF aprobado mediante Decreto Supremo 004-2014-TR; generando como consecuencia que la referencia a las funciones de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, no corresponda a los artículos 70 y 71, conforme se indica en el numeral 5.4 de la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18; sino que deba entenderse remitida a los artículos 96 y 97 del actual Texto Integrado del ROF;

Que, a través del Decreto Supremo 021-2021-TR, se crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicio de Empleo Públicas – RENUPSEP, definiendo este dispositivo legal al “Centro

de Empleo” como una unidad prestadora de servicios que depende administrativamente del Gobierno Regional, mientras que a las unidades prestadoras de servicios de empleo que dependen administrativamente de un gobierno local se les denomina “Agencia Local de Empleo”; aspecto que motiva la necesidad de una modificación de la Directiva 001-2016-MTPE/3/18, a fin que las referencias a “Centro de Empleo Local”, se entiendan como “Agencia Local de Empleo”;

Que, por otro lado, mediante Resolución Ministerial 284-2023-TR se aprobó el “Modelo conceptual en materia de autoempleo”, lo que genera que actualmente, en la Directiva 001-2016-MTPE/3/18, las referencias a “emprendimiento” se deban entender como “autoempleo”;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 96 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR, corresponde a la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo proponer, dirigir, coordinar y supervisar las políticas, planes, lineamientos, directivas y proyectos para la articulación de servicios de promoción del empleo, empleabilidad y autoempleo;

Que, en ese contexto, como parte de la función de supervisión al funcionamiento de la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, sustenta en su Informe 000009 -2024-MTPE/3/18 la pertinencia de efectuar precisiones a la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, “Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo”; así como la necesidad de realizar modificaciones a la misma, a fin de mejorar la empleabilidad de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo;

Que, el citado informe técnico se sustenta en los cambios normativos producidos con posterioridad a la emisión de la Directiva General mencionada; así como en el marco de nuevos requerimientos técnicos a la actual prestación de los servicios públicos de empleo como el giro hacia el uso de herramientas y canales

digitales, tomando en consideración adicionalmente la diversidad en las características del mercado laboral en cada territorio regional, lo cual genera diferentes niveles y formas de atención desde cada Centro de Empleo, y orienta también la determinación de brechas de infraestructura y equipamiento para la prestación de los servicios;

Que, en consecuencia, el establecimiento de estándares de servicios debe tomar en cuenta las diversas realidades y las diferencias en la capacidad de operación que se requiere en los Centros de Empleo a nivel nacional, bajo criterios que prioricen eficiencia, productividad, oportunidad y mejora de la calidad; tanto en el uso de los espacios físicos como en el uso del equipamiento;

Que, de acuerdo con los documentos de vistos, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, en el marco de sus competencias, sustenta la necesidad de realizar modificaciones a la directiva que regula la Constitución y el Funcionamiento del Centro de Empleo y su Integración a la Red del Servicio Nacional del Empleo;

Que, en ese sentido, y conforme con la normativa enunciada, resulta necesario expedir el acto de administración interna que apruebe las disposiciones y precisiones a la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, "Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo", aprobada por la Resolución Ministerial 094-2016-TR;

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución Ministerial 000003-2024-TR se aprobó la delegación de facultades del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo a los/as Viceministros/as para aprobar, modificar y derogar directivas, lineamientos, guías, manuales, protocolos u otros documentos normativos de alcance sectorial, en el marco de sus competencias y funciones;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR;

## **SE RESUELVE**

### **Artículo 1.- Aplicación de la referencia a "Agencia local de empleo"**

Disponer que, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo 021-2021-TR, Decreto Supremo que crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas – RENUPEP, toda referencia a "Centro de Empleo Local" realizada en la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, "Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo" aprobada por Resolución Ministerial 094-2016-TR, se entiende, a partir de la vigencia de la presente resolución viceministerial, como "agencia local de empleo".

### **Artículo 2.- Aplicación de la referencia a "autoempleo"**

Disponer que, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Ministerial 284-2023-TR, que aprueba el instrumento técnico denominado "Modelo Conceptual en materia de autoempleo", toda referencia a "emprendimiento" realizada en la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, "Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo", aprobada por Resolución Ministerial 094-2016-TR, se entiende, a partir de la vigencia de la presente resolución viceministerial, como "autoempleo".

### **Artículo 3.- Modificación de los numerales 5.4, 6.3.2.1 y 6.3.3 de la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18**

Modificar los numerales 5.4, 6.3.2.1 y 6.3.3 de la Directiva General 001-2016-MTPE/3/18, "Lineamientos para la constitución y el funcionamiento del Centro de Empleo y su integración a la Red Nacional del Servicio Nacional

del Empleo”, aprobada por Resolución Ministerial 094-2016-TR, conforme a la siguiente redacción:

“5.4 El Centro de Empleo se integra a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo que dirige y coordina a nivel nacional la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo conforme a lo señalado por los artículos 96 y 97 del **Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR.**

(...)

#### 6.3.2.1 Distribución del espacio físico

El Centro de Empleo debe disponer de los espacios necesarios para la espera del usuario y para cumplir las actividades previstas por los servicios, que aseguren:

- La atención individual, que permita el abordaje de temas particulares o el registro de información personal que es requerida para el acceso y/o uso de los servicios del Centro de Empleo.
- La atención grupal, que facilite brindar contenidos vinculados a los servicios de manera masiva y permita la interacción de los participantes (charlas, talleres, convocatorias masivas y similares), maximizando así los recursos de tiempo de atención del consultor a cargo del respectivo servicio.
- La atención digital, que facilite la orientación o promoción del uso de las aplicaciones y plataformas informáticas correspondientes a los servicios de empleo.

Los espacios de atención deben cumplir con la señalización y condiciones de accesibilidad que regula la normativa vigente, pudiendo incorporarse medidas de accesibilidad que respondan a las necesidades de los usuarios.

En el Anexo 1, “Modelo Referencial de distribución del Centro de Empleo”, se describe de manera gráfica y referencial, la distribución del espacio físico del Centro de Empleo.

#### 6.3.3. Del equipamiento

El Centro de Empleo debe disponer del equipamiento correspondiente para la prestación de los servicios implementados, según las características y funcionalidad de los espacios físicos disponibles, contando como mínimo con:

- Mobiliario para el/los consultores de empleo como escritorio, sillas y similares.
- Equipo tecnológico como computadora, impresora, laptop.
- Acceso a servicios públicos como conexión eléctrica, internet y similares que permitan el despliegue de las herramientas requeridas para la prestación.

El Centro de Empleo, en su funcionamiento, puede implementar medidas de adecuación o adaptación de su equipamiento según las necesidades particulares de sus usuarios o consultores de empleo.”

#### **Artículo 4.- Publicación**

Publicar la presente resolución viceministerial en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), siendo responsable de dicha acción el/la Jefe/a de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESÚS ADALBERTO BALDEÓN VÁSQUEZ

Viceministro de Promoción del Empleo

y Capacitación Laboral

2298137-1

# Disponen la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”

## RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA 000114-2024-SUNAFIL

Lima, 30 de mayo de 2024

### VISTOS

El Informe 049-2024-SUNAFIL/DINI, de fecha 31 de enero de 2024, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, el Informe 052-2024-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 07 de febrero de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe 095-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 13 de febrero 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 4 de la Constitución Política del Perú establece que, la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. De igual forma, el artículo 23 señala 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) 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. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, a través del documento de vistos, remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la propuesta de Directiva denominado "Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo", señalando que la citada norma busca optimizar el ejercicio de la función inspectiva en materia sociolaboral y de derechos fundamentales en el trabajo, para la protección de la madre trabajadora, desde el embarazo hasta la lactancia; del padre trabajador, ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción; asimismo, por tratarse de una propuesta nueva y de interés público, se recomienda disponer la difusión en el Diario Oficial El Peruano, a fin de recibir los aportes de los ciudadanos interesados en un plazo no menor de treinta (30) días hábiles.

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través Informe 052-2024-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Directiva denominada "Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo", 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 informe de vistos la Oficina de Asesoría Jurídica expresa opinión sobre la viabilidad legal de aprobación de la prepublicación de la propuesta de "Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo", 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 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Decreto Supremo 017-2017-TR, se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú; 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.- DISPONER** la prepublicación del proyecto de Directiva denominada "Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo", que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.- ESTABLECER** el plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución, a fin de que los interesados presenten, por escrito, sus comentarios y/o sugerencias en la Mesa de Partes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral - SUNAFIL, ubicada en la Av. Salaverry 655 - 1er. Piso, distrito de Jesús María, Departamento de Lima - Perú, y/o vía Mesa de Partes Virtual: <https://aplicativosweb6.sunafil.gob.pe/si.mesaVirtual/>

**Artículo 3.- 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 sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://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

2294889-

# Autorizan el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley 27803 en favor de beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 094-2024-TR

Lima, 3 de junio de 2024

### VISTOS

El Informe 000180-2024-MTPE/2/16 de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; el Memorandum 000760-2024-MTPE/2 del Despacho Viceministerial de Trabajo; el Informe 001347-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto; el Memorandum 000579-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; la Hoja de Elevación 000047-2024-MTPE/4/11 de la Oficina General de Administración; el Informe 000006-2024-MTPE/4/8-MPR y la Hoja de Elevación 000227-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

### CONSIDERANDO

Que, mediante Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, se crea un Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios cuyos destinatarios serán los ex trabajadores cesados mediante los procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada, y que conforme a

lo establecido por la Comisión Especial creada por Ley 27452, han sido considerados irregulares; así como los ex trabajadores cuyos ceses colectivos en el Sector Público y Gobiernos Locales han sido considerados igualmente irregulares;

Que, el artículo 3 de la mencionada ley determina que los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente tienen derecho a optar, alternativa y excluyentemente, entre los siguientes beneficios: i) reincorporación o reubicación laboral; ii) Jubilación Adelantada; iii) Compensación Económica; y iv) Capacitación y Reconversión Laboral;

Que, el artículo 7 de la referida ley establece que la implementación, conformación y ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios y del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante la Ley 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema 034-2004-TR, se reactiva la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803 para efectuar la revisión complementaria y final de los casos de los ex trabajadores cuyo derecho fue reconocido por

Resolución Suprema 021-2003-TR, y fueron excluidos por la Resolución Suprema 034-2004-TR, y de aquellos que, habiendo presentado sus expedientes en el plazo de ley, presentaron recursos de impugnación administrativa o judicial por no estar comprendidos en alguna de las Resoluciones Ministeriales 347-2002-TR y 059-2003-TR y en la Resolución Suprema 034-2004-TR;

Que, el artículo 5 de la mencionada ley determina que los ex trabajadores cesados irregularmente que conformen el listado tienen acceso a los beneficios del Programa Extraordinario previsto en la Ley 27803 y demás normas complementarias y modificatorias, debiendo optar por alguna de ellas. El Programa de Acceso a Beneficios se ejecuta de acuerdo con lo establecido en la Ley 27803, sus normas modificatorias y complementarias;

Que, mediante la Ley 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del sector público y gobiernos locales; se reactiva la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803 y ampliada por la Ley 29059, para que en un plazo de noventa días hábiles proceda a revisar las reclamaciones interpuestas contra la Resolución Suprema 028-2009-TR;

Que, mediante la Ley 31218, Ley que autoriza la revisión de los casos de extrabajadores que se acogieron al procedimiento previsto por la Ley 30484, se permite que los extrabajadores que se acogieron al procedimiento de revisión establecido por la Ley 30484 y no fueron incluidos en la relación de extrabajadores aprobada por la Resolución Ministerial 142-2017-TR, soliciten la reevaluación de sus casos;

Que, al amparo de las citadas leyes, mediante la Resolución Ministerial 347-2002-TR, la Resolución Ministerial 059-2003-TR, la Resolución Suprema 034-

2004-TR, la Resolución Suprema 028-2009-TR, la Resolución Ministerial 142-2017-TR y la Resolución Ministerial 093-2023-TR se aprobaron los listados de ex trabajadores del Estado que se incorporan al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que acceden al Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios creado por la Ley 27803;

Que, el acápite V. del Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley 30484, aprobado por Resolución Ministerial 009-2017-TR, establece que la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo (ahora, Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo) es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de dirigir y/o coordinar la ejecución de las acciones relacionadas con la aplicación de la Ley 27803 y la Ley 30484, entre las que se encuentran las relacionadas con la aplicación del beneficio de compensación económica;

Que, mediante el artículo 6 de la Resolución Ministerial 093-2023-TR, que aprueba el último listado de ex trabajadores del Estado que se incorporan al Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente en virtud de la Ley 31218, se encarga a la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo la coordinación de la ejecución de los beneficios de los extrabajadores inscritos en el marco de la Ley 31218;

Que, mediante la Resolución Directoral General 000005-2024-MTPE/2/16 se aprueban los "Lineamientos que establecen los trámites a seguir por el personal de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo que se encuentra realizando funciones vinculadas a la ejecución de beneficios del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, en favor de los inscritos al amparo de las Leyes 30484 y 31218" (en adelante los Lineamientos), los que tienen por objeto establecer la mecánica operativa a seguir por dicho órgano de línea para el trámite de ejecución de los

beneficios correspondientes a las personas inscritas en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente;

Que, de conformidad con el párrafo 5.1.1. de los Lineamientos, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPPFLIT) realiza la evaluación de las solicitudes de acceso a los beneficios de la Ley 27803, entre los que está la compensación económica, utilizando el siguiente orden de prelación de forma excluyente:

1. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 142-2017-TR, con condición económica de pobreza extrema, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;
2. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 142-2017-TR, con condición económica de pobreza, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;
3. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 142-2017-TR, con condición económica no pobre, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;
4. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 093-2023-TR, con condición económica de pobreza extrema, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;
5. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 093-2023-TR, con condición económica de pobreza, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;
6. Listado de ex trabajadores cesados irregularmente publicados en la RM 093-2023-TR, con condición económica no pobre, ordenados por fecha de nacimiento de mayor a menor antigüedad;

Que, el párrafo 5.1.3. de los Lineamientos indica que la DGPPFLIT verifica la supervivencia de los beneficiarios. De encontrarse vivos se prosigue con el trámite según

lo señalado en los numerales 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 del mencionado instrumento;

Que, según el párrafo 5.1.4. de los Lineamientos, a efectos de aplicar los criterios citados en el décimo segundo considerando de la presente resolución ministerial, la DGPPFLIT utiliza la información proporcionada por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) para determinar la condición económica, y la información proporcionada por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) para determinar la fecha de nacimiento;

Que, el párrafo 5.3.1. de los Lineamientos determina que la DGPPFLIT organiza las solicitudes de compensación económica considerando los criterios señalados en el punto 5.1 de los Lineamientos, los que se encuentran citados en el décimo segundo considerando de la presente resolución ministerial;

Que, de acuerdo con los párrafos del 5.3.3. al 5.3.7. de los Lineamientos, la DGPPFLIT efectúa el cálculo del beneficio de la compensación económica. En función a ello, se realizan las consultas a las oficinas o áreas competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre si alguno de los consignados en el formato ha cobrado anteriormente el beneficio bajo el marco de la Ley 27803 o mantiene proceso judicial en trámite en el que sea parte el MTPE. En caso la respuesta sea afirmativa, dichos ex trabajadores son excluidos de la relación de beneficiarios de la compensación económica. Finalmente, el asesor de la DGPPFLIT elabora un informe final con el listado de personas beneficiadas, el que además contendrá un proyecto de resolución ministerial que autoriza el pago del beneficio de compensación económica. Dicho informe es remitido al Director General de la DGPPFLIT para su suscripción y tramitación para su aprobación;

Que, según consta en el Informe 000180-2024-MTPE/2/16 de la DGPPFLIT, dicho órgano de línea ha efectuado las verificaciones establecidas en los Lineamientos;

Que, asimismo, conforme al citado informe, la DGPPFLIT

señala que se realizó las consultas a la Oficina General de Administración y a la Procuraduría Pública del MTPE sobre si alguno de los beneficiarios consignados en el formato cobró el beneficio de compensación económica bajo el marco de la Ley 27803 o mantiene un proceso judicial en trámite en el que sea parte el MTPE, con cuyo resultado ha elaborado el listado de personas beneficiadas con el pago del beneficio de compensación económica;

Que, en el Informe 001347-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto, que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo mediante el Memorándum 000579-2024-MTPE/4/9, se indica que, a través del Informe 00025-2024-MTPE/4/9.2, de fecha 11 de enero de 2024, dicha Oficina, a solicitud de la Oficina General de Administración, emite la Nota de Certificación de Crédito Presupuestario 00010 por un monto de S/ 14 760 000,00 (catorce millones setecientos sesenta mil y 00/100), en la Fuente de Financiamiento 1 Recursos Ordinarios aprobado en el marco de las disposiciones establecidas en la Directiva General 002-2023-MTPE/4, "Directiva de Ejecución Presupuestaria del Pliego: 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", aprobada mediante Resolución Ministerial 267-2023-TR. Por lo tanto, la Oficina de Presupuesto, desde el punto de vista presupuestal, considerando que se cuenta con la disponibilidad presupuestal en el Presupuesto Institucional 2024 de la Unidad Ejecutora 001 MT – OGA, considera conveniente continuar con el trámite de emisión de la presente resolución ministerial de conformidad con las normas de la materia;

Que, en la Hoja de Elevación 000047-2024-MTPE/4/11, la Oficina General de Administración indica que, mediante el Memorándum 000798-2024/MTPE/4/11, solicita a la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGETIC) que confirme si alguno de los ex trabajadores del listado elaborado por la DGPPFLIT ha recibido compensación económica. Así, la OGETIC traslada el Informe 000831-2024/MTPE/4/13.2 de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones por el que informa que: "de los 1520 ex -trabajadores ninguno de ellos tiene

resolución de pago";

Que, según lo indicado anteriormente, resulta procedente autorizar el pago de la compensación económica a favor de mil quinientos veinte beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, así como las acciones administrativas complementarias para su ejecución;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Administración, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; la Ley 29059, Ley que otorga facultades a la Comisión Ejecutiva creada por Ley 27803 para revisar los casos de ex trabajadores que se acojan al procedimiento de revisión por no inclusión en la Resolución Suprema 034-2004-TR; la Ley 30484, Ley de reactivación de la Comisión Ejecutiva creada por la Ley 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes 27452 y 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; la Ley 31218, Ley que autoriza la revisión de los casos de extrabajadores que se acogieron al procedimiento previsto por la Ley 30484; la Resolución Ministerial 009-2017-TR, que aprueba el Lineamiento Operativo que establece los procedimientos y órganos competentes para la aplicación de la Ley 30484; el Texto Integrado del

Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial 308-2019-TR; y la Resolución Directoral General 0005-2024-MTPE/2/16 que aprueba los “Lineamientos que establecen los trámites a seguir por el personal de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo que se encuentra realizando funciones vinculadas a la ejecución de beneficios del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, en favor de los inscritos al amparo de las leyes 30484 y 31218”;

## **SE RESUELVE**

### **Artículo 1.- Autorización de pago**

Autorizar el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley 27803 en favor de mil quinientos veinte beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio, según la relación del Anexo 1 y Anexo 2 que forman parte integrante de la presente resolución ministerial.

### **Artículo 2.- Plazo para el pago de la compensación económica**

El pago a que se refiere el artículo precedente se efectivizará a partir del segundo día hábil de publicada la presente resolución ministerial en el diario oficial “El Peruano”.

### **Artículo 3.- Acciones complementarias de la Oficina General de Administración**

Autorizar a la Oficina General de Administración a efectuar las acciones administrativas pertinentes para el cumplimiento de lo establecido en la presente resolución ministerial.

### **Artículo 4.- Publicación y difusión**

Disponer que la presente resolución ministerial y el Anexo 1 se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) en la misma fecha de publicación de la presente

resolución ministerial en el diario oficial “El Peruano”, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Encargar a la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo la difusión de lo establecido en la presente resolución ministerial a través de las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.

### **Artículo 5.- Custodia del Anexo 2**

El archivo que contiene el Anexo 2 de la presente resolución ministerial queda bajo la custodia de la Oficina General de Administración a fin de garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de dicha información.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2294460-1

# Aprueban Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 095-2024-TR

Lima, 4 de junio de 2024

### VISTOS

El Oficio 000128-2024-MTPE/3/24.2 de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”; el Memorándum 000431-2024-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorándum 000323-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe 000127-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 010-2023-TR, se aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Empleabilidad por la de Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, y se modifica el Decreto Supremo 019-2020-TR, Decreto Supremo que aprueba la fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”;

Que, asimismo, el artículo 4 del citado Decreto Supremo, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, en un plazo máximo de sesenta (60) días, contado a partir de la vigencia de la citada norma;

Que, los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante Decreto Supremo 054-2018-PCM, regulan los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado, busca que las entidades,

conforme a su tipo, competencia y funciones, se organicen de la mejor manera a fin de responder a las necesidades públicas, en beneficio de la ciudadanía;

Que, el artículo 53 de los citados Lineamientos de Organización del Estado, establece que el Manual de Operaciones - MOP es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la “Estructura funcional de los programas y proyectos especiales”. Asimismo, el artículo 54 del acotado dispositivo legal, señala que la estructura del Manual de Operaciones incluye: las Disposiciones Generales, Estructura, Bienes, Servicios y Procesos y Anexos;

Que, asimismo, los numerales 55.1 y 55.2 del artículo 55 de los Lineamientos de Organización del Estado, disponen que la propuesta del Manual de Operaciones (MOP) se sustenta en un informe técnico elaborado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, el cual justifica su estructura y los mecanismos de control y coordinación; y, en un informe legal elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica o la que haga sus veces, que valida la legalidad de las funciones sustantivas asignadas en el MOP; y que este instrumento, es aprobado, en el caso del Poder Ejecutivo, por el titular del sector;

Que, la citada normativa, se encuentra en concordancia con lo señalado en el capítulo III de los Lineamientos 02-2020-SGP, que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP, aprobados mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública 005-2020-PCM-SGP;

Que, mediante el Oficio 000128-2024-MTPE/3/24.2, la

Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, remite la propuesta actualizada del Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, adjuntando para dicho efecto, los informes de las unidades competentes que sustentan dicha propuesta;

Que, con Memorándum 000431-2024-MTPE/3, el Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral solicita a la Secretaría General se continúe con el trámite de aprobación de la propuesta de Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”;

Que, mediante el Memorándum 000323-2024-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo y ratifica el Informe 000120-2024-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, mediante el cual, emite opinión técnica favorable a la propuesta de Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” y consolida las opiniones favorables de la Oficina de Presupuesto y Oficina de Planeamiento e Inversiones sobre la señalada propuesta;

Que, mediante documento de vistos, la Oficina General de Asesoría Jurídica, considera legalmente viable la emisión de la resolución ministerial que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”;

Que, por las consideraciones expuestas, resulta necesario expedir la Resolución Ministerial que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General, de la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo 010-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Empleabilidad por la de Programa Nacional de Empleo

“Jóvenes Productivos”; el Decreto Supremo 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; y la Resolución de Secretaría de Gestión Pública 005-2020-PCM-SGP, que aprueba los Lineamientos 02-2020-SGP que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y el Manual de Operaciones - MOP;

## **SE RESUELVE**

### **Artículo 1.- Aprobación del Manual de Operaciones**

Aprobar el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, el cual consta de tres (03) Títulos y dos (02) Anexos, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

### **Artículo 2.- Derogación**

Derogar la Resolución Ministerial 044-2021-TR y dejar sin efecto la Resolución Ministerial 258-2023-TR.

### **Artículo 3.- Implementación**

Facultar al Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, a adoptar las acciones necesarias para la adecuada implementación del Manual de Operaciones aprobado mediante el artículo 1 de la presente resolución.

**Artículo 4.-** Disponer que la presente Resolución Ministerial y sus Anexos se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2294863-1

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

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000196-2024-CE-PJ

Lima, 27 de junio del 2024

#### VISTO

El Oficio 000045-2024-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000045-2024-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cañete, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la citada especialidad, entre otras, en la Corte Superior de Justicia de Cañete.

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE) promovido por la Comisión de Trabajo del Expediente

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

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000553-2023-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; en mérito a las acciones ejecutadas y al avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores

jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y celeres.

Cuarto. Que, las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2024, considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE).

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en mil doscientos noventa y cinco órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios del Expediente Judicial Electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con

el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, que promueve la implementación del Expediente Judicial Electrónico y cuyos objetivos están enmarcados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, se enlazan con las Políticas Públicas Nacionales: La Política General de Gobierno para el período 2021-2026 (D.S. 164-2021-PCM), en lo referente a impulsar el Gobierno y Transformación Digital con Equidad, la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (D.S. 345-2018-EF), el Plan Nacional de Competitividad y Productividad al 2030 (D.S. 237-2019-EF), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. 004-2013-PCM) y la Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar 2021-2026 (D.S. 011-2021-MIMP). La Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es también cooperante activo en la implementación de la Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia en el Poder Judicial (Resolución Administrativa 000338-2022-CE-PJ).

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 021-2024-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001276-2024-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000086-2024-CDI-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Cañete en especialidad Laboral - Nueva

Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante Oficio 000179-2024-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Cañete. Al respecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cañete mediante el Oficio Oficio 002418-2024-SP-CSJCÑ-PJ de fecha 19.06.2024 y el Oficio 000171-2024-PR-CSJCÑ-PJ de fecha 21.06.2024, respectivamente, brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectuó la entrada en producción e inauguración correspondiente.

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

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

En consecuencia; en mérito al Acuerdo 874-2024 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de junio de 2024, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

**SE RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 1 de julio de 2024, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Cañete, conforme al detalle siguiente:

Sede Central, ubicado en Avenida Mariscal Benavides 657 – San Vicente de Cañete

- Sala Civil.
- Juzgado de Trabajo.

Sede Panamericana, ubicado en Kilometro 144 Panamericana Sur- Antigua

- Juzgado de Paz Letrado Mixto Permanente

La ceremonia de inauguración, se realizará a partir del 5 de julio de 2024.

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

**Artículo Tercero.-** Notificar la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cañete; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2301841-1

# Decreto Supremo que ratifica el Acuerdo entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República de Polonia sobre un programa de vacaciones y trabajo

## DECRETO SUPREMO 024-2024-RE

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO

Que, el "Acuerdo entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República de Polonia sobre un programa de vacaciones y trabajo" suscrito en Varsovia, el 29 de setiembre de 2020;

Que, en virtud del numeral 18 del inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo 063-2021-PCM, el presente decreto supremo se encuentra excluido del alcance del AIR Ex Ante por la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria (CMCR) de la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, es conveniente a los intereses del Perú la ratificación interna del citado tratado;

Estando al Informe (DGT-EPT) 9-2024; y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 57 y 118 inciso 11 de la Constitución Política del Perú y por el segundo párrafo del artículo 2 de la Ley 26647;

### DECRETA

#### Artículo 1.- Objeto

Se ratifica el Acuerdo entre el Gobierno de la República del Perú y el Gobierno de la República de Polonia sobre un programa de vacaciones y trabajo, suscrito en

Varsovia, el 29 de setiembre de 2020.

#### Artículo 2.- Publicación

El Ministerio de Relaciones Exteriores procede a publicar en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con los artículos 4 y 6 de la Ley 26647, el texto íntegro del tratado antes referido y la fecha de su entrada en vigor.

#### Artículo 3.- Dar cuenta al Congreso

Se dé cuenta al Congreso de la República.

#### Artículo 4.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Relaciones Exteriores.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Presidenta de la República

JAVIER GONZÁLEZ OLAECHEA FRANCO

Ministro de Relaciones Exteriores

2296146-2

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

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000194-2024-CE-PJ

Lima, 27 de junio del 2024

#### VISTO

El Oficio 000047-2024-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000047-2024-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la citada especialidad, entre otras, en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE) promovido por la Comisión de Trabajo del Expediente

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

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000553-2023-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; documento en el cual se verifica las acciones ejecutadas y el avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI), que viene siendo potenciado en el actual periodo 2024, permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los

órganos jurisdiccionales, con la finalidad de facilitar la labor judicial, brindar funcionalidad al teletrabajo de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y céleres.

Cuarto. Que, las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2024, consideran acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas considerados Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE).

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en mil doscientos noventa y cinco órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios del Expediente Judicial Electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria,

aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

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

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 023-2024-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001257-2024-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000082-2024-CDI-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la ampliación de la

implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en especialidad la en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante Oficio 000180-2024-GSJR-GG-PJ, indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Al respecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios mediante Oficio 000677-2024-P-CSJMD-PJ, brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectuó la entrada en producción e inauguración correspondiente.

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

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

En consecuencia; en mérito al Acuerdo 876-2024 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de junio de 2024, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado

de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

## **SE RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 1 de julio de 2024, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, conforme al detalle siguiente:

Sede Tambopata, ubicada en Av. Madre de Dios 360 - Tambopata

- Sala Civil Permanente

- Juzgado de Trabajo Permanente de Tambopata

Sede Laberinto, ubicada en Jr. Las piedras U-5

- Juzgado de Paz Letrado de Laberinto

La ceremonia de inauguración, se realizará a partir del 5 de julio 2024.

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

Artículo Tercero. Notificar la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Programa Nacional para la implementación de la Ley 30364, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2301835-1

# Aprueban transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú” a favor de organismos ejecutores del sector público con quienes se han suscrito convenios con el objeto de financiar la ejecución de Actividades de Intervención Inmediata

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL 099-2024-TR

Lima, 6 de junio de 2024

### VISTOS

El Oficio 000764-2024-MTPE/3/24.1 de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Memorándum 000918-2024-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Memorándum 000618-2024-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y la Hoja de Elevación 000241-2024-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Supremo 012-2011-TR, se crea el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, con el objetivo de generar empleo temporal en la población en edad de trabajar a partir de 18 años, en situación de desempleo, subempleo, en condición de pobreza, pobreza extrema, o que enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico, en adelante el Programa;

Que, a través del artículo 1 del Decreto Supremo 009-

2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 2 del citado decreto supremo establece que, toda referencia en normas, documentos de gestión, convenios de cooperación, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” se entiende, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, en los literales a), b), c) y d) del artículo 5 del Decreto Supremo 004-2020-TR, se establece que son funciones generales del Programa: i) promover la generación de empleo temporal en el ámbito de la focalización geográfica aplicable al Programa y/o en el ámbito priorizado por el Programa, considerando las políticas sectoriales vigentes, en favor de la población vulnerable en situación de desempleo, subempleo, pobreza, pobreza extrema o enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres o personas con discapacidad, o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC) con

pertinencia social, cultural y lingüística; ii) brindar asistencia técnica para la presentación de proyectos de inversión pública y actividades intensivas en MONC, generadoras de empleo temporal, ante el Programa; iii) supervisar y monitorear la ejecución física, financiera, y el bienestar del participante por proyecto de inversión y/o actividad de intervención inmediata intensiva en MONC, generadora de empleo temporal, a cargo de los gobiernos locales o regionales; y, iv) implementar estrategias de difusión, transparencia y rendición de cuentas;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado por Resolución Ministerial 025-2024-TR, establece que dicho Programa tiene por finalidad generar empleo temporal en la población en edad de trabajar a partir de los 18 años en situación de desempleo, subempleo, en condición de pobreza, pobreza extrema, o que enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencia o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico;

Que, el literal a) del artículo 4 del acotado Manual establece como función general del Programa, la de promover la generación de empleo temporal en el ámbito de la focalización geográfica aplicable al Programa y/o en el ámbito priorizado por el Programa, considerando las políticas sectoriales vigentes, en favor de la población vulnerable en situación de desempleo, subempleo, pobreza, pobreza extrema, o enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres o personas con discapacidad, o mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia a través del financiamiento o cofinanciamiento de proyectos de inversión y actividades de intervención inmediata, intensivas en mano de obra no calificada (MONC) con pertinencia social, cultural y lingüística;

Que, el literal a) del inciso 13.1 del artículo 13 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el

Año Fiscal 2024, autoriza, de manera excepcional, entre otras, las transferencias financieras, que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, a favor de gobiernos locales, estableciendo en el inciso 13.2 del citado artículo, que dichas transferencias financieras autorizadas se realizan, en el caso de las entidades del Gobierno Nacional, mediante resolución del titular del pliego, requiriéndose el informe previo favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, y que, dicha resolución se publica en el diario oficial El Peruano;

Que, a través de la Resolución Directoral 037-2024-LP/DE, se aprueban las Modalidades de Intervención del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, conforme al anexo que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral;

Que, el anexo de la precitada Resolución Directoral, precisado con la Resolución Directoral 000078-2024-MTPE/3/24.1, señala, sobre la modalidad de Intervención 2: Por emergencia desastre o peligro inminente, que: “(...) esta intervención aborda la mitigación de los shocks covariados de subempleo y desempleo, por emergencias, desastre natural o peligro inminente, derivado de un fenómeno natural, o inducido por la acción humana, en los distritos declarados en emergencia mediante Decreto Supremo o Resolución Ministerial, mediante la generación de empleo temporal, a través de la ejecución de proyectos de inversión y/o actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC), que permita contribuir a la mejora de las condiciones socioeconómicas de las personas con probable afectación o damnificadas o afectadas directa o indirectamente. En esta modalidad de intervención, las Directivas para el financiamiento de intervenciones (actividades de intervención inmediata y proyectos de inversión), se aprueban y publican cuando se encuentren vigentes los dispositivos legales antes mencionados. La vigencia de tales normas, no limita la continuidad de las intervenciones del Programa para el cumplimiento del objetivo del Programa, de acuerdo a las acciones de rehabilitación y reconstrucción, en el

marco de la Ley 29664, que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD). Bajo esta modalidad, el Programa podrá financiar y/o cofinanciar proyectos de inversión y/o actividades de intervención inmediata, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal o la asignación de recursos adicionales; asimismo, las disposiciones específicas, ámbito de intervención, y otros, de corresponder, serán establecidos en los documentos técnico - normativos que apruebe el Programa”;

Que, con Resolución Directoral 000088-2024-MTPE/3/24.1, precisada por Resolución Directoral 000103-2024-MTPE/3/24.1, se aprueba la Directiva 0005-2024-MTPE/3/24.1, denominada “Directiva que regula el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata, en el marco del Decreto Supremo 038-2024-PCM, que proroga el Estado de Emergencia, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (periodo 2023-2024), declarado mediante Decreto Supremo 072-2023-PCM y prorrogado mediante Decretos Supremos Nros 089, 110 y 130-2023-PCM y 006-2024-PCM”; forma parte de la citada Directiva, el Anexo 01: Cronograma para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata, en el marco del Decreto Supremo 038-2024-PCM, que proroga el Estado de Emergencia, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (periodo 2023-2024), declarado mediante Decreto Supremo 072-2023-PCM y prorrogado mediante Decretos Supremos Nros 089, 110 y 130-2023-PCM y 006-2024-PCM;

Que, posteriormente, con Resolución Directoral 000114-2024-MTPE/3/24.1, se aprueba, con eficacia anticipada al 18 de mayo del 2024, la modificación, excepcional, del plazo de las actividades Nros 2 al 17, del Anexo 01: Cronograma para el financiamiento de Actividades de Intervención Inmediata, en el marco del Decreto Supremo 038-2024-PCM, que proroga el estado de emergencia, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (periodo 2023-2024), declarada mediante el Decreto Supremo 072-2023-PCM y prorrogado mediante Decretos Supremos Nros 089,110 y 130-2023-PCM y 006-2024-PCM, de la Directiva 005-

2024-MTPE/3/24.1, aprobada por Resolución Directoral 000088-2023-MTPE/3/24.1, precisada con Resolución Directoral 103-2024-MTPE/3/24.1, para las Actividades de Intervención Inmediata con códigos Nros. 3000001433, 3000001432, 3000001458, 3000001459, 4300000643, 4300000541, 4300000485, 4300000588, 4300000504, 0600002405, 3900001013, 3900001011 y 3900001012;

Que, a través de la Resolución Directoral 000124-2024-MTPE/3/24.1, se aprueba el Listado de Actividades de Intervención Inmediata Elegibles (AII-77), en el marco del Decreto Supremo 038-2024-PCM, que proroga el estado de emergencia, por peligro inminente ante intensas precipitaciones pluviales (periodo 2023-2024), declarada mediante el Decreto Supremo 072-2023-PCM y prorrogado mediante Decretos Supremos Nros 089,110 y 130-2023-PCM y 006-2024-PCM, correspondiente a las actividades con códigos Nros. 3000001433, 3000001432, 3000001458, 3000001459, 4300000643, 4300000541, 4300000485, 4300000588, 4300000504, 0600002405, 3900001013, 3900001011 y 3900001012, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de dicha Resolución Directoral, de cuyo contenido se observan trece (13) actividades de intervención inmediata, con un aporte Total del Programa ascendente a S/ 1 868 185,00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO Y 00/100 SOLES), con la cual se estima generar seiscientos sesenta y cinco (665) empleos temporales;

Que, mediante Oficio 000764-2024-MTPE/3/24.1, la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, solicita al Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, la emisión de la resolución ministerial que apruebe la transferencia financiera por el importe total de S/ 1 868 185,00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO Y 00/100 SOLES) para el pago del aporte total del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, en favor de organismos ejecutores públicos con quienes se han suscrito trece (13) convenios con el objeto de financiar la ejecución de actividades de intervención inmediata elegibles

(AII-77), de acuerdo a la modalidad de intervención 2: Por emergencias, desastre o peligro inminente, con lo cual, se estima generar seiscientos sesenta y cinco (665) empleos temporales; para cuyo efecto, adjunta los informes técnicos de las unidades funcionales competentes que sustentan dicha transferencia;

Que, mediante Memorandum 000618-2024-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo el Informe 001422-2024-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto, que contiene la opinión favorable en materia presupuestaria;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que se acompañan a la presente, la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante la Hoja de Elevación 000241-2024-MTPE/4/8 hace suyo el Informe 000016-2024-MTPE/4/8-IGF que contiene la opinión legal favorable sobre la emisión del acto de administración solicitado;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General, de la Dirección Ejecutiva del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley 31953 "Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024"; y la Resolución Ministerial 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

## SE RESUELVE

**Artículo 1.-** Aprobar la transferencia financiera del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú" a favor de organismos ejecutores del sector público con quienes se han suscrito trece (13) convenios con el objeto de financiar la ejecución de Actividades de

Intervención Inmediata elegibles (AII-77), por el importe total de 1 868 185,00 (UN MILLÓN OCHOCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO Y 00/100 SOLES), conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

**Artículo 2.-** Disponer que el Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú" realice la supervisión, seguimiento, control, monitoreo y verificación del cumplimiento de los fines y metas para los cuales se transfieren los recursos. En caso de detectar el incumplimiento de las obligaciones que corresponden al organismo ejecutor, dispondrá las acciones establecidas en el respectivo convenio y en el marco legal vigente.

**Artículo 3.-** Los recursos públicos, bajo responsabilidad, deben ser destinados solo a los fines para los cuales se autoriza su transferencia.

**Artículo 4.-** Disponer que la presente resolución y su Anexo se publiquen en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el diario oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL MAURATE ROMERO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

2296132-1

# Otorgan facultades de representación a funcionarios de la SBS, en condición de apoderados judiciales, en las investigaciones y en los procesos administrativos, judiciales, constitucionales, arbitrales y de conciliación en los que participe la Superintendencia, así como ante cualquier institución pública, especialmente ante el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio Público y la Policía Nacional del Perú

## RESOLUCIÓN SBS 02135-2024

Lima, 12 de junio de 2024

### LA SUPERINTENDENTA DE BANCA, SEGUROS Y ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES

#### CONSIDERANDO

Que, conforme al artículo 87° de la Constitución Política del Perú y el artículo 345° de la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros (en adelante, Ley General), la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones es una institución constitucionalmente autónoma y con personería de derecho público, cuyo objeto es proteger los intereses del público en el ámbito de los sistemas que supervisa;

Que, conforme a los artículos 363° y 367°, incisos 4 y 8, de la Ley General, el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de

Pensiones es el funcionario de mayor nivel jerárquico de la Superintendencia, y tiene entre sus facultades la de nombrar a los funcionarios de mayor jerarquía y delegar las funciones que considere necesarias, así como la de nombrar al personal de la Superintendencia y delegar sus atribuciones en cualquiera de ellos;

Que, el artículo 368° de la Ley General dispone que los poderes procesales que el Superintendente confiera a cualquier trabajador de la Superintendencia no estarán sujetos a las formalidades que para su otorgamiento dispone el artículo 72° del Código Procesal Civil; y que para la eficacia del referido poder bastará que el mismo conste en una Resolución debidamente firmada y sellada por el Superintendente;

Que, asimismo, el segundo párrafo del precitado artículo 368° dispone que, salvo indicación en contrario del Superintendente, se presume que los poderes por él conferidos, contienen todas las facultades generales y

especiales para litigar, no rigiendo para este efecto el principio de literalidad contenido en el segundo párrafo del artículo 75° del Código Procesal Civil;

Que, a efectos de garantizar la adecuada defensa de los intereses y derechos de la Institución resulta conveniente otorgar facultades procesales suficientes a funcionarios de la Superintendencia, quienes podrán representarla en las investigaciones y en los procesos administrativos, judiciales, constitucionales, arbitrales y de conciliación en los que participe esta Superintendencia, así como ante cualquier institución pública, especialmente ante el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio Público y la Policía Nacional del Perú;

Con el visto bueno de la Superintendencia Adjunta de Asesoría Jurídica y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, y sus modificatorias;

## RESUELVE

**Artículo Primero.**- Otorgar facultades de representación a los siguientes funcionarios para que, indistintamente, cualquiera de ellos, represente a la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (en adelante, la Superintendencia) en condición de apoderados judiciales, en las investigaciones y en los procesos administrativos, judiciales, constitucionales, arbitrales y de conciliación en los que participe esta Superintendencia, así como ante cualquier institución pública, especialmente ante el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, el Ministerio Público y la Policía Nacional del Perú:

Apoderado judicial	DNI
Alexis Nicolás Sinche Castillo	40274912
Antolin Elvio Reyes Marzano	44420753
Carlos Cueva Morales	08782818
Consuelo Hilda Gózar Landeo	09806473
Daniel Augusto Reátegui Wong	40042335
Elva Cecilia García Barreto	08240626

Fernando Deivid Portilla Marzano	72422642
Karem Palacios Hurtado	42433303
Raúl Fortunato Pucuhuaranga Espinoza	10596922
Williams Wesley Figueroa Celestino	15727577

**Artículo Segundo.**- Para el ejercicio de las facultades de representación a que se refiere el Artículo Primero de la presente resolución, los funcionarios allí señalados cuentan, indistintamente, con las siguientes facultades:

- Las señaladas en los artículos 74° y 75° del Código Procesal Civil, conforme a lo dispuesto por el artículo 368° de la Ley 26702;
- Prestar, en representación de la Superintendencia, declaración de parte en los procesos administrativos, judiciales, constitucionales o arbitrales, así como para asistir a cualquier diligencia o audiencia programada en su tramitación;
- Interponer denuncias, ratificarlas y participar en los actos y diligencias de investigación que disponga el Ministerio Público, participar en las diligencias judiciales señaladas por el Poder Judicial, en la constitución de la Superintendencia en parte o actor civil y, en general, rendir declaraciones, asistir a audiencias y presentar todo tipo de recursos en las denuncias o procesos penales en los que la Superintendencia es denunciante, agraviada, parte o actor civil;
- Participar en las audiencias de conciliación extrajudicial a las que fuera citada la Superintendencia, así como arribar a acuerdos conciliatorios extrajudiciales, entendiéndose que para ello cuentan con la facultad de conciliar extrajudicialmente y de disponer del derecho materia de conciliación;
- Conciliar en las audiencias que se realicen en el marco de los procesos judiciales tramitados al amparo de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo;
- Participar en los procesos arbitrales, en la instalación del Tribunal Arbitral o del Árbitro Único, así como en las diligencias que en la tramitación del proceso arbitral se programen;

g) Solicitar medidas cautelares dentro o fuera del proceso, recoger certificados de consignación judicial endosados a favor de la Superintendencia, tramitar su cobro y, en general, realizar todos los actos que sean necesarios para cautelar los derechos de la Superintendencia en cualquier proceso administrativo, conciliatorio, arbitral o judicial;

h) Delegar las facultades señaladas en la presente resolución.

Artículo Tercero.- Dejar sin efecto la Resolución SBS 3018-2018.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MARIA DEL SOCORRO HEYSEN ZEGARRA

Superintendente de Banca, Seguros y AFP

2297302-1

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

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000193-2024-CE-PJ

Lima, 27 de junio del 2024

#### VISTO

El Oficio 000046-2024-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000046-2024-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Pasco, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la citada especialidad, entre otras, en la Corte Superior de Justicia de Pasco.

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE)

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

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000553-2023-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; en mérito a las acciones ejecutadas y al avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con

la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y céleres.

Cuarto. Que, las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2024, considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE).

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en mil doscientos noventa y cinco órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios del Expediente Judicial Electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial

y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

Sexto. Que, los resultados obtenidos por la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, que promueve la implementación del Expediente Judicial Electrónico y cuyos objetivos están enmarcados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030, se enlazan con las Políticas Públicas Nacionales: La Política General de Gobierno para el período 2021-2026 (D.S. 164-2021-PCM), en lo referente a impulsar el Gobierno y Transformación Digital con Equidad, la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (D.S. 345-2018-EF), el Plan Nacional de Competitividad y Productividad al 2030 (D.S. 237-2019-EF), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. 004-2013-PCM) y la Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar 2021-2026 (D.S. 011-2021-MIMP). La Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico es también cooperante activo en la implementación de la Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia en el Poder Judicial (Resolución Administrativa 000338-2022-CE-PJ).

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 022-2024-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001247-2024-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe

000080-2024-CDI-SDSI-GI-GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Pasco en especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante Oficio 000181-2024-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Pasco. Al respecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Pasco mediante el Oficio 000212-2024-CSJPA-PJ brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectuó la entrada en producción e inauguración correspondiente.

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

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

En consecuencia; en mérito al Acuerdo 875-2024 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de junio de 2024, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres

Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

### **SE RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 1 de julio de 2024, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Pasco, conforme al detalle siguiente:

Sede Central, ubicada en el Jirón 28 de Julio S/N – Yanacancha – Pasco:

- Sala Mixta Permanente
- Juzgado de Trabajo Permanente
- Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente.

La ceremonia de inauguración, se realizará a partir del 5 de julio de 2024.

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

**Artículo Tercero.-** Notificar la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Pasco; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2301830-1

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

## Consejo Ejecutivo

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 000195-2024-CE-PJ

Lima, 27 de junio del 2024

#### VISTO

El Oficio 000044-2024-P-CT-EJE-PJ cursado por la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO

Primero. Que, la señora Consejera Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial, mediante Oficio 000044-2024-P-CT-EJE-PJ, solicita a este Órgano de Gobierno la aprobación del pedido de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Apurímac, respecto a la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en dicha sede judicial; así como la propuesta para la fecha de puesta a producción e inauguración, en el marco de lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, que aprueba la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la citada especialidad, entre otras, en la Corte Superior de Justicia de Apurímac.

Segundo. Que, el Expediente Judicial Electrónico (EJE)

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

Tercero. Que, mediante Resolución Administrativa 000553-2023-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la continuidad en las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico; en mérito a las acciones ejecutadas y al avance en el cumplimiento de las metas programadas en el correspondiente Plan Operativo Institucional (POI); permitiendo incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales, con

la finalidad de facilitar la labor jurisdiccional, brindar funcionalidad al trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales; así como facilitar el acceso a la justicia a las partes procesales, permitiendo tener procesos transparentes, seguros y céleres.

Cuarto. Que, las actividades de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico para el periodo 2024, considera acciones organizadas en dos grupos: I) Procesos jurisdiccionales se ejecutan en medios virtuales y con menor desplazamiento de usuarios y elevada disposición al uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en los procesos jurisdiccionales y administrativos; y II) Eficaz soporte de los procesos de decisión e información para los servicios judiciales que brinda el Poder Judicial. Los objetivos y metas corresponden al Plan Operativo Institucional de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (POI-EJE).

Quinto. Que, la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico desde su conformación, a través de su Secretaría Técnica, ha venido desarrollando actividades de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en treinta y cinco Cortes Superiores de Justicia, concretado en mil doscientos noventa y cinco órganos jurisdiccionales que ya disponen de los beneficios del Expediente Judicial Electrónico, en las especialidades: Laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo, Contencioso Administrativo subespecialidades Tributario, Aduanero y Temas de Mercado, Civil subespecialidad Comercial y Civil-Litigación Oral; así como en Familia en la subespecialidad Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar y Familia Civil Alimentos para Niñas, Niños y Adolescentes. El número de órganos jurisdiccionales incluye trece órganos jurisdiccionales correspondientes a la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada – etapa intermedia, en atención a lo dispuesto en la Resolución Administrativa 000138-2020-P-CE-PJ y la implementación del Expediente Judicial Electrónico en tres órganos jurisdiccionales de la Corte Suprema de Justicia de la República: la Sala Penal Permanente, Sala Penal Especial

y el Juzgado Supremo de Investigación Preparatoria, aprobada por el Consejo Ejecutivo mediante Resolución Administrativa 000135-2022-P-CE-PJ, totalizándose a dieciséis órganos jurisdiccionales implementados con el Expediente Judicial Electrónico en la especialidad penal. Los logros expuestos se encuentran en el Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, con el propósito de contribuir a la mejora de la gestión; así como a articular el cumplimiento de las actividades operativas con las acciones y objetivos estratégicos del Plan Estratégico en cumplimiento a Resolución Administrativa 000260-2023-P-PJ.

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

Sétimo. Que, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo en el marco de la Resolución Administrativa 000154-2024-CE-PJ, la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico ha elaborado el Informe 020-2024-ST-CT-EJE-PJ, teniendo como sustento el Oficio 001254-2024-GI-GG-PJ de la Gerencia de Informática que gestiona el Informe 000083-2024-CDI-SDSI-GI-

GG-PJ, mediante el cual el Gerente de Informática de la Gerencia General informa respecto a las acciones realizadas en el marco de la implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Apurímac en especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Adicionalmente, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación mediante Oficio 000165-2024-GSJR-GG-PJ indica los órganos jurisdiccionales que serán comprendidos en la implementación del Expediente Judicial Electrónico y el dimensionamiento de la Mesa de Partes Física para la atención de ingresos de documentos en la Corte Superior de Justicia de Apurímac. Al respecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Apurímac mediante el Oficio 000661-2024-CSJAP-PJ brinda conformidad a los precitados informes, solicitando adicionalmente se efectúe la entrada en producción e inauguración correspondiente.

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

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

En consecuencia; en mérito al Acuerdo 873-2024 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 26 de junio de 2024, realizada con la participación del señor Arévalo Vela, señora Barrios Alvarado, señores Bustamante Zegarra, Cáceres Valencia y Zavaleta Grández; en uso de las atribuciones

conferidas por el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

## **SE RESUELVE**

**Artículo Primero.-** Disponer la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), para la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), a partir del 1 de julio de 2024, en los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Apurímac, conforme al detalle siguiente:

Sede Central, ubicada en la Avenida Díaz Bárcenas 100  
– Distrito y Provincia de Abancay

- Sala Civil – Abancay.

- 1° Juzgado de Trabajo – Abancay.

- 4° Juzgado de Paz Letrado – Abancay.

La ceremonia de inauguración, se realizará a partir del 5 de julio de 2024.

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

**Artículo Tercero.-** Transcribir la presente resolución a la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Apurímac; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JAVIER ARÉVALO VELA

Presidente

2301836-1

# Aprueban la programación del segundo y tercer proceso de evaluación y selección de Instructores de Capacitación Portuaria para los cursos de la especialización del trabajo portuario correspondientes a los meses de julio y noviembre del año 2024

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL 0405-2024-APN-GG

Callao, 20 de junio de 2024

### VISTOS

El Informe Técnico 0014-2024-APN-DOMA-UCAP-UCAP de fecha 13 de junio de 2024 de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente, y el Informe Legal 0234-2024- APN/UAJ de fecha 18 de junio de 2024 de la Unidad de Asesoría Jurídica de la Autoridad Portuaria Nacional;

### CONSIDERANDO

Que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19° de la Ley 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional (LSPN), así como el Decreto Supremo 058-2011-PCM, la Autoridad Portuaria Nacional (APN) es un Organismo Técnico Especializado encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, los numerales 12 y 15 del artículo 3° de la referida Ley disponen como lineamientos de la Política Portuaria Nacional, la promoción del empleo portuario, como consecuencia de la capacitación y profesionalización de los trabajadores portuarios y la especialización y capacitación permanente de los trabajadores, así como

la protección de sus derechos laborales y condiciones de vida, respectivamente;

Que, en el literal n) del artículo 24° de la misma Ley se establece como una de las atribuciones de la Autoridad Portuaria Nacional el fomentar el empleo portuario, su calidad y el logro de una mayor estabilidad como consecuencia de la capacitación hacia la mayor especialización y polifuncionalidad de los trabajadores portuarios; mientras que el literal o) de la norma antes mencionada contempla como una de las atribuciones de esta entidad, el establecer las normas para mejorar la calidad total del Sistema Portuario Nacional y la seguridad industrial en los puertos, mediante el fomento de la inversión y capacitación general en técnicas de operaciones portuarias y de higiene y seguridad en el trabajo; y la vigilancia del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en esta materia;

Que, de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional (ROF), aprobado por el Decreto Supremo 034-2004- MTC, la conducción de la APN está a cargo del Gerente General como principal funcionario técnico y administrativo de la institución, y dentro de sus atribuciones y funciones se encuentra la de aprobar las resoluciones que le correspondan, resolviendo los actos administrativos dentro del ámbito de su competencia; así como aprobar las propuestas y documentación

técnica sustentadora elaborada por las diferentes unidades orgánicas de la APN;

Que, la Gerencia General dispuso mediante el artículo 1 de la Resolución de Gerencia General 0638-2023-APN-GG dejar sin efecto diversas Resoluciones de Gerencia General, entre ellas la RGG 0354-2020-APN-GG de fecha 29 setiembre 2020, mediante la cual se autorizó el funcionamiento de la Unidad de Capacitación Portuaria - UCAP;

Que, mediante el artículo 2 del documento arriba mencionado, se resolvió que las funciones asignadas a la UCAP sean ejercidas por la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente - DOMA conforme a lo establecido en el artículo 19 del ROF de la APN, básicamente a lo referido a los cursos de la especialización del trabajo portuario, establecidos en la Ley del Trabajo Portuario, Ley 27866;

Que, mediante Informe Técnico del visto, la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente informa que en cumplimiento a lo dispuesto en el RAD 025-2014-APN/DIR se establece la evaluación de los postulantes para instructores de capacitación portuaria para los cursos de la especialización del trabajo portuario, proponiendo para tal fin dos procesos de evaluación correspondientes a los meses de julio y noviembre del presente año;

Que, mediante Informe Legal del visto, la Unidad de Asesoría Jurídica concluye que resulta jurídicamente viable la aprobación de los mencionados procesos de evaluación y selección de Instructores de Capacitación Portuaria para los cursos de la especialización del trabajo portuario, correspondiente a los meses de julio y noviembre de 2024, propuesto por la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente y recomienda a la Gerencia General su aprobación;

Que, de acuerdo con el artículo 10 del Decreto Supremo 001-2009-JUS de fecha 15 de enero de 2009, el referido proceso de evaluación y selección de Instructores de Capacitación Portuaria para los cursos de la especialización del trabajo portuario, correspondiente al año 2024, deberá publicarse para facilitar su

conocimiento y la debida difusión a la ciudadanía;

De conformidad con la Ley 27943 - Ley del Sistema Portuario Nacional y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo 003-2004-MTC y el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional, aprobado con Decreto Supremo 034-2004-MTC;

## **SE RESUELVE**

**Artículo 1º.-** Aprobar la programación del segundo y tercer proceso de evaluación y selección de Instructores de Capacitación Portuaria para los cursos de la especialización del trabajo portuario correspondientes a los meses de julio y noviembre del presente año 2024, conforme el siguiente detalle:

Segundo Proceso de selección 2024:

Cierre de inscripciones para postular: 03 julio 2024  
Resultados de la evaluación de expedientes: 09 julio 2024

Evaluación de postulantes que han aprobado los requisitos: del 15 al 19 julio 2024

Horario: mañanas de 09:30 a 12:30 horas, tardes: de 15:00 a 17:00 horas  
Resultados de postulantes aprobados a ICP: 31 julio 2024

Tercer Proceso de selección 2024:

Cierre de inscripciones para postular: 04 noviembre 2024  
Resultados de la evaluación de expedientes: 14 noviembre 2024

Evaluación de postulantes que han aprobado los requisitos: del 18 al 22 noviembre 2024

Horario: mañanas de 09:30 a 12:30 horas, tardes: de 15:00 a 17:00 horas  
Resultados de postulantes aprobados a ICP: 27 noviembre 2024.

**Artículo 2.-** Disponer que la Unidad de Relaciones Institucionales de la Autoridad Portuaria Nacional efectúe la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en la Sede Digital de la

Autoridad Portuaria Nacional [www.gob.pe/apn](http://www.gob.pe/apn).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE CHÁVEZ OLIDEN

Gerente General (e)

2300205-1

# JURISPRUDENCIA



# CASACIÓN LABORAL 22369-2018 TUMBES

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

**SUMILLA:** El “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, no frente a otras modalidades de función pública.

Lima, treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintidós mil trescientos sesenta y nueve, guion dos mil dieciocho, TUMBES, en audiencia pública de la fecha, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Ministerio Público, a través de su Procurador Público<sup>1</sup>, contra la Sentencia de Vista<sup>2</sup> que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia<sup>3</sup> que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Ostin Alex Hurtado León, sobre reposición por despido incausado.

## CAUSALES DEL RECURSO

Esta Sala Suprema, mediante auto de calificación<sup>4</sup>, declaró procedente el recurso de casación, por la causal de: Apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente número 05057-2013- PA/TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión. Según escrito de demanda<sup>5</sup>, el accionante solicita reposición en el puesto de trabajo como vigilante o guardián, bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, por haber sido despedido de forma incausada, el 08 de marzo de 2018. Refiere que estuvo contratado desde el 09 de mayo de 2016 como vigilante, por modalidad Servicios por Terceros hasta el 7 de marzo de 2018, y la SUNAFIL, el 10 de enero de 2017 expidió el Acta de Infracción 38-2017-SUNAFIL/IRE-TUM de fecha por no registrar a trabajadores 728 en su planilla (todos vigilantes), entre los que se encontraba. b) Sentencia de primera instancia<sup>6</sup>. El Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, declaró, entre otras, fundada la demanda y ordenó la reincorporación del actor en el puesto de Vigilante o guardián y/o en otro de similar naturaleza sin afectar sus derechos laborales, en la condición que venía desempeñando hasta antes del momento del despido, 08 de marzo de 2018, bajo el Régimen Laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728). Respecto a la inaplicación del precedente vinculante “Huatuco”, argumenta el Juez que la STC . 6681-2013 precisa como segundo elemento fáctico para que aplicar el precedente vinculante lo

1 Escrito del 06 de setiembre de 2018, obra de fs. 236 a 243

2 De fecha 14 de agosto 2018, de fs. 222 a 233 del principal

3 De fecha 27 de junio de 2018, de fs. 182 a 192 del principal

4 Resolución de fecha 15 de agosto de 2019, de fs. 59 a 61 del cuaderno de casación

5 De fecha 22 de marzo de 2018, obrante de fs. 36 a 45 y subsanada a fojas 50 a 51

6 Resolución del 27 de junio de 2018, de fs. 182 a 192

siguiente: "(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)". De tal manera que, resulta claro que el bien jurídico que busca tutelar el precedente es la carrera administrativa. En tal sentido, al no formar el actor parte de una carrera administrativa, debe inaplicarse el precedente vinculante recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC, caso "Rosalía Huatuco. c) Sentencia de segunda instancia<sup>7</sup>. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes confirmó la sentencia apelada bajo los mismos argumentos, agregando que, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 6681-2013-PA/TC de fecha 23 de junio de 2016, ha realizado precisiones respecto al precedente Huatuco, en cuyo fundamento 13 establece: "En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (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)", de manera que no le corresponde la aplicación del precedente vinculante "Huatuco", al no formar parte de una carrera administrativa. Segundo. Apartamiento del precedente vinculante del Tribunal Constitucional El apartamiento del precedente vinculante, causal por la que se calificó positivamente el recurso de casación en el presente

caso, tiene como expresión el cumplimiento por parte de los órganos jurisdiccionales de la regla general externalizada como precedente por el Tribunal Constitucional, a partir de su interpretación de un caso concreto que conlleva a desarrollar una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En ese sentido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, aprobada mediante la Ley 29497, refuerza tal obligatoriedad en su artículo IV del Título Preliminar: "Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo (...) los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República." Tercero. Sobre la causal declarada precedente 1.1. La causal declarada precedente, está referida al apartamiento del precedente vinculante recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC, y se sustenta en que se vulnera la norma imperativa, cuando se interpreta erróneamente dicho precedente y se inaplica sus reglas referidas a la imposibilidad de reposición de un trabajador vigilante/ seguridad que no realiza carrera administrativa, pero que no ingresó por concurso público en una plaza existente y presupuestada. 1.2. Por ello, en lo que sigue se analizará si es que corresponde aplicar el precedente vinculante al caso en concreto, en el marco elaborado el Tribunal Constitucional, "la consecuencia jurídica que conforma la regla que significa el precedente vinculante sólo podrá ser aplicada en los casos en los que se verifiquen los elementos que conforman el supuesto de hecho de la referida regla"<sup>8</sup>. 1.3. De manera que, si el juez decide razonablemente que, en el caso que debe resolver, no se verifica el supuesto de hecho contenido en el precedente vinculante, podrá y deberá resolver ese caso al margen

<sup>7</sup> Sentencia de Vista de fecha 14 de agosto de 2018, que corre a fs. 222 a 233

<sup>8</sup> CASTILLO CORDOVA, Luis y CASTILLO ALVA, José Luis. "El precedente judicial y el precedente constitucional" Lima: Ara Editores, 2008, p. 214.

del precedente mismo. 1.4. En esa línea, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 0024- 2003-AI/TC ha señalado que el uso de los efectos normativos y la obligación de aplicación de un precedente vinculante depende de la constatación de las siguientes circunstancias: “a) La existencia de similitudes fácticas entre el caso a resolver y aquél del que emana el precedente. b) La existencia de similitudes y diferencias fácticas; las que en el caso de estas últimas no justifican un trato jurídico distinto. Por ende, es factible que a través del razonamiento analógico se extienda la regla del precedente vinculante.” Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento El apartamiento del precedente vinculante del Tribunal Constitucional contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC Junín (Caso Rosalía Huatuco), que se ha admitido como causal de casación, supone analizar si la aplicación de las reglas establecidas en dicho precedente puede justificar internamente -o no- la declaración de improcedencia de una pretensión de reposición de un trabajador vigilante/seguridad que no realiza carrera administrativa. De advertirse el apartamiento al precedente vinculante del Tribunal Constitucional, corresponderá a esta Suprema Sala emitir pronunciamiento que resuelva el conflicto sin devolver al juzgado; de conformidad con el artículo 39° de la Ley 29497<sup>9</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Quinto. Análisis conceptual de la materia de controversia 5.1. Antecedentes de la problemática de la carrera administrativa Según el artículo 39° de la Constitución Política del Perú: “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación”. A su vez, el artículo 40° dispone que “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 públicos o de confianza [...]”. En las Sentencias 0025-2005- PI/TC y 0026-2005-PI/TC, el

Tribunal Constitucional conceptualizó a la función pública en los siguientes términos: “Una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto ‘función pública’ exige entenderlo de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto ha de efectuarse casuísticamente. No obstante, en vía de principio, pueden ser considerados como tales cargos el de los servidores públicos, en general, de conformidad con la Ley de la materia, de los profesores universitarios, los profesores de los distintos niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de la salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales” (fundamento 52). Asimismo, el Tribunal Constitucional clasificó a la función pública en: i) función pública representativa, que se refiere a los cargos o funciones de representación política y que se encuentran directamente relacionados con el ejercicio del derecho a ser elegido, contemplado en el artículo 31 de la Constitución; y ii) función pública no representativa o profesionalizada, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general (fundamento 51). Posteriormente, en la Sentencia 5057-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional indicó que “la función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado” (fundamento 8). Añadiendo que “la condición de funcionario o servidor público no se identifica, por ejemplo, por un tipo de contrato o vínculo de un trabajador con la Administración Pública, sino por el desempeño de funciones públicas en las entidades del Estado” (fundamento 8 y 9 Caso Ley de la Carrera del Trabajador Judicial). 5.2 El precedente constitucional vinculante 05057- 2013-PA/TC Junín (Caso Rosalía Huatuco) del 15 de abril de 2015. La regla central del

9 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.

precedente "Huatuco" establecida en el expediente 05057-2013-PA/TC, precisado en el expediente 06681 2013-PA/TC LAMBAYEQUE RICHARD NILTON CRUZ LLAMOS, es la siguiente: "[E]l ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada" (f. j. 9) Precisamente de la lectura de las sentencias constitucionales citadas podemos derivar las premisas siguientes: a) Cuando se alude al "ingreso a la administración pública", de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, siendo la protección de éste bien constitucional lo que justifica que se haga referencia a la necesidad de que todo pedido de reposición requiera que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos, requisito que no se exige para todos los funcionarios públicos<sup>10</sup>. b) Cuando se sostiene que el precedente promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a una plaza atiendan a criterios meritocráticos, debe quedar 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. c) Por consiguiente, el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, no frente a otras modalidades de función pública y tampoco cuando se trate de trabajadores que, aun cuando formen parte de las empresas públicas, por mandato constitucional (artículo 40º de la Constitución Política del Perú) han sido excluido de la función pública. d) Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte

de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los vigilantes/seguridad de instituciones públicas, de los trabajadores de las empresas públicas, los obreros municipales, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)<sup>11</sup>. En suma, el propio Tribunal Constitucional al explicitar los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente "Huatuco", permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida, ha señalado lo siguiente: 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). Como conclusión, se desprende del precedente constitucional vinculante que éste no resulta aplicable a los trabajadores vigilantes/Seguridad de las instituciones públicas en tanto no se acredite que forman parte de una carrera administrativa. 5.3. Síntesis: ¿Es aplicable las reglas del precedente vinculante "Huatuco" para el caso de trabajadores vigilantes/seguridad de las instituciones públicas? El precedente vinculante "Huatuco Huatuco" ha generado la interrogante siguiente: ¿la regla de Improcedencia de la reposición en los casos de utilización indebida de contratos civiles o desnaturalización del contrato de trabajo temporal en los que no se haya ingresado a la entidad por concurso

10 Cfr. STC 03446-2004-AA, f. j. 3.

11 STC Cruz Llamas, f. 10

público, resulta de aplicación para los trabajadores que realizan labores de vigilancia/ seguridad que no forman parte de una carrera administrativas? Conforme se ha mencionado precedentemente, de acuerdo a los alcances de las normas sobre la carrera administrativa, es claro que no existe una identidad sustancial entre el caso de la señora Rosalía Huatuco Huatuco y algún eventual caso que se pudiera suscitar en el ámbito de los trabajadores que realizan labores de vigilancia/ seguridad de las instituciones públicas que no forman parte de la carrera administrativa, pues aquella ex trabajadora laboró para una entidad estatal y, en consecuencia, ostentó la categoría servidora pública y formó parte de una carrera administrativa bajo el marco de la Ley número 29277, Ley de la Carrera Judicial, sin, embargo la demandada no ha acreditado que la labor de vigilancia/seguridad forme parte de una carrera administrativa al interior de la Función Fiscal y menos aún que en su CAP o ROF se les haya considerado. Sexto. Solución del caso 6.1. En el presente caso, estaría acreditado con los medios de prueba de fojas 3 a 24, que el recurrente laboró para el Ministerio Público, desde el 09 de mayo de 2016 hasta el 08 de marzo de 2018 como Vigilante/Seguridad, en las instalaciones de la demandada, Distrito Fiscal de Tumbes, bajo condiciones de subordinación, sin embargo, la demandada, le contrató bajo contratos de servicios por terceros, cuando lo que correspondía es que se le contrate bajo los alcances del Decreto Legislativo 728, régimen natural para los que realizan labores de obreros de la entidad pública demandada, conforme lo dispone el Resolución de Fiscalía de la Nación 067-2009-MP-FN; al establecer que el Régimen Laboral que rige el Ministerio Público es el establecido en el Decreto Legislativo 276 y sus normas modificatorias y complementarias, así como el Decreto Legislativo 728. 6.2. En ese sentido, las instancias de mérito con un desarrollo jurídico razonable y sin apartarse de la interpretación del Tribunal Constitucional, declaró

inaplicable las reglas del precedente vinculante recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC, caso “Rosalía Huatuco”, al considerar que el actor si bien forma parte de la función pública no forma parte de una carrera administrativa. 6.3. En ese sentido, de acuerdo con la interpretación jurídica realizada precedentemente, y a la adecuada decisión de la Sala Superior, corresponde desestimar la causal casatoria analizada. Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto casación por la demandada, Ministerio Público, a través de su Procurador Público<sup>12</sup>; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista<sup>13</sup> que confirmó la sentencia emitida en primera instancia<sup>14</sup> que declaró fundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme al artículo 41° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso seguido por el demandante, Ostin Alex Hurtado León, sobre reposición por despido incausado; Interviniendo como ponente el juez supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S. S.

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

<sup>12</sup> Escrito del 06 de setiembre de 2018, obra de fs. 236 a 243

<sup>13</sup> De fecha 14 de agosto 2018, de fs. 222 a 233 del principal

<sup>14</sup> De fecha 20 de junio de 2018, de fs. 159 a 168 del principal.

# CASACIÓN LABORAL 22369-2019 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT

**SUMILLA:** La libertad sindical comprende el derecho de un trabajador a afiliarse a los sindicatos ya constituidos y, también, el derecho a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical; por lo que, al haberse reconocido mediante Decreto Supremo número 065- 2011-PCM el derecho de sindicalización de los trabajadores sujeto al Decreto Legislativo número 1057, corresponde a estos afiliarse a una organización sindical para poder disfrutar de los derechos sindicales derivados de las negociaciones colectivas.

Lima, cuatro de mayo de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintidós mil trescientos sesenta y nueve, guión 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 demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el dieciséis de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos treinta y seis vuelta, que confirmó en parte la Sentencia apelada de fecha diecisiete de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cinco, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, José Antonio Camani puertas, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha nueve de marzo de dos mil veinte, que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y uno del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por la

causal de: Infracción normativa por inaplicación de lo dispuesto en los artículos 9° y 46° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 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 reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. 1.1.- Pretensión. Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas veintitrés a cuarenta y tres, el demandante solicita la invalidez de los contratos administrativos de servicios (CAS); el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada, y su inclusión en el libro de planillas de obreros permanentes; asimismo, el pago de beneficios sociales y beneficios económicos, los cuales deben ser devengados hasta la fecha de cumplimiento de la sentencia; más intereses legales, con costos del proceso. 1.2.- Sentencia de primera instancia. El Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diecisiete de julio de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda, reconociendo un vínculo laboral de carácter indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, ordena el pago de S/ 30,606.50, por

concepto de asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales; y desestima los beneficios colectivos porque, además del Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Miraflores – SOMMI se aprecia que al interior de la entidad emplazada coexistía además del mencionado sindicato otro denominado Sindicato Unitario de Trabajadores Obreros de Miraflores - SUTRAOMUN ( o SUTRAOCMUN) que afiliaba también trabajadores obreros de la municipalidad; asimismo, se tiene que no existe sindicato que represente a la mayoría de trabajadores, siendo que ni el SUTRAOMUN, ni el SOMMI ostentan representatividad para negociar erga omnes.

1.3.- Sentencia de segunda instancia. La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del dos de julio de dos mil diecinueve, revocó la sentencia, reformándola declararon Fundada en parte, y se confirma en lo demás que contiene, en consecuencia, se determina que le corresponde percibir los beneficios otorgados por los convenios colectivos; argumentando que la demandada contravino las normas laborales vigentes, impidiendo al demandante ejercer su derecho de afiliarse al sindicato y acceder así a los beneficios económicos otorgados mediante Convenios Colectivos; concluyendo que el citado convenio deberá abarcar a todos los trabajadores de la demandada, y con mayor razón a la parte accionante.

Infracción normativa Segundo. 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,

aprobado por Decreto Supremo número 010-2003- TR Tercero. Las referidas disposiciones establecen lo siguiente: "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 46°.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia". (Subrayado y negrita nuestro) Sobre el Convenio Colectivo en la Constitución Política del Perú Cuarto. El Convenio Colectivo constituye una fuente del Derecho del Trabajo que tiene reconocimiento constitucional en el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)" Respecto

al Convenio Colectivo en la doctrina Quinto. Conforme a la doctrina, el convenio colectivo puede definirse como: "acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales. Las notas características del convenio son, según la definición anterior: 1) los sujetos que lo concluyen - representantes de trabajadores y empresarios-; 2) el procedimiento transaccional a través del cual se alcanza el acuerdo; 3) el objeto sobre el que incide, y que constituye su contenido posible -regulación de las condiciones de empleo y trabajo, y de las relaciones laborales-; y 4) la forma escrita, exigida como elemento sustancial en atención a la eficacia frente a terceros de la regulación contenida en el mismo. Así definido, el convenio colectivo es el objetivo y el resultado principal de la negociación colectiva desarrollada por representantes de trabajadores y empresarios"<sup>1</sup>. Sexto. El artículo 29° del Decreto Supremo 011- 92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: "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 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". Todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio, independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador. Por ello, el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el

ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y artículo 42° del mencionado Decreto Supremo 010-2003-TR. Respecto a la Libertad Sindical Séptimo. El Tribunal Constitucional nacional en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente 01978-2011-PA/TC, establece que: "El artículo 28°, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, este Colegiado ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado de un sindicato u organización análoga. Igualmente, el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados (STC 03169-2006- PA/TC, fundamentos 17 y 18)". Octavo. Se debe tener en cuenta que nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de la pluralidad sindical, lo que permite la coexistencia de varios Sindicatos en una misma empresa. Asimismo, es importante precisar que también se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al Sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, y que de existir varios Sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer

1 MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, GARCÍA MURCIA, Joaquín. Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2008, página 342.

conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los Sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. La “mayor representación sindical” establecida en la legislación, no significa la exclusión de la participación de un Sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, ni limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación, lo que busca es precisamente representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también a las minorías sindicales<sup>2</sup>. Cabe anotar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen que el Sindicato más representativo; es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de estos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados y no afiliados); en cambio, el Sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. Noveno. Respecto a los Sindicatos minoritarios esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial lo siguiente: “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 convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”. Análisis del caso en concreto Décimo. De la revisión de los actuados, se advierte que a partir del uno de mayo de dos mil once, el demandante estuvo sujeto mediante Contratos Administrativos de Servicios, que, conforme a los fundamentos expuestos

por el Juez de Primera Instancia y confirmado por el Colegiado Superior, resultan inválidos, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada con la Municipalidad demandada, lo cual no ha sido materia de cuestionamiento. Décimo Primero. Si bien al reconocerse la condición de trabajador obrero con contrato a plazo indeterminado le correspondería todos los beneficios adquiridos por negociación colectiva para los trabajadores obreros permanentes; sin embargo, es necesario determinar, en el caso en concreto, si al demandante le corresponde percibir estos beneficios sindicales por todo su récord laboral, teniendo en consideración que el Decreto Supremo 065-2011-PCM, que reconoce el derecho a sindicalización a los trabajadores bajo el régimen 1057. Décimo Segundo. En dicho contexto, y estando a lo sostenido por la entidad recurrente, es menester precisar que en los supuestos donde no se vea afectado el derecho de libertad sindical positiva, resultaría necesario acreditar la afiliación al sindicato de representación limitada para encontrarse dentro de su ámbito de aplicación, conforme también se ha señalado mediante Casación 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que dispuso como principio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, lo siguiente: “Lo discernido anteladamente permite concluir que 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 convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”. Décimo Tercero. Bajo lo expuesto, sobre el periodo de contratación administrativa de servicios

<sup>2</sup> STC NÚMERO 03655-2011-PA/T.

(CAS), suscritos por el demandante a partir del uno de mayo de dos mil once, regulado por el Decreto Legislativo 1057 y por su Reglamento (Decreto Supremo 075-2008-PCM de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil ocho), debemos señalar que si bien en el texto original del Reglamento señalado no regulaba el derecho de sindicalización bajo esta figura de contratación, limitando el derecho de sindicalización positiva del trabajador en un primer momento. Sin embargo, posteriormente el "Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización" del Decreto Supremo 075-2008-PCM, es adicionado por el Artículo 2° del Decreto Supremo 065-2011-PCM, publicado el veintisiete de julio de dos mil once, el cual señaló: "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. (...)" En ese sentido, el demandante a partir del veintiocho de julio de dos mil once, podía ejercer su derecho a la libertad sindical positiva y afiliarse a cualquier sindicato que considerará pertinente. Décimo Cuarto. Por ende, este Tribunal Supremo considera que al demandante no le corresponde los beneficios convencionales plasmados en los convenios colectivos suscritos, debiendo desestimarse la aplicación de los convenios colectivos solicitados, pues desde el veintiocho de julio de dos mil once, fecha de vigencia del Decreto Legislativo 1057 (CAS), se encontraba facultado a ejercer su derecho de sindicalización positiva, sin embargo, no lo realizó bajo su propia decisión. Décimo Quinto. Por todos estos fundamentos, se concluye que las instancias de mérito han incurrido en la infracción del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de

Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, pues el mismo no ha sido correctamente aplicado para dilucidar la presente controversia, En consecuencia, la presente causal del recurso corresponde ser amparado. Décimo Sexto. Finalmente, en el caso del artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se constata que el mismo está relacionado con la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, situación que no se presenta en el caso objeto de casación referido al tema de una organización sindical con mayor representación; por lo cual no se configura agravio casatorio alguno con su aplicación. Por estas consideraciones y de conformidad con lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de Miraflores, mediante escrito presentado el dieciséis de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos cincuenta; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista del veinticinco de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta y uno a doscientos treinta y seis vuelta; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha diecisiete de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, José Antonio Camani puertas, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LEVANO VERGARA, ATO ALVARADO, DÁVILA BRONCANO

# CASACIÓN LABORAL 22394-2018 LA LIBERTAD

**Materia:** Desnaturalización de contrato y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT

**SUMILLA:** El acceso al empleo 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, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. En consecuencia, para solicitar una categoría dentro de la entidad pública, se exige que previamente haya cumplido con ingresar mediante concurso público en la categoría, solicitada, teniendo en consideración los requisitos para postular a dicho concurso público.

Lima, veintisiete de mayo de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintidós mil trescientos noventa y cuatro, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos treinta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos veintinueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha once de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos noventa y ocho, que declaró Fundada en parte la demanda, ordenando la desnaturalización de los contratos modales del diez de octubre de dos mil uno a la actualidad y se incorpore a plazo indeterminado, la nivelación de remuneración, considerándose al demandante en el periodo comprendido desde el uno de enero de dos mil dos hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once, en la labor de Especialista en Biotecnología, en la categoría remunerativa de Profesional B (SPB), así como el pago del reintegro en los

beneficios sociales solicitados; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, José Félix Peredo Arias, sobre Desnaturalización de contrato y otros.

## CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecisiete de junio de dos mil veinte que corre en fojas ochenta y siete a noventa del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: I) Infracción normativa de los artículos 5° y 6° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley 28175; y II) Infracción normativa del artículo 1° del Decreto Ley 25807. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso. a) De la pretensión demandante: Se verifica de fojas sesenta y nueve a ochenta y cinco, el escrito de demanda de fecha dos de diciembre de dos mil catorce, solicitando el reconocimiento el vínculo laboral indeterminado, desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad desde el diez de octubre de dos mil uno a la fecha; la categoría profesional de

Especialista de Biotecnología con nivel remunerativo PB y el reintegro de remuneraciones por reconocimiento de la citada categoría; el reintegro de remuneración personal o quinquenio consistente en el 5% por cada cinco años de servicios; reintegro de gratificaciones, reintegro de asignación vacacional, reintegro de la asignación por escolaridad y el reintegro de la compensación por tiempo de servicios, todos por incidencia del reconocimiento de la categoría y el reintegro de remuneraciones; más intereses legales y pago de costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juzgado Mixto Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida con fecha once de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos noventa y ocho, declaró Fundada en parte la demanda, la desnaturalización de los contratos modales y se incorpore a plazo indeterminado, la nivelación de remuneración en la labor de Especialista en Biotecnología, en la categoría remunerativa de Profesional B (SPB), el pago del reintegro en los beneficios sociales solicitados, señalando lo siguiente: i) Respecto a la desnaturalización de contrato modal, no se ha demostrado la transitoriedad de las labores, y el cargo ejercido (Especialista en Biotecnología) es de naturaleza permanente, por lo que se ha desnaturalizado. ii) Sobre la calificación del trabajador dentro de la estructura de su empleadora, revisado los contratos de trabajo, las labores realizadas se encuentran dentro el MOF de la institución, correspondiéndole la categoría de SPB, conforme así es de verse de la Resolución Directoral 283-99-INADE/8301 de fecha treinta de diciembre de mil novecientos noventa y nueve, que establece topes máximos y mínimos niveles salariales, en la cual el nivel remunerativo SPB, percibe una remuneración básica de S/. 3,512.00 soles; del Anexo de la Resolución Ejecutiva Regional 2329-2011-GRLL/PRE, se verifica que el nivel remunerativo SPB percibe una remuneración básica de S/4,012.00; por lo cual al haber desarrollado labores como Especialista en Biotecnología, le correspondió el nivel remunerativo SPB lo cual debe ser tomado en cuenta, para la liquidación de los beneficios sociales reclamados.; es por ello, que llega a

la conclusión que al demandante le corresponde una remuneración similar a la de un trabajador que realiza dicha labor, y le corresponde la nivelación de su remuneración, el verse vulnerado el Principio de la Igualdad. c) Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos veintinueve confirma la Sentencia apelada, expresando respecto al reintegro de remuneración por nivelación, que el demandante ha realizado las labores de un Especialista en Biotecnología, según el Memorándum 014-2007-GR-LL/PECH-10 de fecha veintiséis de abril de dos mil siete y el carnet expedido por el Proyecto Especial Chavimochic, documentos que acreditan que, ostentó el cargo que viene siendo analizado por el periodo demandado; el MOF de la demandada en cuanto al Especialista en Biotecnología, consigna que el Especialista en Biotecnología tiene nivel remunerativo PB, nivel que ya existía en la demandada y tenía vigencia desde enero de dos mil, con la Resolución Directoral 283-99-INADE/8301; no están aplicando retroactivamente el MOF ni el CAP del año dos mil cinco, pues, está probado que el demandante hacía las funciones de especialista en biotecnología desde que ingresó a laborar y que la demandada usaba las categorías y niveles de la resolución del INADE, durante el tiempo anterior a dos mil cinco, y habiéndose establecido por primacía de realidad, las funciones realmente hechas por el demandante desde el inicio de sus servicios, al que desde su primer contrato se le asigna las funciones de "responsable del laboratorio de biotecnología. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636,

modificada por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Cuarto. Dispositivos legales en debate La primera causal declarada procedente contenido en los artículos 5° y 6° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley 28175, prescriben. “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.” “Artículo 6.- Requisitos para la convocatoria Para la convocatoria del proceso de selección se requiere: a) Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP. b) Identificación del puesto de trabajo. c) Descripción de las competencias y méritos. d) Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo. e) Determinación de remuneración.” En ese sentido, existiendo conexión de ambos artículos, este Colegiado Supremo estima pertinente pronunciarse de manera conjunta sobre dicha causal anteriormente señalada. Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Determinar si se ha configurado o no

la infracción normativa de los artículos 5° y 6° de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público que establece a quienes le son aplicables las restricciones para el acceso de la función pública, teniendo en cuenta que los servidores públicos que desarrollan función pública se encuentran dentro de la Carrera Administrativa y necesariamente debe ingresar por concurso público. Importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública Sexto. La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad. En esa 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, deben atenderse a los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú, la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público orienta la realización de éstos por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo a las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo respectivo. Adicionalmente, 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 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161<sup>91</sup> y 165<sup>92</sup> del Decreto Supremo número 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. En esta medida, a fin de salvaguardar este principio, los concursos públicos de mérito deben ser realizados evaluando a los participantes en función a: i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que

postula; y v) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad a la que se postula. Asimismo, este proceso de selección debe caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza. Criterio de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República respecto al artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público Séptimo. Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia en materia laboral, ha establecido en la Casación Laboral número 11169-2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una infracción al interés 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”. Octavo. Precisiones del Tribunal Constitucional respecto a la Carrera Administrativa Es preciso indicar, que el Tribunal Constitucional, a través del precedente

vinculante, emitido en el proceso judicial, recaído en el expediente 05057-2013-PA/ TC, señaló el alcance que tiene el bien jurídico constitucional de la carrera administrativa, asimismo manifestó la exigencia de la realización de un concurso público de méritos para el acceso al empleo público, tal como se verifica en los siguientes fundamentos: “8. [...] b) La carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional. Al respecto, el artículo 40° de la Constitución reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador. (Exp. 00008-2005-PUTC FJ 44) [...] 9. [...] a que la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional; la prohibición de deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos; que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito; y que, conforme a sus competencias y a los mencionados contenidos constitucionales, el Poder Legislativo ha expedido la Ley 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5° establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza

1 Artículo 161°.- De la incorporación al Servicio Civil. La incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales, este último supuesto es aplicable para los casos previstos en la clasificación de funcionarios públicos establecidos en el artículo 52° de la Ley. Aprobada cualquiera de las modalidades de acceso, se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una Resolución Administrativa o con la firma de un contrato, dependiendo al grupo que corresponda. Con la formalización del vínculo se define la fecha de ingreso al servicio civil. Desde el primer día del servicio, la entidad pública está en la obligación de poner a disposición de los servidores civiles la información referida en el Artículo 184 del presente Reglamento. La incorporación termina al finalizar el período de prueba cuando el mismo es obligatorio y al finalizar la inducción en los demás casos. El proceso de incorporación se divide en las fases de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba. El periodo de prueba es de aplicación solo en los casos previstos en la Ley y este reglamento.

2 Artículo 165°.- Tipos de procesos de selección El proceso de selección de servidores civiles puede ser de tres modalidades: a) Concurso Público de Méritos: Este proceso de selección puede ser de dos tipos: i. Concurso Público de Méritos Transversal: Es el proceso por el que se accede a un puesto de carrera distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que solo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular. ii. Concurso Público de Méritos Abierto: Es el proceso por el que se accede a un puesto propio del grupo de directivos públicos, de servidores civiles de carrera en los casos previstos por la Ley y de servidores de actividades complementarias, y al que puede postular cualquier persona, siempre que cumpla con el perfil del puesto requerido. b) Cumplimiento de requisitos de leyes especiales: Se aplica para los casos previstos en la clasificación de funcionarios establecidos en el literal b) del artículo 52° de la Ley, en los casos que su incorporación se encuentre regulada por norma especial con rango de ley. c) Contratación directa: Es aquella modalidad en donde no se requiere un concurso público de mérito para la contratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley.

presupuestada y vacante de duración indeterminada. 10. En efecto, este Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la administración pública, estableciendo que ésta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público (Expediente 00020-2012- PI/TC F J 56). [...]”. (El énfasis es nuestro) De lo antes expuesto, podemos concluir que para la obtención de los beneficios o derechos de una plaza presupuestada señalada en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de una entidad pública, necesariamente debe acreditarse si el trabajador cumple con el perfil requerido para el desempeño de estas funciones y si este ingresó mediante un concurso público de méritos. Noveno. Análisis del caso concreto El Proyecto Especial Chavimochic, centra como principales fundamentos de análisis lo siguiente: - El ad quem infringe la Ley Marco del Empleo Público – Ley 28175 desde que la asignación de categoría remunerativa (Profesional B), solamente es posible si existe plaza presupuestada y vacante, además ser sometido a concurso público de méritos, exigencias que son aplicable a toda entidad pública. - Se le ha reconocido el cargo de Especialista en Biotecnología con la categoría y el nivel remunerativo SPB, a pesar de que también se demostró que el demandante fue contratado como responsable de Laboratorio de Biotecnología con el nivel remunerativo SPC, nivel que se pactó con el propio demandante pues dentro de la estructura interna del PECH no existía documento de gestión que reconozca el cargo de Especialista en Biotecnología tal como recién sucede en el año 2005. Es decir, el cuestionamiento formulado por la parte recurrente se circunscribe al tópico de la nivelación de remuneración y la asignación de la

categoría establecido por ambas instancias de mérito. Décimo. Habiéndose establecido los lineamientos sobre el ingreso de un trabajador a la Administración Pública, previamente corresponde señalar que el Decreto Supremo 072-85-PCM de fecha cinco de setiembre de mil novecientos ochenta y cinco, aprueba la creación de los Proyectos Especiales Chavimochic y Chinecas encargados de la conducción de varios Proyectos Hidroenergéticos, dependientes del “INADE”<sup>3</sup>, conforme se precisó en el artículo 1º lo siguiente: “Créase los Proyectos Especiales Chavimochic y Chinecas encargados de la conducción de los Proyectos Hidroenergéticos de Chao, Virú, Moche, Chicama - (Chavimochic) y Chicama, Nepeña, Casma - (Chinecas) respectivamente, dependientes del Instituto Nacional de Desarrollo.” Posteriormente, el Proyecto Especial Chavimochic mediante Decreto Supremo 017-2003-VIVIENDA, publicado en el diario El Peruano con fecha tres de agosto de dos mil tres, fue transferido al Gobierno Regional de La Libertad, que es una entidad de la Administración Pública de acuerdo al Artículo I del Título Preliminar de la Ley 27444 y al Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, por lo que, la demandada es una entidad que forma parte de la Administración Pública, en consecuencia, también le resulta aplicable las reglas señaladas en el artículo 5º de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público. Décimo Primero. En ese sentido, se desprende que en el proceso judicial se determinó que, el demandante ostento el cargo de Especialista en Biotecnología, en la categoría remunerativa de Profesional B (SPB), sin embargo, su contratación estaba sujeta a contratos modales a plazo fijo, contrataciones que han sido desnaturalizadas por las instancias de mérito. Asimismo, debe señalarse que al acreditarse el vínculo laboral, se amparó el reintegro

3 El Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) se creó por medio del Decreto Legislativo 261 del 28 de Julio de 1983, siendo reglamentado a través del Decreto Supremo 060-83-PCM, el mismo que, en su artículo 13, estableció que a sus trabajadores les era aplicable el régimen laboral de la actividad privada. Ello es relevante, pues la Ley que creó el PECH como un Proyecto dependiente de INADE, Decreto Supremo 072-85-PCM, no fijó un régimen laboral distinto al aplicable a todos los trabajadores del INADE, tampoco se hizo lo propio en el Reglamento de Organización y Funciones del PECH aprobado por la Resolución Jefatural 144-85-INADE; por lo tanto, todos los trabajadores tanto del INADE como de sus Proyectos adscritos, se encuentran acogidos al régimen laboral de la actividad privada, lo que se encuentra ratificado con lo previsto en el artículo 11 de la Ley de Organización y Funciones del INADE Decreto Legislativo 599.

de los beneficios sociales solicitados teniendo en cuenta la nivelación de la remuneración que debió percibir el demandante de conformidad con la remuneración percibida por un Especialista en Biotecnología, en la categoría remunerativa de Profesional B (SPB), justificándose en las labores realizadas por el trabajador. Décimo Segundo. No obstante, de la revisión de los actuados se evidencia que si bien el demandante presto labores similares a las de un Especialista en Biotecnología, en el presente proceso no se ha evaluado ni se ha acreditado que este cumpla con todos los requisitos exigidos en el Manual de Organización y Funciones, a folios cincuenta y nueve, en el cual se señala que son requisitos mínimos: "1. Título Profesional en Biología o Agronomía y colegiatura, 2. Experiencia profesional, 03 años, 3. Experiencia en la Administración Pública, 03 años, 4. Capacitación en producción de cultivos in vitro, 5. Manejo de programas en entorno Windows (Word, Excel, Power Point, entre otros)". Asimismo, debe observarse que, para solicitar el reconocimiento del cargo o categoría el recurrente debió haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante como lo señala la norma, puesto que conforme se ha señalado es un presupuesto indispensable para pretender la nivelación a una categoría contenida en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad pública, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma. En esta línea de análisis, no resulta acorde a Ley lo resuelto por las instancias de mérito al disponer el reconocimiento de la categoría de Profesional B (SPB) y el reintegro de remuneraciones en virtud de la nivelación otorgada, puesto que el monto

de las remuneraciones pretendidas le corresponde al trabajador que mediante un concurso público de méritos hubiera ingresado a laborar a la entidad demandada en la plaza señalada en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Décimo Tercero. Fallar de forma distinta sería contravenir además con el presupuesto de la existencia de una plaza presupuesta, infringiendo los principios de Legalidad y Equilibrio Fiscal que se encuentran establecidos en los artículos 77<sup>4</sup> y 78<sup>5</sup> de nuestra Constitución Política del Perú, debido a que a tenor de estos artículos constitucionales, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos y su proyecto debe estar indudablemente equilibrado y equitativo. En consecuencia, si el empleador es el Estado a través de diferentes dependencias (Ministerios, Gobiernos Regionales y Locales, etc.) las limitaciones presupuestales que nacen de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. El equilibrio fiscal además es de interés público, por lo que debe ser tutelado por el Estado, teniendo potestades regladas y no puede adoptar decisiones que no están formalmente estipuladas en la ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre que exista norma que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador. A mayor abundamiento, el Estado a diferencia del empleador privado, no puede o se encuentra limitado por disposiciones presupuestarias, de conceder u otorgar nuevos derechos, beneficios, mejoras, asignaciones o incrementar los existentes, que no se encuentren autorizados dentro del marco legal. Décimo Cuarto. Es así que, las instancias de mérito han emitido un pronunciamiento que afecta el artículo 5° y 6° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, al otorgar sin el cumplimiento de los requisitos previstos en la ley, la nivelación de remuneraciones al demandante (como si

4 "Presupuesto Público. Artículo 77.- La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponden a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon.

5 Proyectos de Ley de Presupuesto, Endeudamiento y Equilibrio Financiero Artículo 78.- El Presidente de la República envía al Congreso el proyecto de Ley de Presupuesto dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año. En la misma fecha, envía también los proyectos de ley de endeudamiento y de equilibrio financiero. El proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado. Los préstamos procedentes del Banco Central de Reserva o del Banco de la Nación no se contabilizan como ingreso fiscal. No pueden cubrirse con empréstitos los gastos de carácter permanente. No puede aprobarse el presupuesto sin partida destinada al servicio de la deuda pública".

este fuera un servidor público que ingreso por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante), así como ordenar el reintegro de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales, extremos en los cuales se incurre en infracción a la ley 18175, Ley Marco del Empleo Público, por lo tanto, corresponde únicamente revocar la sentencia de primera instancia de estos extremos, dejando subsistente los fundamentos referidos a la desnaturalización de la contratación, considerando que el demandante por el tiempo que laboró en la demandada estuvo como trabajador adscrito al régimen de la actividad privada a plazo indeterminado. Décimo Quinto. Por todos estos fundamentos, se concluye que las instancias de mérito ha inaplicado el artículo 5° y artículo 6° de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, correspondiendo ser declarado fundado. Décimo Sexto. Respecto a la segunda causal declarada procedente contenido en el artículo 1° del Decreto Ley 25807<sup>6</sup>, al haberse amparado la primera causal denunciada, desestimándose la nivelación de las remuneraciones resultaría insubsistente por seguir la suerte el principal, el otorgamiento de reintegro de compensación por tiempo de servicios y disponer el consiguiente depósito de reintegros inexistentes, careciendo de objeto emitir pronunciamiento. Por estas consideraciones:

## DECISIÓN

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos treinta y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha tres de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos veintinueve; y actuando en

sede de instancia; **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha once de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y tres a trescientos noventa y ocho, que declaró fundada en parte la demanda en los extremos que otorga la nivelación de remuneraciones en el cargo de Especialista en Biotecnología, en la categoría remunerativa de Profesional B (SPB) y por ende, los reintegros de remuneraciones otorgados, así como el reintegro de beneficios sociales, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADO** dichos extremos; **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante José Félix Peredo Arias, sobre Desnaturalización de contrato 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

6 Artículo 1.- Sustitúyase el Artículo 12 del Decreto Ley 25572 por el siguiente: "Artículo 12.- Precísase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo 650 y del Decreto Ley 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley 24948".

# CASACIÓN LABORAL 22607-2018 LIMA

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

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

Lima, trece de abril de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintidós mil seiscientos siete, 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 demandante, Herminia Quispe Flores, de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil dieciocho, de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta y ocho, que confirmó la sentencia de primera instancia de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, de fojas ciento quince a ciento veinticinco, que declaró Infundada la demanda; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Metropolitana de Lima, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiséis de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas sesenta y cuatro a sesenta y ocho, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: a) Pretensión.- Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas sesenta y cuatro a setenta y tres, la misma que fue adecuada a fojas setenta y cinco a ochenta y subsanada de fojas noventa a noventa y dos, la demandante solicita que el reconocimiento del tiempo de servicios por el periodo en que permaneció cesada en forma irregular, considerándose como fecha de inicio desde el veinte de septiembre de mil novecientos ochenta y dos, en la cual ingresó a la Empresa de Servicio Municipal de Limpieza de Lima – ESMLL, hasta el treinta de junio de mil novecientos noventa y seis, fecha en que fue cesada; se consigne en las boletas de pago su real fecha de ingreso, y la nulidad de la Resolución de Subgerencia número 785-2013-MML-GASP del veintidós de agosto de dos mil trece; más el pago de costos y costas del proceso. b) Sentencia de primera instancia.- El Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, declaró Infundada la demanda, señalando que la accionante tuvo vínculo laboral con la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima (ESMLL), desde el 20 de setiembre de 1982 hasta el 30 de junio de 1996, siendo cesada por la disolución de la citada

empresa; por mandato judicial en proceso de Amparo obtuvo reposición en la Municipalidad Metropolitana de Lima; el proceso de Amparo, únicamente ordenó la restitución del derecho vulnerado, al ordenar reponer a los trabajadores cesados, por haber sido la ESMLL disuelta y liquidada indebidamente por la Municipalidad de Lima, considerando que en el periodo de julio de 1996 a la fecha de su efectiva reposición, ha existido ausencia de la prestación de servicios por parte de la accionante, así como de la contraprestación del empleador, no resulta estimable reconocer la existencia de una continuidad del vínculo laboral, más aún si la Resolución de Alcaldía 1739, de fecha 23 de julio de 1997, dispuso la transferencia a favor de la demandada de los activos fijos y pasivos de la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima- ESMLL. c) Sentencia de segunda instancia.- La Tercera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró Infundada la demandada; señalando que la Sentencia del Tribunal Constitucional que ordenó la Reposición de la demandante en la Municipalidad de Lima por ser sucesora procesal de la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima ESMLL y la sentencia Supranacional que dispone el cumplimiento de las sentencias de amparo no implica que la demandada deba reconocer una vinculación laboral que no existió por el período del 20 de septiembre de 1982 al 30 de junio de 1996. 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

otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Tercero. El dispositivo constitucional objeto de casación establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación." Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Cuarto. Sobre el debido proceso, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Quinto. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Sexto. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas

que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el 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. Séptimo. De lo anotado, se infiere que la congruencia que debe mediar entre la resolución o sentencia, se encuentra referida a las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que, además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "iura novit curia". Octavo. Solución al caso concreto Este Supremo Tribunal advierte como principal fundamento del recurrente: - la Sala Superior ha vulnerado el debido proceso, ya que no ha fundamentado por qué desestima el reconocimiento del vínculo laboral del periodo del 20 de septiembre de 1982 al 30 de junio de 1996 y colocar la fecha de ingreso en la boleta de pago. Noveno. De la revisión de los actuados, se advierte que la Sentencia de Vista, señala en los fundamentos octavo y décimo, lo siguiente: "Octavo.- Que, consecuentemente, la Sentencia del Tribunal Constitucional que ordenó la Reposición de la demandante ante la Municipalidad de Lima por ser sucesora procesal de la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima ESMML y la sentencia Supranacional que dispone el cumplimiento de las sentencias de amparo no implica que la demandada

deba reconocer una vinculación laboral que no existió por el período del 20 de septiembre de 1982 al 30 de junio de 1996, por cuanto, de los medios probatorios que han sido meritoados en los considerandos anteriores se acredita que el empleador de la demandante por el período del 20 de septiembre de 1982 al 30 de junio de 1996 fue la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima ESMML y no la demandada; siendo así, lo peticionado por la demandante sobre el reconocimiento del vínculo laboral del período del 20 de septiembre de 1982 al 30 de junio de 1996 y colocar esta fecha de ingreso en la boleta de pago que realiza actualmente la Municipalidad Metropolitana de Lima no resulta amparable" (...) Décimo.- Que, en cuanto al agravio del demandante en el punto e); que señala que mediante Resolución de Alcaldía 1739, de fecha 23 de julio de 1997 se dispuso la transferencia a favor de la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima de los activos fijos y pasivos de la Empresa de Servicios Municipales de Limpieza de Lima- ESMML, asumiendo la representación en el pago de acreencias y otras obligaciones; en el presente caso, no se encuentra dilucidando el pago de beneficios sociales u otros derechos que le corresponda a la parte demandante como titular del derecho como ex trabajador de ESMML." [Énfasis Agregado] Décimo. De lo considerativa antes señalada, es de precisar que el análisis de la instancia superior incurre en vulneración del debido proceso el mismo que se encuentra subsumido en la debida motivación. En ese sentido, se observa que no se ha tomado en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional 1246-97-AA-TC que corre de fojas 30 a 34, que declaró fundada la demanda e inaplicable el Acuerdo de Concejo 036, pues la Municipalidad, no tenía facultades para disolver a la ESMML, es así que la Sentencia tiene la calidad de cosa juzgada determinando su inaplicabilidad el acuerdo de concejo y se ordenó que los efectos que pudiera haber producido ese acto sea retrotraído, por consiguiente, se ha debido realizar un análisis y fundamentación con arreglo a dicho pronunciamiento constitucional, en relación a si la entidad emplazada causante de las lesiones a los derechos constitucionales debe cumplir con reponer

los derechos que pudieron haberse afectado, entre ellos, el tiempo de servicios entregado por los trabajadores de la referida empresa municipal; igualmente corresponde un análisis motivado de la Resolución de Alcaldía 387 de fecha 11 de octubre de 2011, que corre de fojas 42 a 45 emitido por la Municipalidad de Lima, que declara de interés público metropolitano, el reconocimiento de los años de servicios a favor de los trabajadores reincorporados a la Municipalidad Metropolitana de Lima destituidos como consecuencia de la Resolución de Alcaldía 033-A-96, 575-96; 625-96, 638-96, 680-96, y 3776-96, conforme al marco establecido en la sentencia supranacional de fecha 7 de febrero de 2006 de la Corte Interamericana de Derechos humanos y la Resolución 407 de fecha 14 de octubre de 2009 del Primer Juzgado en lo Constitucional de Lima y confirmada por la Resolución 3-11 de fecha 31 de mayo de 2010, debiendo evaluar los casos de manera individual, por cuanto se refieren a Reposición de trabajadores destituidos y cesados de la Municipalidad y de ESMML. Décimo Primero. En ese contexto, le corresponde a la Sala Superior, realizar un análisis correspondiente, de acuerdo con las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso, haciendo uso de todas las facultades y mecanismos correspondientes que tiene como director del proceso a fin de llegar a la verdad material. Así también, se debe tener en cuenta que el debido proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino lo que debe perseguirse es emitir una sentencia justa. Décimo Segundo. En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas, afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales, porque en primer término los argumentos brindados por instancias de mérito están insuficientemente motivados, vulnerando el principio de congruencia, y no resuelve adecuadamente las pretensiones postuladas. Décimo Tercero. En ese sentido, resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones que conllevaría a infraccionar el debido proceso; por lo cual, se determina que se ha infringido la causal declarada precedente, consistente en el inciso 3) del artículo 139°

de la Constitución Política del Perú, por lo cual corresponde acoger la causal de casación declarada precedente. Por estas consideraciones: Declararon

### **FUNDADO**

el recurso de casación interpuesto por la demandante, Herminia Quispe Flores, de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y ocho, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de marzo de dos mil dieciocho, de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cincuenta y ocho; **ORDENARON** que la Sala Superior emita nuevo pronunciamiento, observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley. En el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandada, Municipalidad Metropolitana de Lima, sobre Reconocimiento de tiempo de servicios; 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 22869-2018 LIMA

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

**SUMILLA:** En toda prestación personal de servicios, remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, conforme lo establece el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, en el presente caso, no han existido evidencias de rasgos de laboralidad que pudieran acreditar la existencia de un contrato de trabajo.

Lima, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintidós mil ochocientos sesenta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante Víctor Raúl Maslucán Góngora, mediante escrito presentado el treinta de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos quince, contra la Sentencia de Vista del once de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos setenta y siete a quinientos ochenta y cinco, que revocó la sentencia apelada de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos quince a quinientos treinta y uno, que declaró Fundada en parte la demanda y reformándola la declararon Infundada en todos sus extremos; en el proceso seguido con el demandado, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), sobre desnaturalización de contratos y otros.

## CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y tres a noventa

y seis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandante, por las causales de: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° de la Ley número 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del Caso A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: a) Pretensión.- Conforme se advierte de la demanda, que corre en fojas doscientos dos a doscientos veintisiete, se pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios, la entrega de Certificado de Trabajo, el pago de seiscientos cuarenta y ocho mil ocho con 73/100 soles (S/ 648,008.73) por reintegro de remuneraciones, pago de asignación familiar, pago y reintegro de gratificaciones, pago de bonificación extraordinaria, pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y pago de vacaciones, más intereses

legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia.- El Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, declaró Fundada la demanda, determinando la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada y ordenando el pago de beneficios sociales por la suma de S/. 634,727.65; considerando que: i) Se debe evaluar la existencia de alguno de los rasgos de laboralidad precisados en la sentencia del TC en el Expediente 01193-2011-PA/TC, ii) las actividades del demandante no pueden considerarse como eventuales; además, la demandada ha ejercido control sobre la prestación ejecutada, iii) el régimen laboral de OSINERGMIN es el de la actividad privada, y si bien, no se acreditó la jornada laboral u horario de trabajo, ello no enerva la comprobación del elemento de subordinación. c) Sentencia de segunda instancia.- La Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha once de abril de dos mil dieciocho, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, y reformándola la declaró Infundada, al considerar que: i) la demandada es un organismo supervisor del Estado y que las funciones del demandante han sido de supervisión, ii) no se tuvo en cuenta el art. 4° de la Ley 27699, por lo tanto, la demandada se encontraba facultada para contratar al demandante bajo la modalidad de locación de servicios y no mediante un contrato de trabajo. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación

de esta Sala Suprema Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Sobre la infracción contenido en el acápite i) Cuarto. El dispositivo legal cuestionado, prescribe: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a determinar los elementos que permitan afirmar la existencia de un contrato de trabajo. Sexto. El contrato de trabajo El mismo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones

dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. En ese sentido, el dispositivo legal supuestamente infringido, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>1</sup>, que son: prestación personal, remuneración y subordinación; privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Séptimo. Elementos del contrato de trabajo Los elementos del contrato de trabajo son de dos clases: los comunes a toda clase de contratos y los privativos de su naturaleza especial. A la primera categoría pertenecen los elementos generales y, a la segunda los elementos esenciales y típicos; en esta última clase de contratos encontramos Los Elementos Esenciales, que son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. La doctrina admite mayoritariamente que estos elementos esenciales son: la prestación personal del servicio: el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato; la subordinación y la remuneración; la remuneración: conocida también como salario, es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo; la subordinación: según Martínez Vivot consiste en que el trabajador tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente<sup>2</sup>. Los Elementos Típicos son aquellos cuya presencia no es indispensable para la validez o existencia del contrato de trabajo, pero que permiten establecer diferencias entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza. Estos elementos son: la duración de la relación laboral,

duración de la jornada de trabajo, el número de empleados y el lugar de trabajo. Estos constituyen indicios de carácter laboral de una relación. Sus elementos típicos junto con los esenciales suelen estar presentes o acompañar la relación laboral. Octavo. De conformidad con lo establecido en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Al respecto, debe considerarse como señaláramos precedentemente que el contrato laboral es un contrato realidad, dado que en cualquier relación en la que exista una prestación personal, remunerada y subordinada, estaremos frente a un contrato laboral, pese a que se hayan suscrito contratos de cualquier otro tipo. Análisis del presente caso Noveno. El fundamento principal expuesto en el recurso de casación, es que la Sala Superior no ha meritado los medios probatorios que acreditan la relación laboral, ni verificó los tres elementos de laboralidad. Décimo. En atención a lo expuesto, y considerando la causal bajo análisis, se procederá a dilucidar si en el presente caso existió subordinación y prestación personal de servicios del actor respecto al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERMIN), y, por tanto, si se han desnaturalizado los contratos suscritos entre las partes. Décimo primero. De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que la decisión adoptada por la instancia superior, ha sido en mérito a la valoración conjunta de todos los medios probatorios presentados en el presente proceso, entre ellos: i. Recibos por Honorarios Físicos y Electrónicos y Constancia de Retenciones por Renta de 4 Categoría, que obra de fojas dos a treinta, donde se advierte el periodo en el cual el demandante prestó servicios a la Entidad y se acredita la obligación del comitente de abonar la retribución respectiva al locador. ii. Contratos

1 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65.

2 Martínez Vivot, Julio. "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1988, p. 97.

de Locación de Servicios, sus Adendas y Constancia de Prestación de servicios, que obra de fojas treinta y cuatro a setenta y dos, del cual se advierte únicamente la existencia de un vínculo contractual de naturaleza civil con el actor. iii. La Guía de Supervisión en Hidrocarburos 2006, que obra de fojas ochenta y uno a noventa y tres, en el cual únicamente se encuentra la información que era necesaria para que el demandante realice sus visitas de supervisión. iv. Fotocheck otorgado por OSINERGMIN que obra de fojas ciento veintisiete y las Cartas de Presentación, que obra de fojas ciento veinticuatro a ciento veintiséis, los cuales tienen como sustento el facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa sujeta a supervisión, así como el reconocimiento del supervisor por parte de diversas autoridades a efectos de que posteriormente pueda emitir su informe. v. Documentos sobre capacitaciones, que obra a fojas ciento veintidós, aquello guarda relación con la naturaleza técnica y especializada que realizaba el actor. vi. Correos Electrónicos remitidos que obra de fojas noventa y cuatro a ciento diecinueve, con los que se evidencian coordinaciones que son indispensables en toda relación contractual entre un locador y su contraparte. vii. Oficios 11738-2009-OS-GFHL/UChL, 13370-2008-OSGFHL/UChL, 1487-2008-OS-GFHL/UChL y 928-2009-OSGFHL/UChL que obra de fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y siete, sobre designación de Sede de Operaciones. viii. Resolución de Gerencia General 110-2007-OS/GG que obra de fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y uno, mediante por la cual se delegan a los Supervisores Regionales las funciones de supervisión general, pre operativa y operativa, así como el Oficio 7558-2001-OS/GFHL-UROC, que obra de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y tres, sobre disposiciones acerca de medidas de seguridad y cautelares; ix. Resolución 14992-2014-OS-GFHL e Informe Técnico 253803-I-056-2015, que obra de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete, documentos con los cuales solamente demuestran la ejecución de la prestación de servicios de supervisión del demandante. Décimo Segundo. De la valoración de los medios probatorios citados, lo único que se logra

apreciar es que existieron continuas coordinaciones entre el demandante y OSINERGMIN a efectos de realizar a cabalidad el encargo conferido relacionado a las labores de supervisión inherentes a la contratación suscrita entre las partes, como ocurre con cualquier locador de servicios, sin que aquellas coordinaciones lleguen a convertirse en órdenes. Asimismo, no se ha acreditado indicios que permitan demostrar algún poder de fiscalización del empleador, respecto del demandante, toda vez que el actor desempeñaba sus actividades de forma independiente, fuera de las instalaciones de OSINERGMIN. Tan es así que, para efectos de poder efectuarse el pago de la retribución pactada, se observa que el actor era quien debía informar respecto de las actividades y resultados que había tenido en el periodo contratado; tampoco ha operado el poder disciplinario de la demandada, entendido este como la posibilidad del empleador de aplicar una sanción como amonestación, suspensión o despido ante un incumplimiento de parte del actor, debido a que las labores efectuadas por el actor fueron independientes. Por otro lado, cabe precisar que, en el proceso no se encuentra acreditada la existencia de la jornada laboral o horario de trabajo del actor, lo que evidencia que no se trataba de un trabajador subordinado; asimismo, se ha comprobado que era un locador que prestaba servicios de modo independiente contando para ello con sus propios materiales e implementos para ejecutar el cargo conferido. Décimo Tercero. En ese sentido se concluye que, en la relación contractual entre las partes, no han existido evidencias de rasgos de laboralidad que pudieran acreditar la existencia de un contrato de trabajo y, por tanto, demostrar la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Décimo Cuarto. En esa línea de ideas, este Supremo Tribunal estima que la Sentencia de Vista no ha interpretado erróneamente el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; por lo que, la causal denunciada es desestimada. Sobre la infracción contenida en el acápite ii) Décimo Quinto. La segunda disposición objeto de casación establece lo siguiente:

“Las funciones de Supervisión, Supervisión Específica y Fiscalización atribuidas al OSINERG podrán ser ejercidas a través de Empresas Supervisoras. Las Empresas Supervisoras son personas naturales o jurídicas debidamente calificadas y clasificadas por el OSINERG. Estas Empresas Supervisoras serán contratadas y solventadas por el OSINERG. La contratación de las mismas se realizará respetando los principios de igualdad, no discriminación y libre competencia. Mediante resolución del Consejo Directivo del OSINERG se establecerán los criterios y procedimientos específicos para la calificación y clasificación de las Empresas Supervisoras, así como la contratación, designación y ejecución de las tareas de supervisión y fiscalización que realizarán tales empresas”. Décimo Sexto. Al respecto, la parte demandante alega que la Sentencia de Vista se ha limitado a aplicar y de manera estrictamente formal, el artículo 4 de la Ley 27699, la que no ha sido relacionada con otras que la desarrollan. Décimo Séptimo. En relación a ello, debe señalarse que conforme al artículo 4 de la Ley 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG), las funciones de supervisión podrán ser ejercidas por las empresas supervisoras, las cuales pueden ser personas naturales o jurídicas debidamente calificadas y clasificadas por el OSINERG, las cuales podrán ser contratadas por OSINERG, ahora OSINERGMIN. En ese sentido, en el caso concreto de las personas naturales, se debe tener en cuenta que la entidad demandada se encontraba autorizada para la contratación de un tercero que actúa con independencia y autonomía en el cometido de lo pactado contractualmente, ello quiere decir se trata de un personal que no tendría relación laboral ni sujeto a fiscalización o sometido a las características comunes de una relación trabajo; más aún, si en el presente caso, se ha demostrado que la demandada, trató al demandante como un locador que prestaba servicios de modo independiente, al no existir una relación laboral, sino una relación de carácter civil. Décimo Octavo. En ese sentido, se concluye que las funciones de Supervisión, están sujetas a su Ley de creación - Ley

27699, no existiendo prohibición alguna para contratar con terceros, para la ejecución de funciones plenamente autónomos bajo los contratos de locación de servicios como lo ha sido con el demandante y que no significa labores propias de OSINERGMIN. Asimismo, en adición, evaluada toda la actividad probatoria precisada líneas arriba, se concluye que no existe subordinación, por cuanto el demandante no tenía un horario fijo, no existiendo además ni una sola carta, mensaje o memorando donde se le imponga una sanción, únicamente existían continuas coordinaciones entre el demandante con OSINERGMIN inherentes a la prestación del servicio objeto de contratación, las mismas que contaban con plena autonomía para brindar cada servicio encomendado. Décimo Noveno. De lo expuesto precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa de aplicación indebida del artículo 4° de la Ley número 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía, correspondiendo rechazar la segunda causal denunciada. Por estas consideraciones:

#### **FALLO**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante Víctor Raúl Maslucán Góngora, mediante escrito presentado el treinta de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos quince; **NO CASARON** la Sentencia de Vista del once de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos setenta y siete a quinientos ochenta y cinco; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con el demandado, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente, el juez supremo, Ato Alvarado, y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, ATO ALVARADO, 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 el demandante, Víctor Raúl Maslucán Góngora, mediante escrito presentado el treinta de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos quince, contra la Sentencia de Vista del once de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos setenta y siete a quinientos ochenta y cinco, que revocó la sentencia apelada de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos quince a quinientos treinta y uno, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada en todos sus extremos; en el proceso seguido con el demandado, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), sobre desnaturalización de contratos y otros.

### **CAUSAL DEL RECURSO**

Por resolución de fecha ocho de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y tres a noventa y seis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandante, por las causales de: a) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. b) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° de la Ley 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

### **CONSIDERANDO**

Primero. Antecedentes del caso a) Pretensión.- Conforme se advierte de la demanda, que corre en fojas doscientos dos a doscientos veintisiete, se pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de

Servicios, la entrega de Certificado de Trabajo, el pago de seiscientos cuarenta y ocho mil ocho con 73/100 soles (S/ 648,008.73) por reintegro de remuneraciones, pago de asignación familiar, pago y reintegro de gratificaciones, pago de bonificación extraordinaria, pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y pago de vacaciones, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia.- El Trigésimo Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, declaró Fundada la demanda, determinando la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada y ordenando el pago de beneficios sociales por la suma de seiscientos treinta y cuatro mil setecientos veintisiete con 65/100 soles (S/ 634,727.65); considerando que: i) Se debe evaluar la existencia de alguno de los rasgos de laboralidad precisados en la sentencia del TC en el Exp. 01193- 2011-PA/TC, ii) las actividades del demandante no pueden considerarse como eventuales; además, la demandada ha ejercido control sobre la prestación ejecutada, iii) el régimen laboral de OSINERGMIN es el de la actividad privada, y si bien, no se acreditó la jornada laboral u horario de trabajo, ello no enerva la comprobación del elemento de subordinación. c) Sentencia de segunda instancia.- La Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha once de abril de dos mil dieciocho, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, y reformándola la declaró Infundada, al considerar que: i) la demandada es un organismo supervisor del Estado y que las funciones del demandante han sido de supervisión, ii) no se tuvo en cuenta el art. 4° de la Ley 27699, por lo tanto, la demandada se encontraba facultada para contratar al demandante bajo la modalidad de locación de servicios y no mediante un contrato de trabajo. 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. Tercero. La causal declarada procedente está referida a la infracción normativa del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna". Cuarto. 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 entre las partes ha existido una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. Quinto. Respecto al contrato de trabajo El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

Asimismo, se debe tener presente que el derecho de trabajo, bajo el principio protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que el trabajador, va a adquirir una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>3</sup>, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sexto. Solución al caso concreto De la revisión de la demanda se verifica que el demandante solicita textualmente su reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, pues, sostiene que actualmente se desempeña como Supervisor 2 y Supervisor Regional (Especialista en Hidrocarburos, servicios que presto de forma personal, directa, bajo subordinación y percibiendo una remuneración mensual. Séptimo. De la revisión de los actuados, se desprende que en autos obran los siguientes medios probatorios, tales como: q) Recibos por Honorarios Físicos y Electrónicos y Constancia de Retenciones por Renta de Cuarta Categoría, que obra de fojas dos a treinta, donde se advierte el periodo en el cual el demandante prestó servicios a la Entidad. r) Contratos de Locación de Servicios, sus Adendas y Constancia de Prestación de servicios, que obra de fojas treinta y cuatro a setenta y dos, que señala en su clausula quinta, en similar línea, indica: "QUINTA: RETRIBUCIÓN. "OSINERGMIN" abonará a "EL LOCADOR" como retribución total por sus servicios, la suma de (...) monto que se le abonará

3 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

gradualmente según el avance de las labores encomendadas (...)", igualmente, cabe resaltar lo acordado en la segunda cláusula de la Primera Addenda del Contrato de Locación de Servicios 048PN-SR-2014-GFHL (Fojas sesenta), en donde indica: "TERCERO: OBJETO. OSINERGMIN contrata a "EL (LA) LOCADOR" para que brinde servicios profesionales mediante un contrato de locación de servicios, supervisado por el Gerente de Operaciones". s) La Guía General de Supervisión en Hidrocarburos año 2006, que obra de fojas ochenta y dos a noventa y tres, en el que se encuentra la información que era necesaria para que el demandante realice sus visitas de supervisión. t) Fotocheck otorgado por OSINERGMIN que obra de fojas ciento veintisiete y las Cartas de Presentación, que obra de fojas ciento veinticuatro a ciento veintiséis, los cuales tienen como sustento el facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa sujeta a supervisión, así como el reconocimiento del supervisor por parte de diversas autoridades a efectos de que posteriormente pueda emitir su informe. u) Documentos sobre capacitaciones, que obra a fojas ciento veintidós, aquello guarda relación con la naturaleza técnica y especializada que realizaba el actor. v) Correos Electrónicos que obra de fojas noventa y cuatro a ciento diecinueve, con los que se evidencian las diversas coordinaciones que efectuaba el demandante para el desempeño de sus funciones. w) Oficios 11738-2009-OS-GFHL/UCHL, 13370-2008-OS-GFHL/UCHL, 1487-2008-OS-GFHL/UCHL y 928-2009-OS-GFHL/UCHL que obra de fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y siete, sobre designación de Sede de Operaciones. x) Resolución de Gerencia General 110-2007- OS/GG que obra de fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y uno, mediante por la cual se delegan a los Supervisores Regionales las funciones de supervisión general, pre operativa y operativa, así como el Oficio 7558-2001-OS/GFHL-UROC, que obra de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y tres, sobre disposiciones acerca de medidas de seguridad y cautelares. y) Resolución 14992-2014-OS-GFHL e Informe Técnico 253803-I-056-2015, que obra de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y siete, documentos con los cuales se acredita

la ejecución de la prestación de servicios de supervisión del demandante. Octavo. En ese sentido, de las documentos señalados en el presente considerando, se determina que las actividades desarrolladas por la parte demandante a favor de la demandada no pueden considerarse como eventuales, por cuanto ha venido prestando dicho servicio desde el ocho de marzo de dos mil seis hasta el treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, máxime, si la demandada ha ejercido control sobre la prestación ejecutada, desvirtuando la prestación autónoma de servicios que se alega, acreditándose además que el accionante no sólo ejercía labores de supervisión, las que de igual modo se encontraban directamente relacionadas con las funciones principales encomendadas al OSINERGMIN, conforme lo señalado por el artículo 13° de la Ley 26734, de lo que se concluye que la prestación de servicios realizada por el demandante fue subordinada. Régimen Laboral de los Trabajadores de OSINERGMIN Noveno. Habiéndose determinado que entre la parte demandante y la demandada existió una relación de tipo laboral, por presentarse los elementos constitutivos del contrato laboral, cabe determinar el régimen laboral de los trabajadores de OSINERGMIN, sobre el particular, la Ley 26734 en su artículo 14° prescribe: "Régimen Laboral Artículo 14°. - El personal del OSINERG está sujeto al régimen laboral de la actividad privada." Décimo. De acuerdo a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha interpretado erróneamente el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; por consiguiente, la causal denunciada por la parte demandante, deviene en fundada. Respecto a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° de la Ley 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía. Décimo Primero. La norma en mención establece lo siguiente: "Las funciones de Supervisión, Supervisión Específica y Fiscalización atribuidas al OSINERG podrán ser ejercidas a través de Empresas Supervisoras. Las Empresas Supervisoras son personas naturales o jurídicas debidamente

calificadas y clasificadas por el OSINERG. Estas Empresas Supervisoras serán contratadas y solventadas por el OSINERG. La contratación de las mismas se realizará respetando los principios de igualdad, no discriminación y libre competencia. Mediante resolución del Consejo Directivo del OSINERG se establecerán los criterios y procedimientos específicos para la calificación y clasificación de las Empresas Supervisoras, así como la contratación, designación y ejecución de las tareas de supervisión y fiscalización que realizarán tales empresas". Décimo Segundo. En relación a ello, debe señalarse que al artículo 4° de la Ley 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG), las funciones de supervisión podrán ser ejercidas por las empresas supervisoras, las cuales pueden ser personas naturales o jurídicas debidamente calificadas y clasificadas por el OSINERG, las cuales podrán ser contratadas por OSINERG, ahora OSINERGMIN. Décimo Tercero. En ese sentido, se concluye que las funciones de Supervisión, están sujetas a su Ley de creación - Ley 27699, si bien es cierto no existe prohibición alguna para contratar con terceros, para la ejecución de funciones plenamente autónomos bajo los contratos de locación de servicios como lo ha sido con el demandante, sin embargo ello no implica que labores de carácter permanente y del giro de la entidad demandada sean contratadas bajo diferentes modalidades de contratación; puesto que la norma señala que "podrán" contratar; esto es, en determinados casos, concluyéndose que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa de aplicación indebida del artículo 4° de la Ley número 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía, correspondiendo declarar fundada la causal denunciada. Por estas consideraciones: **MI VOTO ES** por que se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, Víctor Raúl Maslucán Góngora, mediante escrito presentado el treinta de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos quince; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha once de abril de

dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos setenta y siete a quinientos ochenta y cinco; y actuando en sede de instancia, **SE CONFIRME** la Sentencia apelada de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos quince a quinientos treinta y uno, que declaró fundada la demanda; **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - Osinergmin sobre desnaturalización de contratos y otros; y se devuelva.

S.S.

MALCA GUAYLUPO EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Malca Guaylupo fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a los actuados.

# CASACIÓN LABORAL

## 23145-2019 ICA

**Materia:** Reintegro de beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

**SUMILLA:** Se infringe el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y, por ende, el debido proceso, si los jueces, al dar solución al caso concreto, no expresan las razones suficientes que justifiquen su decisión de manera objetiva, sobre la base de los hechos alegados y probados por las partes, y sin cometer desviaciones respecto a lo expresamente pretendido en la demanda.

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintiuno.

### VISTA

La causa número veintitrés mil ciento cuarenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion ICA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta, en cuanto confirmó la Sentencia apelada de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y dos a ciento doce, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Maribel Cecilia Uchuya Cabrera, sobre reintegro de beneficios sociales y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada fue declarado procedente mediante Resolución de fecha veinte de enero de dos mil veintiuno, que corre de fojas setenta y cuatro a setenta y ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e Infracción normativa del artículo 6° del Texto Único Ordenado número 728,

aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR y el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo número 001-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso c) Pretensión. Según se aprecia de la demanda interpuesta el trece de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas treinta y seis a cincuenta y uno, la actora pretende: i) se declare el carácter remunerativo del Bono por función jurisdiccional, así como de las Bonificaciones otorgadas mediante Decretos Supremos número 045-2003-EF, número 016-2004, número 02-2016-EF, Decreto de Urgencia número 017-2006 y la Ley número 29142, ii) se ordene el reintegro de las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, remuneración vacacional e indemnización vacacional, y, iii) se ordene el pago de intereses legales y costos del proceso. d) Sentencia de Primera Instancia. El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante Sentencia de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y dos a ciento doce, declaró fundada en parte la demanda de autos, por ende, reconoció el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las bonificaciones excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos número 045-2003-EF, número 016-2004, número 02-2016-EF, Decreto de Urgencia número 017-2006 y la Ley

número 29142, bajo el argumento de que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, tales beneficios fueron percibidos por los trabajadores de la parte demandada, incluida la demandante, por la prestación de sus servicios, además, eran de su libre disponibilidad y representaban una ventaja patrimonial. Es ese sentido, el A quo consideró que el bono por función jurisdiccional y las aludidas bonificaciones excepcionales debían computarse para el cálculo de beneficios sociales, por el período que va desde julio de mil novecientos noventa y nueve a diciembre de dos mil dieciocho, ordenando el pago de los reintegros correspondientes. e) Sentencia de Segunda Instancia. El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta, confirmó la Sentencia de Primera Instancia bajo los mismos argumentos expuestos por el Juzgado, precisando que el bono por función jurisdiccional y las bonificaciones excepcionales son percibidas de forma mensual por los trabajadores de la parte demandada, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente,

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 corroborarse 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 número 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; empero, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada y se procederá a analizar las causales materiales. Cuarto. Sobre la infracción de orden procesal Corresponde analizar primero la causal referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispositivo legal que prevé: "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". Quinto. Con respecto al 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. El derecho a la debida motivación de las resoluciones, importa que los jueces,

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.

al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, las cuales deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los hechos acreditados en el trámite del proceso. Así, pues, la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen una argumentación basada en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. Séptimo. Así, el Tribunal Constitucional ha precisado en los Expedientes número 3943- 2006-PA/TC y número 00728-2008-HC, que se vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación en los siguientes supuestos: "a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. c) Deficiencias en la motivación externa: justificación

de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. e) Motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)". Octavo. En tal sentido, no existirá infracción normativa por defecto en la motivación si la sentencia recurrida se ha ceñido estrictamente a lo aportado, debatido y probado en el proceso, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo que sustenta su decisión, además, aún si la justificación contenida en la sentencia es breve o concisa, se entenderá cumplido el deber de motivar si es posible conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión. Noveno. Análisis del caso concreto En el presente proceso, es objeto de control la resolución emitida por

la Sala Superior, en tanto la parte recurrente cuestiona el carácter remunerativo del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, así como el consecuente pago por reintegro de beneficios sociales, señalando que no se han precisado suficientes fundamentos que determinen este carácter remunerativo. Dicho esto, corresponde a este Supremo Colegiado analizar si al emitir sentencia, los órganos resolutores han incurrido en error de motivación, conforme se sostiene en el recurso de casación. Décimo. Respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, cabe precisar que mediante sentencia recaída en el Expediente número 0022-2004-AI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, el Tribunal Constitucional precisó que el artículo 158° de la Constitución Política del Perú reconoce la equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público, al establecer lo siguiente: “26. En cuarto lugar, con base en el criterio de equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial, Ministerio Público y Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura (artículos 158° y 156° de la Constitución), y al de independencia funcional, indispensable en el sistema de impartición de justicia, el Ministerio Público, cuya función principal es representar a la sociedad en los procesos judiciales, así como la de defender la legalidad y los intereses públicos, goza de reserva de ley orgánica. Obligación que se confirma con la reserva de ley orgánica prevista para el Consejo Nacional de la Magistratura por el artículo 150° de la Constitución”. Siendo ello así, a través de sendas sentencias recaídas en los Expedientes número 1676-2004-AC/TC, número 0410-2006-PC/TC, número 05000-2007-PC/TC, entre otras, el Tribunal Constitucional señaló con relación a la naturaleza pensionable de los bonos por función fiscal y por función jurisdiccional, que dichos rubros no tienen naturaleza remunerativa ni son computables para efectos pensionarios. Décimo Primero. Por su parte la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, en el proceso de acción popular recaído en el Expediente número 1601-2010-Lima, del siete de octubre de dos mil diez, reconoció el carácter remunerativo al bono por función jurisdiccional,

sosteniendo en su duodécimo considerando lo siguiente: “(...) No obstante que la Disposición Décimo Primera Transitoria y Final de la Ley 26556 señala que la bonificación por función jurisdiccional no tiene el carácter de pensionable, empero al otorgarse esta bonificación de manera fija, mensual y permanente sujeta principalmente a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, tiene características similares a la remuneración (...)”. Décimo Segundo. Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día cuatro de julio de dos mil catorce, en el Tema número 4, punto 4.2., se acordó por unanimidad: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”. Décimo Tercero. De igual forma, mediante doctrina jurisprudencial recaída en la Casación Laboral número 10277-2016-ICA, emitida por este Tribunal Supremo, publicada en la separata de Jurisprudencia del diario oficial “El Peruano” del domingo dieciséis de setiembre de dos mil dieciocho, se estableció lo siguiente: “El Bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios.” Décimo Cuarto. Ahora bien, no podemos soslayar que, recientemente, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia recaída en el Expediente número 04495-2019-PA/TC de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, señalando lo siguiente: “4. Conforme a las normas citadas, el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y se financia a través de los recursos ordinarios del Ministerio Público. No obstante, el Tribunal Constitucional observa que al expedirse la resolución casatoria cuestionada, de fecha 7 de setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho

Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió el recurso al margen de lo establecido por la normatividad mencionada y omitiendo los criterios expuestos por el Tribunal en relación con el carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal en las Sentencias 10714-2006-PC/TC, 05391- 2006-PC/TC, 00442-2008-PC/TC, 04836-2008-PA/TC, 01713- 2014-PC/TC, entre otras. (...)

10. De ahí que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resulta inconstitucional por no haber tomado en cuenta la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional relativa al carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal y a que no debe ser incluido en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, tal como lo solicitara el Ministerio Público. En tal sentido, la resolución suprema cuestionada, incurre en un déficit de motivación que afecta el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, por lo que corresponde estimar la demanda.” Décimo Quinto. Es menester precisar que este nuevo pronunciamiento del Tribunal Constitucional fue emitido en el marco de un proceso de amparo seguido por el procurador público del Ministerio Público, en el que solicita se declare nula la resolución de fecha siete de setiembre de dos mil quince (Casación número 1692-2015 LIMA), por la cual esta Sala Suprema decidió no casar la sentencia de vista de fecha diez de marzo de dos mil catorce, que –a su vez– declaró fundada la demanda referida a la naturaleza remunerativa del bono por función fiscal, interpuesta por doña Irma Josefina Yabar Rayo, por ende, siendo que la materia allí resuelta guarda estrecha relación con las pretensiones discutidas en el presente proceso, al tener el mismo criterio el Tribunal Constitucional con respecto al bono por función jurisdiccional, corresponde que las instancias de mérito efectúen un mayor análisis sobre el carácter remunerativo de dicho bono, y diluciden sobre la incidencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional número 04495-2019-PA/ TC en el caso de autos, criterio éste último que también viene siendo aplicado por algunos órganos jurisdiccionales en el Poder Judicial como la sentencia firme recaída en el expediente

08198-2016-0-1801-JR-CI-10 (Ref. Sala 00416-2020-0) expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 21 de febrero de 2021. Décimo Sexto. Por lo expuesto, esta Sala Suprema estima que las instancias de mérito han expresado una motivación insuficiente, incurriendo en este caso en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en tanto no se ha cumplido con analizar aspectos relevantes para resolver la presente controversia, por lo que deviene en fundada la causal denunciada, correspondiendo casar la Sentencia de Vista y declarar insubsistente la Sentencia apelada, a efectos de que el órgano jurisdiccional de primera instancia emita nuevo fallo, en atención a las consideraciones expresadas en esta Ejecutoria Suprema. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

#### **FALLO**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Poder Judicial, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y tres; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha nueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y dos a ciento doce, y **ORDENARON** que el Juez de primera instancia proceda a emitir nuevo pronunciamiento conforme a los lineamientos expuestos en la presente ejecutoria; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante Maribel Cecilia Uchuya Cabrera, sobre reintegro de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

# CASACIÓN LABORAL 23292-2019 LIMA

**Materia:** Reintegro del bono por función jurisdiccional y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

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

Lima, veintidós de junio de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintitrés mil doscientos noventa y dos, 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 demandada, el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, mediante escrito presentado con fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos cuarenta y seis, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cinco de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos once a doscientos veintiocho, que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta y uno de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento ochenta, que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Patricia Lucia Benavides Valentín, sobre reintegro del bono por función jurisdiccional y otros.

## CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veintiocho de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas noventa y tres a noventa y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte

demandante por la causal de: - Infracción normativa al inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso: a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados, se verifica la demanda de fecha diecinueve de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ocho a veinte, el demandante solicitó determinar se aplique retroactivamente la dación de la Resolución Administrativa 305-2011- P/PJ de fecha treinta y uno de agosto de dos mil once, por lo que solicitó el pago de la bonificación por función jurisdiccional desde el uno de marzo de dos mil ocho al treinta de noviembre de dos mil once; asimismo, requirió que se declare como concepto remunerativo los importes por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales en base al Decreto Supremo 045-2003-EF, Decreto Supremo 016-2004, Ley 29142; Decreto Urgencia 017-2006 y Decreto Supremo 002- 16-EF y su incidencia en la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, debiendo la demandada constituirse en depositaria de la compensación por tiempo de servicios; más el pago de los intereses y los

costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia. El Sexto Juzgado de Trabajo Transitorio Permanente de la Corte Superior de Justicia del Lima, a través de la Sentencia emitida el treinta y uno de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ochenta, declaró fundada en parte la demanda sobre reintegro de bono jurisdiccional y asignaciones excepcionales, ordenando que la demandada cumpla con el con pagar la suma de cincuenta y dos mil noventa y nueve soles (S/52,099.67) por los conceptos demandados, y cumpla la demandada con depositar la suma de veintitrés mil quinientos nueve con 93/100 soles (S/23,509.93), por concepto de compensación por tiempo de servicios por incidencia de la bonificación jurisdiccional y asignaciones excepcionales. El A quo considera, en relación al bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales, que estos beneficios fueron percibidos en contraprestación del trabajo realizado y fue abonado de manera fija, mensual y permanente, teniendo la calidad de libre disposición del trabajador, percibiéndose sin ninguna condición, y cumpliendo con la condición de naturaleza remunerativa. c) Sentencia de segunda instancia. La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista del cinco de abril de dos mil diecinueve, que corre en folios doscientos doce a doscientos veintiocho, la cual revocó en el extremo que desestima la aplicación retroactiva de la bonificación por función jurisdiccional por el periodo de marzo de dos mil ocho a agosto de dos mil once, reformándola declararon fundado este extremo, confirmó la sentencia en los demás que contiene y modificó el monto a ser cancelado por la suma de setenta y tres mil quinientos ochenta y cinco con 70/100 soles (S/73,585.70) por los conceptos de reintegro de bonificación por función jurisdiccional y reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios y la incidencia del bono por función

jurisdiccional y asignaciones excepcionales, y cumpla la demandada con depositar la suma de veintiún mil seiscientos seis con 19/100 soles (S/21,606.19), por concepto de compensación por tiempo de servicios por incidencia de la bonificación jurisdiccional y asignaciones excepcionales, argumentando el Ad quem de forma similar a lo expuesto en primera instancia, determinando que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tiene carácter remunerativo. Segundo. Infracción normativa. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636 modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley número 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo. Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento. En el caso concreto de autos, la causal procesal que se denuncia es la infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, referido a la motivación de resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto. La causal declarada precedente, está referida a la infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la

1 Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

Constitución Política del Perú, la norma constitucional en mención prescribe: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)" Alcances sobre el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Quinto. En todo Estado constitucional y democrático de derecho, la debida motivación de las decisiones constituye un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva, es así que el derecho a la debida motivación constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecte de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos. Sexto. Respecto a la infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-PHC/TC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. (...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. (...) c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que

parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. (...) e) La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)." De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Respecto a la congruencia procesal Séptimo. 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 partes<sup>2</sup>. Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados" (subrayado y énfasis son nuestros). Solución al caso concreto Octavo.

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

En el presente caso, el presente recurso fue declarado procedente en el sentido que los principales fundamentos de la parte recurrente en su escrito de casación, se encuentran direccionados a cuestionar el carácter remunerativo del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, señalando que la instancias de mérito correspondientes no han precisado suficientes fundamentos que determinen este carácter remunerativo; correspondiendo a este Supremo Colegiado realizar un examen detallado a fin de determinar si efectivamente se ha fundamentado correctamente. Noveno. Respecto al carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, cabe precisar que mediante sentencia recaída en el Expediente 0022-2004-AI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, el Tribunal Constitucional precisó que el artículo 158° de la Constitución Política del Perú reconoce la equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público, al establecer lo siguiente: "26. En cuarto lugar, con base en el criterio de equivalencia funcional entre los miembros del Poder Judicial, Ministerio Público y Miembros del Consejo Nacional de la Magistratura (artículos 158° y 156° de la Constitución), y al de independencia funcional, indispensable en el sistema de impartición de justicia, el Ministerio Público, cuya función principal es representar a la sociedad en los procesos judiciales, así como la de defender la legalidad y los intereses públicos, goza de reserva de ley orgánica. Obligación que se confirma con la reserva de ley orgánica prevista para el Consejo Nacional de la Magistratura por el artículo 150° de la Constitución." Siendo ello así, a través de sendas sentencias recaídas en los Expedientes 1676-2004-AC/TC, 0410-2006-PC/TC, 05000-2007-PC/TC, entre otras, el Tribunal Constitucional señaló con relación a la naturaleza pensionable de los bonos por función fiscal y por función jurisdiccional, que dichos rubros no tienen naturaleza remunerativa ni son computables para efectos pensionarios. Décimo. Por su parte la Corte Suprema, a través de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en el proceso de acción popular recaído en el Expediente 1601-2010-Lima, del siete de octubre de dos mil diez, reconoció el

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

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

contexto, se verifica que la decisión emitida por el órgano de grado adolece de vicios en su sustentación (motivación insuficiente), vulnerando el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en tanto que no se ha cumplido con analizar aspectos importantes de acuerdo a lo actuado en el proceso y al derecho para resolver la presente controversia, razones por las cuales deviene en fundado el recurso de casación. Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, mediante escrito presentado con fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos treinta a doscientos cuarenta y seis, **NULA** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cinco de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos once a doscientos veintiocho, **E INSUBSISTENTE** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha treinta y uno de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cincuenta y seis a ciento ochenta, **ORDENARON** al Juez de primera instancia emitir nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente ejecutoria suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Patricia Lucia Benavides Valentín, sobre reintegro del bono por función jurisdiccional y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Dávila Broncano y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LÉVANO VERGARA, ATO ALVARADO, DÁVILA BRONCANO

# CASACIÓN LABORAL 23314-2019 LA LIBERTAD

**Materia:** Homologación de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

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

Lima, diecinueve de mayo de dos mil veintiuno.

## VISTA

La causa número veintitrés mil trescientos catorce, guion dos mil diecinueve, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el nueve de julio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos noventa y tres a quinientos dos, repetido en fojas quinientos cuatro a quinientos trece, contra la Sentencia de Vista de fecha dos julio de dos mil diecinueve que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a cuatrocientos ochenta y ocho, que confirmó la Sentencia de primera instancia de fecha once de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos seis; que declaró fundada la demanda; sobre homologación de remuneraciones y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinte de enero de dos mil veintiuno, que corre de fojas sesenta y cuatro a sesenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política

del Perú. ii) Infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público Por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso 1.1. Demanda. Conforme al escrito de la demanda presentada el diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veinte a ciento treinta y cinco, la demandante solicita: a) reconocimiento de nivel "profesional I" en el cargo de asistente de juez, por el periodo trece de agosto de dos mil ocho hasta el veintiséis de mayo de dos mil quince, b) reintegro de remuneraciones, beneficios sociales y bono por función jurisdiccional homologado, y, c) naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y su incidencia en los beneficios sociales, más el pago el intereses legales, costos y costas procesales. 1.2. Sentencia de Primera Instancia. El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha once de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos seis, declaró fundada la demanda, considerando que, del Acta de Visita Judicial Ordinaria de la Primera Sala laboral de Trujillo, si bien en dicha acta se registra a la demandante como asistente judicial, ésta no podría direccionar al segregista quién apoyaba en la elaboración de proyectos de sentencia, por no ser una labor de un asistente

judicial, conforme se aprecia del perfil de cargos de los trabajadores del Poder Judicial, sino la de un asistente de Juez. Asimismo, de la Captura de pantalla (a fojas sesenta y uno), se aprecia que la emplazada creó un usuario para la actora del Sistema Integrado Judicial – SIJ- con el cargo de Asistente de Vocal, por lo tanto, le corresponde que se le reconozca la categoría de “PROFESIONAL I”. En cuanto a la pretensión de reintegro de remuneración y bonificación por función jurisdiccional homologado; al haberse desempeñado, para la emplazada, en el cargo real de Asistente de Juez (Nivel Profesional I), le corresponde el pago de dichos conceptos conforme a las escalas remunerativas y resoluciones administrativas vigente durante el periodo demandado. Finalmente, se le reconoce el carácter remunerativo del bono jurisdiccional, por lo que procede a realizar un nuevo cálculo de los beneficios sociales reclamados.

### 1.3. Sentencia de Segunda Instancia.

La Primera Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia de primera instancia; considerando que, los argumentos esbozados por la parte demandada como sustento de esta pretensión impugnatoria, están referidos a hechos distintos a los analizados por el A quo en la recurrida; pues se sostiene que la actora reclama la homologación de sus remuneraciones con el monto pagado a un trabajador de su misma categoría e inclusive se cita a los criterios establecidos por la Corte Suprema para la dilucidación de controversias relacionadas con la homologación de trabajadores, cuando la actora peticiona el reconocimiento de nivel “Profesional I” por haber laborado como Asistente de Juez. Asimismo, resulta acertada la decisión del A quo de incluir el bono por función jurisdiccional en la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales peticionados, por lo que al no haber sido apelada la forma de cálculo de éstos, deben confirmarse en los mismos montos determinados en la recurrida.

### 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 número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero. La disposición en mención regula lo siguiente: “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. Cuarto. Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el 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. Quinto. En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728- 2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal

Constitucional (Exp. 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso’. Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. Sexto. En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observe los requisitos ya indicados y por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. Análisis del caso Séptimo. La entidad recurrente señala que la Sala Superior no ha tenido en cuenta que, para homologar el bono por función jurisdiccional, se debe tener en cuenta la antigüedad y las labores que realizan los individuos, además, la demandante no ha acreditado que haya ingresado a la categoría pretendida mediante concurso público. De acuerdo con los argumentos expuestos por la parte demandada, la controversia en esta Sala Suprema se circunscribe en determinar si la Sentencia de Vista

incurre en vicios de motivación insuficiente que afectan el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, para tal efecto, se verificará si lo resuelto por el Colegiado Superior responde a las alegaciones efectuadas por las partes procesales y a la normatividad vigente. Octavo. Sobre el particular, de la revisión del escrito de demanda se aprecia que la señora Gloria Lucila Laiza Espinoza, pretende, entre otras cosas, el reconocimiento del nivel “profesional I” en el cargo de asistente de juez por el periodo del trece de agosto de dos mil ocho hasta el veintiséis de mayo de dos mil quince; y como consecuencia de ello, también solicita el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; alegando, que durante toda la relación laboral ha realizado dicha función a pesar de que fue contratada en el cargo de Asistente Judicial. Noveno. Antes de ingresar a analizar los argumentos expuestos por la parte recurrente, se debe efectuar algunas precisiones sobre el principio de la meritocracia en la Administración Pública. Al respecto, el artículo IV, inciso 7) de la Ley Marco del Empleo Público, establece que “el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...)”. Es decir, para el ingreso y ascenso en la administración pública solo se puede efectuar mediante concurso público de mérito; lo cual resulta acorde con el objetivo que se persigue, esto es, de contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva y con calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad, es por ello, que el artículo 1° de la mencionada Ley, establece que su finalidad es la de “consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional (...) para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las persona”. En esa misma línea de análisis, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 0011-2020-PI/TC, señaló que el principio de meritocracia “vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio del acceso por mérito;

asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas”, con lo cual, se pretende garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública. Décimo. Ahora bien, las instancias de mérito declaran fundada la demanda, alegando que las funciones realizadas por la accionante son propias de un PROFESIONAL I – ASISTENTE DE JUEZ, sin embargo, no se advierte que se haya efectuado análisis alguno sobre lo dispuesto por la Ley Marco del Empleo Público respecto al ascenso o promoción de los trabajadores de la administración pública, aspecto que resulta trascendental para determinar la fundabilidad de las pretensiones reclamadas, ya que lo pretendido por la demandante, es la asignación de una categoría profesional superior a la que fue contratada. Asimismo, de los actuados no se verifica medio de prueba que acredite que la actora ingresó a la plaza de profesional - Categoría I mediante concurso público de méritos, requisito que resulta indispensable para el reconocimiento de la categoría reclamada. Ahora bien, la señora Gloria Lucila Laiza Espinoza viene prestando servicios desde el trece de agosto de dos mil ocho hasta el veintiséis de mayo de dos mil quince, como asistente judicial asignada a la Primera Sala Superior de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, esto es más de siete años, ello no puede significar que como consecuencia del tiempo de servicio prestado a la parte recurrente se le otorgue el ascenso o promoción al nivel de PROFESIONAL I, sin cumplir lo dispuesto por la Ley Marco del Empleo Público, esto es, la existencia de un concurso público de mérito abierto y atendiendo a las plazas vacantes y presupuestadas de la entidad demandada. Debe resaltarse, que lo expuesto precedentemente no puede ser entendido como un impedimento u obstáculo irrazonable a los trabajadores de la entidad recurrente de poder acceder a una categoría superior, todo lo contrario, es el cumplimiento irrestricto de las disposiciones legales vigentes que

regulan el acceso y promoción de los trabajadores de la administración pública, que cuyo objetivo no es más que, garantizar la igualdad en el acceso a la función pública así como contar con profesionales idóneos para el servicio público. Décimo Primero. A mayor abundamiento, de la revisión de las sentencias emitidas por las instancias de mérito, se advierte que no se ha tenido en cuenta las siguientes situaciones: a) En fojas sesenta y ocho a ciento seis, se encuentra inserto los Perfiles de Cargos de los Trabajadores del Poder Judicial sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, vigente durante el periodo reclamado, en el cual se detalla los requisitos de cada puesto de trabajo. No obstante, los órganos resolutores no han analizado si la demandante cumple con el perfil requerido para desempeñar el cargo reconocido: ASISTENTE DE JUEZ. b) En ese mismo sentido, de la revisión de los medios probatorios no se advierte documento alguno emitido por el Área de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que designe a la demandante como ASISTENTE DE JUEZ. Esto último resulta trascendental por cuanto este es el órgano competente para la designación de personal, organización y gestión de la entidad. En ese sentido, si bien en las Actas de Visitas judiciales emitidas por el Órgano Desconcentrado de la Magistratura (ODECMA) se consigna a la demandante con el cargo de “asistente de juez superior”, lo cierto es que, ello no puede significar en modo alguno que la propia entidad haya reconocido dicha categoría, por cuanto el referido órgano no resulta competente para asignar o reconocer categorías que forman parte de la estructura orgánica de este Poder del Estado. c) Asimismo, de la revisión de autos se advierte que la demandante ha tramitado con la misma entidad el proceso judicial número 4416-2014-0-1601-JP-LA-01, en el cual se le reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado en el cargo de asistente judicial, desde el siete de febrero de dos mil ocho hasta el treinta de noviembre de dos mil once, tal como aprecia del fundamento quinto de la sentencia de primera instancia contenida en la Resolución Dos de fecha siete de noviembre de dos mil catorce (en foja nueve, parte pertinente). De lo

señalado, se colige que por el periodo materia de debate, la accionante ha tenido otro proceso judicial en donde se le reconoce la categoría de asistente judicial. Este hecho no ha sido objeto de análisis por las instancias resolutorias, el cual resulta ser relevante por cuanto se está reconociendo por un mismo periodo dos categorías salariales diferentes: asistente judicial y asistente de juez. Décimo Segundo. Por otro lado, de la revisión de los actuados se advierte que también forma parte del petitório el reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional por el periodo de trece de agosto de dos mil ocho hasta el treinta y uno de marzo de dos mil trece y desde el uno de febrero de dos mil catorce hasta setiembre del mismo año (fojas ciento veintiocho). En ese sentido, es de señalarse que esta Sala Suprema ha sido notificada con la sentencia recaída en el proceso de amparo signado con el expediente número 04495- 2019-PA/TC de fecha dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, mediante el cual se anula la Casación laboral número 1692-2015 LIMA, que reconoce el carácter remunerativo del bono por función fiscal. En el citado pronunciamiento, el Tribunal Constitucional señaló que: "4. Conforme a las normas citadas, el Bono por Función Fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y se financia a través de los recursos ordinarios del Ministerio Público. No obstante, el Tribunal Constitucional observa que al expedirse la resolución casatoria cuestionada, de fecha 7 de setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió el recurso al margen de lo establecido por la normatividad mencionada y omitiendo los criterios expuestos por el Tribunal en relación con el carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función Fiscal en las Sentencias 10714-2006-PC/TC, 05391- 2006-PC/TC, 00442-2008-PC/TC, 04836-2008-PA/TC, 01713- 2014-PC/TC, entre otras. (...)

10. De ahí que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resulta inconstitucional por no haber tomado en cuenta la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional relativa al carácter no pensionable ni remunerativo del Bono por Función

Fiscal y a que no debe ser incluido en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, tal como lo solicitara el Ministerio Público. En tal sentido, la resolución suprema cuestionada, incurre en un déficit de motivación que afecta el contenido constitucionalmente protegido de este derecho, por lo que corresponde estimar la demanda." Décimo Tercero. En atención a este nuevo pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional, resulta relevante que las instancias de mérito dilucidan si en el caso de autos resulta aplicable el criterio asumido por el mencionado órgano constitucional, ello, en la medida que la naturaleza jurídica del bono fiscal es la misma respecto al bono por función jurisdiccional. Décimo Cuarto. En atención a lo expuesto se denota una afectación a la garantía y principio del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que los argumentos brindados por los órganos de resolución contienen una motivación insuficiente. Por lo tanto, en el caso de autos se ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando la causal declarada procedente en fundada, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista, declarar la insubsistencia de la sentencia apelada y ordenarse la emisión de nueva sentencia por el órgano de primera instancia, con observancia de las consideraciones expresadas en la presente Ejecutoria Suprema. Décimo Quinto. Habiéndose declarado fundada la causal de naturaleza procesal, carece de objeto que esta Sala Suprema emita pronunciamiento respecto a la causal relacionada con la infracción normativa del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público. Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

## DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Poder Judicial, mediante escrito presentado el nueve de julio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos noventa y tres a quinientos dos, repetido en fojas quinientos cuatro

a quinientos trece, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha dos julio de dos mil diecinueve que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a cuatrocientos ochenta y ocho, e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada, de fecha once de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos seis; **ORDENARON** que el Juez de Primera Instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente Ejecutoria Suprema; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por Gloria Lucila Laiza Espinoza; sobre homologación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo, Arias Lazarte; y los devolvieron.

S.S.

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

# CASACIÓN LABORAL

## 23916-2017 LIMA

**Materia:** Nivelación de remuneraciones y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

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

Lima, nueve de abril de dos mil veintiuno.

### VISTA

La causa número veintitrés mil novecientos dieciséis, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo Ato Alvarado, con la adhesión de los señores jueces supremos: Ubillus fortini, Malca Guaylupo, y Dávila Broncano; y con el voto en discordia de la señora jueza suprema Rodríguez Chávez, con la adhesión del señor juez supremo Arias Lazarte; se emite la siguiente Sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el nueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta a mil noventa y uno, contra la Sentencia de Vista del veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis, que revocó la sentencia apelada de fecha treinta de octubre de dos mil quince, que corre de fojas novecientos ochenta y cuatro a novecientos ochenta y nueve, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada en parte; en el proceso seguido por el demandante, Óscar Omar Vásquez Panduro, sobre nivelación de remuneraciones y otros.

### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por el demandado se declaró procedente mediante resolución del veintiuno de agosto de dos mil diecinueve, que corra de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta del cuaderno formado, por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 130° de la Constitución Política del Perú; e ii) 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 al respecto.

### CONSIDERANDO

Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado. 1.1. Demanda: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y tres, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento cincuenta y siete a ciento cincuenta y nueve, el actor pretende que se le incluya en la estructura salarial de la empresa demandada, nivelando sus remuneraciones con las de un Analista III (cuatro mil doscientos noventa y tres con 00/100 soles, S/ 4,293,00). Asimismo, solicita

el pago de quinientos cuarenta mil seiscientos ochenta y dos con 81/100 soles (S/ 540,682.81) por reintegros de remuneraciones, reintegros de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), reintegro de gratificaciones y reintegro de utilidades, más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Lima, mediante Sentencia que corre de fojas novecientos ochenta y cuatro a novecientos ochenta y nueve, declaró infundada la demanda al considerar que al actor se le reconoció una relación laboral con la demandada mediante sentencia judicial, ordenando su reposición en el mismo puesto que ostentaba y con la misma remuneración, siendo que al momento de su cese tenía el cargo de Analista, así pues, las diferencias salariales entre lo percibido por el actor y el homólogo son bajo el criterio objetivo de la antigüedad, pues el homólogo ingresó a laborar en el dos mil y el actor ingresó en el dos mil tres. 1.3. Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis, revocó la sentencia y declaró fundada en parte la demanda. Argumento que, en Audiencia de Juzgamiento se ha dejado en claro que el demandante lo que pretende es que se le otorgue la remuneración básica conforme a los Convenios Colectivos del año dos mil y posteriores, que corresponden a los Analistas III, dejando de lado el referente del trabajador homólogo para evitar la confusión, debido a que lo que está pidiendo es la discriminación salarial y no la homologación; aunado a ello, se señala que el inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR indica que los beneficios otorgados por un convenio colectivo tienen vigencia indefinida, hasta que sean regulados por un nuevo convenio colectivo, en esta medida, los beneficios reconocidos en los convenios colectivos, no solo le son aplicables a los trabajadores que a la fecha del acuerdo tengan vínculo laboral vigente; sino a todos los

trabajadores que con posterioridad se incorporen a la empresa, por lo que, el demandante ingresó el siete de agosto del dos mil tres, por lo que, le corresponde los beneficios que indica el Convenio Colectivo del dos mil, pues estaba vigente cuando el actor ingresó, en el cual se estableció una remuneración base de dos mil soles (S/.2,000.00) para los trabajadores en las diversas categorías y niveles. Siendo así, al actor le corresponde el reintegro de remuneraciones, tomando remuneración básica la suma de dos mil soles (S/.2,000.00) en el cargo de Analista III, con sus respectivos incrementos según los Convenios Colectivos que rigió en la empresa. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre 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, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Primera causal declarada procedente La disposición de la causal analizada 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: Conforme a la causal de casación declarada procedente, 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 número 29497<sup>1</sup>, 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. Quinto: Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de 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 este 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. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: 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. Séptimo: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480-2006 AASTC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación

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.

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. Análisis del caso concreto Octavo: Es de precisarse que la Sentencia de vista de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, se señala el fundamento 15, lo siguiente: "15. En este sentido, cabe señalar que el demandante Ingresó el 07 de agosto del 2003, por lo que, le corresponde los beneficios que indica el Convenio Colectivo del 2000, puesto que dicho convenio estaba vigente cuando ingresó el actor; así en el mencionado convenio se estableció una remuneración base de S/. 2,000.00 soles para los trabajadores en las diversas categorías y niveles, sin embargo, el demandante al ingresar el 07 de agosto de 2003, percibía como remuneración básica de S/.1740 soles, suma menor a la remuneración establecida en el convenio del año 2000, es por ello, que al actor le corresponde el reintegro de remuneraciones, teniendo en cuenta como remuneración básica de S/. 2,000.00 soles, en el cargo de Analista III, con sus respectivos incrementos según los Convenios Colectivos que rigió en la empresa y que obran en autos. (...) Así como también lo corresponde al reintegro de gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo cálculo se muestran en los cuadros que se detallaran líneas abajo. Aunado a ello, cabe indicar que este fue el mecanismo establecido por la empresa con sus organizaciones sindicales para determinar los incrementos remunerativos, no habiéndose acreditado por la demandada que existía otro mecanismo de incrementos remunerativos para los Analistas III." Noveno: Es así, que el Colegiado Superior señala que le corresponde al actor el pago de reintegro de remuneraciones y demás beneficios sociales, ya que se encontraba vigente el Convenio colectivo 2000 cuando el actor ingreso a laborar por mandato judicial a la empresa demandada el día siete de agosto del dos mil tres. Sin embargo, no se ha tomado

en cuenta la Cláusula Primera del Convenio Colectivo de fecha 07 de diciembre del 2000, que corre de fojas veinticinco a veintinueve, que expresamente señala: "LA EMPRESA otorgara los siguientes incrementos sobre las remuneraciones mensuales a favor de todos sus trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, que al 1 de diciembre de 1999 tuvieran más de 3 meses de servicios, que continúen laborando en la fecha de suscripción del presente convenio y siempre que mantengan vigente su vínculo laboral con la Empresa en la fecha en que se devenguen los respectivos reajustes". (El énfasis es nuestro] De lo que se colige que la instancia superior. confirmó el reintegro de remuneraciones en base a los incrementos remunerativos otorgados mediante Convenios Colectivos; no obstante, no se ha realizado un análisis pormenorizado del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, que clasifica a las cláusulas que contiene un convenio colectivo, vale decir a las cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras, en relación al contenido y alcances del Convenio Colectivo del año dos mil, que corre en copia de fojas veinticinco a veintinueve, lo cual debe ameritar un pronunciamiento razonado al ser posible que tenga incidencia en la controversia planteada. Décimo: Asimismo, en la Audiencia de Juzgamiento de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, que corre de fojas novecientos ochenta y dos a novecientos ochenta y tres, se ha precisado que se ha solicitado el reintegro de remuneraciones por discriminación salarial y no la homologación. Sin embargo, la Sentencia de Vista, no desarrolla con fundamentos facticos y jurídicos acordes a lo actuado y probado en el proceso, lo solicitado por el actor, sola hace referencia que le corresponde dicho beneficio por el Convenio Colectivo del año 2000, por lo que no se ha evaluado de manera razonada y justificada la discriminación salarial alegada. Décimo Primero: En ese contexto, debemos expresar que las omisiones advertidas, afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales, porque en primer término los argumentos del Colegiado Superior resultan una

motivación incongruente, vulnerando el principio de congruencia, y no resuelve adecuadamente las pretensiones postuladas. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual, resulta acorde a lo actuado en el proceso y al derecho amparar la causal casatoria procesal evaluada. Sobre la segunda causal declarada procedente Décimo Segunda: Respecto a la causal declarada procedente en el literal b), se precisa que, al haberse estimado la infracción normativa de carácter procesal, que conlleva la nulidad de la resolución recurrida; por lo que carece de objeto emitir pronunciamiento sobre el particular. Por estas consideraciones y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS:

### **Declararon**

**FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el nueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta a mil noventa y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis; **ORDENARON** que el Colegiado Superior emita nuevo fallo, de acuerdo a lo señalado en la presente resolución; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Óscar Omar Vásquez Panduro, sobre nivelación de remuneraciones y otros; y los devolvieron. S.S.

UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO, DÁVILA BRONCANO LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema UBILLUS FORTINI fue dejado

oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.

### **EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE, ES COMO SIGUE: MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el nueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta a mil noventa y uno, contra la Sentencia de Vista del veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis, que revocó la sentencia apelada de fecha treinta de octubre de dos mil quince, que corre de fojas novecientos ochenta y cuatro a novecientos ochenta y nueve, que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada en parte; en el proceso seguido por el demandante, Oscar Omar Vásquez Panduro, sobre nivelación de remuneraciones y otros.

### **CAUSAL DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución del veintiuno de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta del cuaderno formado por las causales de: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 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: Antecedentes del caso Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas

sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1. Demanda: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y tres, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento cincuenta y siete a ciento cincuenta y nueve, el actor pretende que se le incluya en la estructura salarial de la empresa demandada, nivelando sus remuneraciones con las de un Analista III (cuatro mil doscientos noventa y tres con 00/100 soles, S/ 4,293.00). Asimismo, solicita el pago de quinientos cuarenta mil seiscientos ochenta y dos con 81/100 soles (S/ 540,682.81) por reintegros de remuneraciones, reintegros de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), reintegro de gratificaciones y reintegro de utilidades, más intereses legales y financieros, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Octavo Juzgado Especializado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Lima, mediante Sentencia que corre de fojas novecientos ochenta y cuatro a novecientos ochenta y nueve, declaró infundada la demanda al considerar que al actor se le reconoció una relación laboral con la demandada mediante sentencia judicial, ordenando su reposición en el mismo puesto que ostentaba y con la misma remuneración, siendo que al momento de su cese tenía el cargo de Analista, así pues, las diferencias salariales entre lo percibido por el actor y el homólogo son bajo el criterio objetivo de la antigüedad, pues el homólogo ingresó a laborar en el dos mil y el actor ingresó en el dos mil tres.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior antes referida, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis, revocó la sentencia y declaró fundada en parte la demanda. Argumento que, en Audiencia de Juzgamiento se ha dejado en claro que el demandante lo que pretende es que se le otorgue la remuneración básica conforme a los Convenios Colectivos del año dos mil y posteriores, que corresponden a los Analistas III, dejando de lado el referente del trabajador homólogo para evitar la

confusión, debido a que lo que está pidiendo es la discriminación salarial y no la homologación; aunado a ello, se señala que el inciso d) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR indica que los beneficios otorgados por un convenio colectivo tienen vigencia indefinida, hasta que sean regulados por un nuevo convenio colectivo, en esta medida, los beneficios reconocidos en los convenios colectivos, no solo le son aplicables a los trabajadores que a la fecha del acuerdo tengan vínculo laboral vigente; sino a todos los trabajadores que con posterioridad se incorporen a la empresa, por lo que, el demandante ingresó el siete de agosto del dos mil tres, por lo que, le corresponde los beneficios que indica el Convenio Colectivo del dos mil, pues estaba vigente cuando el actor ingresó, en el cual se estableció una remuneración base de dos mil soles (S/2,000.00) para los trabajadores en las diversas categorías y niveles. Siendo así, al actor le corresponde el reintegro de remuneraciones, tomando como remuneración básica la suma de dos mil soles (S/. 2,000.00) en el cargo de Analista III, con sus respectivos incrementos según los Convenios Colectivos que rigió en la empresa.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La disposición en mención regula lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función

jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación". Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: 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 número 29497, 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. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Quinto: Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación 5.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384o del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición complementaria de la Ley número 29497<sup>2</sup>, 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 este 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. 5.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento "y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional"<sup>3</sup>, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar, que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. 5.3. Por causal de casación ha de entenderse el motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso<sup>4</sup>, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a

2 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.

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

4 Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial. Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

infracciones en el proceso<sup>5</sup>, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que estas pueden darse en la forma o en el fondo. 5.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: “Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo”<sup>6</sup>. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sexto: 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. Séptimo: En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente: “(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. 1480 2006-AASTC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, en el Séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; d) motivación insuficiente; e) motivación sustancialmente incongruente; y, f) motivaciones cualificadas. En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Solución al

5 De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F, 1940, página 222.

6 Segundo considerando de la casación 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de dos mil once, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

caso concreto Octavo: De la revisión de autos se advierte que la recurrente ha manifestado como argumento de su recurso, lo siguiente: 8.1. La Sala no da cuenta de las razones mínimas por las que considera que el Convenio Colectivo del año dos mil determina una remuneración base para la categoría de Analista III, cuando lo que verdaderamente estableció fueron remuneraciones máximas y mínimas para los Analistas III. 8.2. La Sentencia de Vista no realizó análisis alguno para determinar que al actor le corresponde la categoría de analista III. Ahora bien, delimitados los argumentos por los cuales, la recurrente, solicita que se declare la nulidad de la Sentencia de Vista, pasaremos a absolver aquellos aspectos, a efectos de determinar si se ha producido o no, la infracción que se denuncia Noveno: Respecto a los extremo señalados, la Sentencia de vista determino, "Antes de analizar los agravios formulados, cabe precisar que en este proceso, no está en discusión la fecha de ingreso del actor, ya que ambas partes han reconocido que el actor tiene como fecha de ingreso el 07 de agosto del 2003, así como, la reposición de Analista con la remuneración de S/1,470.00 - soles, corroborado por el abogado de la parte demandante y abogado de la parte demandante en la audiencia de juzgamiento, por lo tanto el agravio referido sobre la omisión de la fecha de ingreso, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto, debido a que no existe agravio". Con lo cual, se evidencia que para la Sala Laboral no es motivo de pronunciamiento el nivel remunerativo del actor ya que el cargo de Analista es un hecho no necesitado de prueba por haber sido aceptado por las partes, debiendo entenderse que el Cargo de Analista III es el nivel más bajo de todos de esta categoría. Precizando que: "(...) en Audiencia de Juzgamiento se ha dejado en claro que el demandante lo que pretende es que se le otorgue la remuneración básica conforme a los Convenios Colectivos del año 2000 y posteriores, que corresponden a los Analistas III, dejando de lado el referente del trabajador homologo para evitar la confusión, debido a que lo que está pidiendo es la es discriminación salarial y no la homologación". Décimo: A partir de ello, se advierte que la Sala Superior ha expresado los argumentos por los

cuales ha confirmado la Sentencia de primera instancia, desvirtuándose los argumentos de la contraria y explicitando las razones, por las que devendría en fundada la demanda, no evidenciándose supuesto alguno que determine la nulidad de la Sentencia de Vista, por defectos en la motivación; es preciso indicar que ello no resuelta cierto, pues, el Colegiado Superior ha absuelto cada uno de los agravios postulados por la recurrente y ha mencionado el sustento fáctico y jurídico que ha permitido desvirtuar las alegaciones de la entidad recurrente, evidenciándose, que cuenta con el respectivo soporte y por ello, no se encuentra dentro de los supuestos de falta de motivación. De tal modo, se evidencia que el agravio postulado por la demandada debe ser desestimado, deviniendo en infundado. Respecto 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 número 010-2003- TR Décimo Primero: La disposición en mención regula lo siguiente: "(...) 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". Sobre el tema, es pertinente citar el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92 TR, según el cual: "Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9° y 47° de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la

mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados". Del derecho a la libertad sindical Décimo Segundo: El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú. De acuerdo al Convenio número 87<sup>7</sup> de la Organización Internacional de Trabajo, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical. La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones, con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a aquel tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un Sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales. Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse también la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en el aspecto orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios,

dentro del respeto a la Constitución Política del Estado y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un Sindicato, resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 02211-2009-PA/TC. Sobre el particular, además, en el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>8</sup>, se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o a la de dejar de ser miembro de un Sindicato; y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. La negociación colectiva Décimo Tercero: El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, 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. ROJAS LUGO sobre la negociación sostiene que: "La

7 En vigor por Resolución Legislativa 13281.

8 En vigor por Resolución Legislativa 14712.

negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción<sup>9</sup>. Por su parte RENDON VÁSQUEZ, citado por DIAZ AROCO, señala que: “La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación”<sup>10</sup>. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 3561-2009-PA/TC, refiere sobre la negociación colectiva lo siguiente: “El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de

negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”<sup>11</sup>. Aunado a ello, es ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 98<sup>12</sup> y 151<sup>13</sup>, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. Así, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral<sup>14</sup>. Solución al caso concreto Décimo Cuarto: Para la resolución del presente caso debe tenerse en cuenta: 14.1 Conforme al recurso de casación presentado por la recurrente señala taxativamente: “(...) la Sala ha efectuado una extensión de convenio colectivo al demandante cuando este se encontraba fuera del ámbito de aplicación del propio convenio colectivo”. Con lo cual se determina que lo cuestionado por la demandada es la extensión del contenido del Convenio Colectivo al demandante, esto es, determinar si corresponde a éste gozar de los derechos laborales derivados de las cláusulas del convenio colectivo del año dos mil. 14.2 El Convenio colectivo del año dos mil, obrante de fojas veinticinco a veintinueve, conforme a la quinta cláusula, tiene vigencia desde el uno de

9 ROJAS LUGO, Osvaldino. “El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político”. Puerto Rico: 1997. página 57.

10 RENDON VASQUEZ, Jorge, citado por DIAZ ARÓCO, Teófilo. “Derecho colectivo del trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, página 411.

11 Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente No 3561-2009-PAITC

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

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

14 GERNIGON, Bernard y otros. “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva” Consultado el 05 de abril de 2010 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>.

diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta de noviembre de dos mil tres, por el cual en el primer considerando se determinó que la demandada otorgará incrementos sobre las remuneraciones mensuales a todos sus trabajadores comprendidos en el presente convenio, estableciendo los importes a incrementar de acuerdo a la escala remunerativa de la demandada. Este convenio colectivo fue ratificado mediante Convenio Colectivo del dos mil cuatro, obrante de fojas treinta a treinta y seis. 14.3 En la cláusula sexta del Convenio colectivo se establece el ámbito de aplicación, el cual prevé: "De conformidad con los artículos 9 y 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 34° de su reglamento, la presente convención colectiva de trabajo será de aplicación a los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba al 30.11.99 y mantengan vínculo laboral a la fecha de su suscripción del presente convenio colectivo". 14.4 El demandante fue repuesto mediante proceso judicial por nulidad de despido, obrante de fojas uno a diecinueve, por el cual se determinó el despido nulo desde febrero de os mil seis hasta diciembre de dos mil diez, reconociéndose una relación laboral con la demandada desde agosto de dos mil tres. Décimo Quinto: La recurrente pretende la aplicación del artículo 42 del Decreto Supremo número 010-2003-TR, para lo cual deberá tenerse en cuenta que señala: "(...) 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 (...)", por lo que, en aplicación de este dispositivo legal debe entenderse que el convenio colectivo del año dos mil es aplicable al demandante dado que cumple con lo establecido en el artículo antes señalado pues es un trabajador que se incorporó con posterioridad a la realización de convenio colectivo el cual tenía aún vigencia a la fecha en que el demandante inició su vínculo laboral con Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, ya que este, de acuerdo a lo establecido en el considerando anterior, tuvo una vigencia desde el uno de diciembre de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta de noviembre de dos mil tres. Siendo

así, al haber ingresado el demandante con fecha posterior a la firma del convenio pero dentro de la vigencia de aplicación de este, no podrá exigirse el cumplimiento de la cláusula sexta del convenio colectivo ni del presupuesto establecido en la primera clausula, esto es, que los trabajadores al uno de diciembre de mil novecientos noventa y nueve tengan tres meses de servicios y que continúen laborando a la fecha de la suscripción por ser un requisito de imposible cumplimiento por el demandante. Décimo Sexto: Siendo así, corresponde al demandante percibir los incrementos remunerativos otorgados a todos los trabajadores de la demandada en el cargo de Analista III conforme así lo ha determinado el Convenio Colectivo del año dos mil conforme así lo ha establecido la sentencia de segunda instancia. Décimo Séptimo: Por otro lado, la recurrente a través de la causal de inaplicación del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, cuestiona la remuneración básica concedida al demandante al señalar que en el Convenio Colectivo no se han establecido remuneraciones mínimas; sin embargo, la norma materia de análisis hace referencia a la fuerza vinculante de los convenios colectivos y a la extensión de los derechos reconocidos en él a todos trabajadores de la demandada, no pudiendo aplicarse este dispositivo legal para determinar si es correcta la determinación de una remuneración básica a través de estos convenios aportados, máxime si no se ha negado que los analistas tienen como remuneración la suma de dos mil soles (S/ 2,000.00) ni se ha presentado medio de prueba alguno que rebata la teoría del caso del demandante respecto a la nivelación de remuneración a la de un Analista III sobre la suma antes indicada. Décimo Octavo: En ese sentido, no se verifica la infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003- TR, por lo que corresponde declarar infundada la causal invocada. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

## DECISIÓN

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el nueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta a mil noventa y uno; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista del veinticuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y siete a mil cincuenta, corregida mediante resolución obrante a fojas mil cincuenta y seis; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Oscar Omar Vásquez Panduro, sobre nivelación de remuneraciones y otros; y se devuelvan.

S.S.

ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por los señores jueces supremos ARIAS LAZARTE y RODRÍGUEZ CHÁVEZ fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.

# CASACIÓN LABORAL 23951-2018 LA LIBERTAD

**Materia:** Desnaturalización de contrato y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**SUMILLA:** Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional 5057-2013-PA/TC y las Casaciones Laborales 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347- 2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA.

Lima, quince de abril de dos mil veintiuno.

## VISTA

la causa número veintitrés mil novecientos cincuenta y uno, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas trecientos sesenta y cinco a trecientos setenta y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha once de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos sesenta y dos, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y tres a trescientos once, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Alfonso Aranda Contreras, sobre desnaturalización de contrato y otro.

## CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiséis de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento veintinueve, del cuaderno de casación, por la causal de: apartamiento del precedente vinculante emitido

por el Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el expediente 05057-2013-PA/TC; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento ochenta y cinco, el demandante solicita el reconocimiento de vínculo laboral por haberse desnaturalización de contratos de locación de servicios, así como de los contratos individuales de trabajo e ineficacia de los contratos administrativos de servicios, en consecuencia, se le inscriba en la planilla de trabajadores permanentes en el nivel técnico STB desde el quince de agosto de dos mil seis y por todo mi récord laboral; asimismo, solicita la reposición por despido incausado y el pago de la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, más intereses legales, con costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda; ordenando la incorporación del accionante como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 e incluya en la planilla única de pagos en el cargo de auxiliar de campo, categoría remunerativa de auxiliar - SAA; ordenando la reposición de éste en el mismo puesto de trabajo de auxiliar de laboratorio u otro de igual nivel y/o jerarquía; y ordenando también

que la demandada cumpla con cancelar a favor del demandante, la suma de cuarenta y tres mil seiscientos cuatro con 17/100 soles (S/ 43,604.17) por concepto de indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante.

c) Sentencia de segunda instancia: Mediante Sentencia de Vista de fecha once de julio de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, empero declara nulo el extremo referido a la desnaturalización de contratos y al reconocimiento de categoría por advertirse un fallo extra petita. 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. Tercero: La causal declarada procedente, está referida al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída, en el expediente 05057-2013-PA/TC. Bajo esa 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<sup>1</sup>, 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”. (Negrita es nuestro). 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 Peruano<sup>2</sup>, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional. Cuarto: 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 procede la reposición del demandante por su condición de obrero, o por el contrario se requiere que previamente acredite que su ingreso fue por concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de

1 Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

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

duración indeterminada, de acuerdo a lo establecido en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente 05057- 2013-PA/TC. Quinto: Naturaleza Jurídica del precedente vinculante Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente 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<sup>3</sup>. En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el Expediente 024-2003-AI/TC, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el Precedente Constitucional como: "(...) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición de tal efecto similar a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos. En puridad, la fijación de un precedente constitucional significa que, ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia". Sexto: Alcances sobre el acceso al empleo público La Ley 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, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo. Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Séptimo: Esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: "El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo

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

contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita". Octavo: Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC. Esta Sala suprema mediante Casaciones Nos. 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, dispusieron como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia, recaída en el recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia: "a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia 5057- 2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los

trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta". De lo anotado, se verifica que se encuentran excluido de los alcances del precedente vinculante, recaído en el expediente 05057-2013-PA/TC, entre otros, cuando se trate exclusivamente de obreros municipales; situación de hecho, que no debe interpretarse, en el sentido, que se encuentran incluidos en dicha excepción, otros obreros de la administración pública; porque el criterio antes citado, es claro en determinar que no alcanza el precedente a los obreros municipales; razonamiento que es concordante con el pronunciamiento judicial, emitido por el Tribunal Constitucional, en el expediente 06681- 2013-PA/TC<sup>4</sup>. Noveno: Solución al caso concreto. La entidad demandada, es un Proyecto Especial, que se constituye como persona jurídica de derecho público interno<sup>5</sup> y como entidad autónoma dentro de las prescripciones de la Ley 16667 y su reglamento. Asimismo, es la unidad ejecutora del Gobierno Regional de La Libertad<sup>6</sup>. Bajo esa premisa, se aprecia que la parte demandada es una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al inciso 7) del artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006- 2017-JUS; motivo por el cual, se encuentra dentro de los alcances previstos en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el expediente 05057- 2013-PA/TC. Al respecto, se debe precisar principalmente que, de acuerdo a las funciones y el cargo ostentado por el actor, esto es "auxiliar de

4 Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente expediente 06681-2013-PA/TC: "(...) el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)".

5 Artículo 3° de la Ley 16667.

6 Proyecto Chavimochic. [Fecha de consulta: 26 de abril de 2018]. Disponible en: <http://www.chavimochic.gob.pe/mision-y-vision>

laboratorio", se considera que éste realizó labores de un empleado, mas no un obrero, por lo que, teniendo en cuenta que la demandada es una entidad de la Administración Pública conforme a lo señalado en el considerando precedente, corresponde la aplicación de los parámetros para el ingreso a la carrera pública conforme al precedente denunciado. Décimo: Siendo así, el demandante pretende su reposición, sin haber acreditado que ha ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el expediente 05057-2013-PA/TC (fundamento veintidós); lo que genera que la pretensión sea improcedente. Décimo Primero: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior se apartó del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída, en el expediente 05057- 2013-PA/TC; en consecuencia, corresponde declarar fundada la causal declara precedente. Décimo Segundo: Al respecto, se debe precisar que al aplicarse el fundamento veintidós del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia, recaída en el expediente 05057-2013-PA/TC., también deberá aplicarse al presente caso la regla establecida en los fundamentos diecinueve y veinte de dicho precedente, que textualmente señala: "19 (...) el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243° de la Ley 27444. 20. Por tal motivo, las entidades estatales

deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta, entre otros aspectos y documentos, el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad. (...)” En este sentido, si bien el actor no ha acreditó las exigencias previstas en el Precedente Constitucional, materia de cuestionamiento, también es cierto que prestó servicios para la entidad demandada a través de una contratación sin cumplir con las formalidades que señala la Ley, razón por la cual, se deberá imponer la sanción pertinente a los que resulten responsables de dicha contratación. Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos setenta y cinco a cuatrocientos setenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos sesenta y dos, en el extremo que declaró fundada la demanda, y actuando en sede instancia, **REVOCARON** el extremo referido a la reposición del actor, **REFORMÁNDOLA** declararon improcedente; **DEJARON** subsistente los demás extremos de la sentencia de vista; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido el demandante, Alfonso Aranda Contreras, sobre desnaturalización del contrato y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S.

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



# **Negociación colectiva**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
CELEBRADO ENTRE MINISTERIO  
PÚBLICO Y EL SINDICATO NACIONAL  
DE MÉDICOS DEL INSTITUTO DE  
MEDICINA LEGAL DEL PERÚ POR EL  
PERÍODO 2020-2021**



En la ciudad de Lima, siendo las 09:00 a.m. del día jueves 23 de enero de 2020, se reunieron en las instalaciones de la Dirección Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social, Empresarial y Laboral de la Dirección General de Trabajo, que despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de los abogados conciliadores quienes suscriben, se hizo presente por una parte la comisión negociadora del MINISTERIO PÚBLICO, representada por los señores: JUAN VICTOR QUIROZ MEJÍA, identificado con DNI N° 07374272, en calidad de Jefe (e) Nacional del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Medicina Legal y Ciencias Forenses; LUIS AMBROSIO CRUZ GODO, identificado con DNI N° 25464792, en calidad de Gerente Central de la Oficina General de Asesoría Jurídica; DORIS CELINA LÓPEZ GARCÍA, identificado con DNI N° 06658152, en calidad de Gerente Central de la Oficina General de Potencial Humano; MARY DEL ROSARIO JESSEN VIGIL, identificada con DNI N° 07757451, en calidad de Gerente Central (e) de la Oficina General de Planificación y Presupuesto; KATTY RODRIGUEZ SALDAÑA, identificada con DNI N° 06644673, en calidad de Gerente Central (e) de la Oficina General de Logística y JOSÉ FREDY JIMÉNEZ ALLENDE, identificado con DNI N° 10452594, en calidad de Gerente Central de la Oficina General de Finanzas; y, de la otra parte la comisión negociadora del SINDICATO NACIONAL DE MÉDICOS DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL DEL PERÚ – SINAM IML, representado por los señores: AMANDA ZARATE GONZÁLEZ, identificado con DNI N° 06245428, en calidad de Secretaria General; ROGER EFRAÍN PACHECO CARRANZA, identificado con DNI N° 08491317, en calidad de Secretario de Defensa y ELSA BEATRIZ SÁNCHEZ BERNAL, identificada con DNI N° 06290092, en calidad de Secretaria de Economía, asesorados por la abogada MARIA ANTONIA HEREDIA SAAVEDRA, acreditada con registro CAC N° 10845, quienes concurren a la reunión extra proceso, programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de

Trabajo correspondiente al periodo 2020-2021, Hoja de ruta N° 173518-2019, dentro del marco establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificaciones, dándose por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado por la citada Organización Sindical, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

## **DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO**

### **CLÁUSULA 01 (Numeral 1.1 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público continuará respetando el Trabajo y la Carrera Médica, conforme a la normatividad vigente.

### **CLÁUSULA 02 (Numeral 1.3 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en priorizar la actualización del Cuadro de Asignación de Personal Provisional - CAP.

### **CLÁUSULA 03 (Numeral 1.4 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en continuar equipando los ambientes de trabajo de acuerdo a los requerimientos de las Divisiones Médico Legales y según la disponibilidad presupuestal.

### **CLÁUSULA 04 (Numeral 2.3 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en, previa evaluación, realizar las gestiones administrativas correspondientes, a efectos de viabilizar el proceso de nivelación de los médicos de la Institución, al nivel inmediato superior, contemplando el marco normativo vigente.

### **CLÁUSULA 05 (Numeral 2.4 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene incluir en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del año 2020, acciones de capacitación especializadas para los médicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

**CLÁUSULA 06 (Numeral 2.5 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en garantizar que el presupuesto asignado para capacitaciones nacionales e internacionales sea distribuido en forma equitativa entre todos los médicos de todas las especialidades.

**CLÁUSULA 07 (Numeral 3.1 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en seguir otorgando los kits descartables de trabajo para las Divisiones Médico Legales de los Distritos Fiscales a nivel nacional y gestionar la adquisición de ropa clínica de trabajo para los médicos legistas, según la respectiva norma técnica vigente y de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

**CLÁUSULA 08 (Numeral 3.3 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene difundir el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**CLÁUSULA 09 (Numeral 3.4 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene realizar, en forma progresiva, el Examen Médico Preventivo a todos los afiliados al SINAM IML, conforme a disponibilidad presupuestal.

**CLÁUSULA 10 (Numeral 3.5 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público convienen en elaborar en el Primer Trimestre del año 2020, el cronograma anual de actividades de Salud Preventiva para todo el personal y realizar su publicación, en todas las sedes del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

**CLÁUSULA 11 (Numeral 3.6 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en dotar y equipar las instalaciones de las instalaciones de las sedes del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses con equipos, señalización e insumos adecuados, dando cumplimiento a las medidas de bioseguridad en salvaguarda de los profesionales de la salud.

**CLÁUSULA 12 (Numeral 4.2 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en continuar realizando las gestiones administrativas orientadas al cumplimiento progresivo del reconocimiento y pago de las compensaciones y otros beneficios económicos regulados por el Decreto Legislativo 1153, su reglamento y modificatorias, en beneficios del personal médico del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

**CLÁUSULA 13 (Numeral 4.3 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en seguir gestionando la aplicación progresiva de los alcances de la Ley N° 29783, Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.

**CLÁUSULA 14 (Numeral 5.1 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en que se seguirá respetando el ejercicio irrestricto de la libertad sindical, conforme a la normativa laboral vigente, permitiéndose el normal desarrollo de las actividades sindicales de los representantes del SINAM IML; precisando que los permisos sindicales se solicitarán de acuerdo a la normatividad vigente.

**CLÁUSULA 15 (Numeral 5.2 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en que se seguirá concediendo a los dirigentes sindicales del SINAM IML, las licencias sindicales que correspondan, conforme a Ley. Asimismo, se conviene en que se brindará facilidades a los delegados sindicales del SINAM IML, previa coordinación con el Jefe inmediato, los Administradores y los Gerentes Administrativos de los Distritos Fiscales a nivel nacional y conforme al procedimiento previsto en la normativa interna.

**CLÁUSULA 16 (Numeral 5.3 del Pliego de Reclamos):**

Acuerdo: El Ministerio Público conviene en que se brindará celeridad y simplicidad en el trámite y atención de las solicitudes de licencias y permisos sindicales presentadas por los representantes del SINAM IML, conforme a la normativa laboral vigente.

Cabe precisar que por mutuo acuerdo, las Cláusulas del presente Convenio, tendrán vigencia desde el 01 de enero del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2021, de conformidad con lo previsto en el literal d) del artículo 44\* de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y al artículo 73° del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Asimismo, se precisa que la vigencia de aquellas Cláusulas del presente Convenio que generan efectos presupuestales está sujeta a la condición suspensiva de los mismos.

Por último, las partes declaran que con el precitado acuerdo, queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos presentado por el sindicato a la entidad el 29 de diciembre de 2017.

Con esta formalidad concluimos la reunión extra proceso, siendo las 11:30 a.m., del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2020-2021, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
- PERIODO 2021 CELEBRADO ENTRE  
SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ  
S.A. - SERPOST S.A. Y EL SINDICATO  
NACIONAL DE TRABAJADORES DE  
SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ -  
SINATS**



En la ciudad de Lima, siendo las 14:00 horas del día 04 de enero de 2022, se hicieron presentes de manera virtual, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del MTPE, con la asistencia del Conciliador que suscribe, y de conformidad a las disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial 092-2020-TR, que aprueba la Directiva General 001- 2020- MTPE/2/14, Directiva General para la realización de reuniones virtuales en el marco de los conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por el COVID -19., de una parte, de una parte, los representantes de la Comisión Negociadora de la Empresa SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. – SERPOST S.A., conformada por los señores GERSON SALVADOR PARAVECINO LOPEZ con DNI 41997948, NOEMI RUTH ALVARADO CHAPOÑAN con DNI 08458051, JESÚS MEDINA PALOMINO con DNI 07167704, y de la otra parte, los representantes del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. – SINATS integrados por los señores JOSÉ ANTONIO CANALES PALOMINO con DNI 10252822, LUZ MARINA CASTRO ORTEGA con DNI 07362568, AUGUSTO ANSELMO CHOQUE GARCIA con DNI 08415068, FRANCISCO ASIS FRANCIA VEGA con DNI 09505142, MARTIN NATALIO GUEVARA PAZ con DNI 09437459, ROLANDO NAVARRO RUIZ con DNI 40074997, CARDO QUINTO PANDURO HUANSI con DNI 09700963, ROBERTO JULIAN ROJAS ALEGRE con DNI 06915479, RICARDO GUILLERMO SILVA BACA con DNI 09615625, JEFFREY CESAR BARRIOS PASTRANA con DNI 40917800, MARCO ANTONIO HUAITAN SILVA con DNI 09850867, EDUARDO KADU SOTO RAMOS con DNI 42928562, EDGARD JESÚS GUTIERREZ TORRES con DNI 09736561, asesorados por los señores EDWARD JHONNY LOLI VENTOCILLA CAL 62613 y JULIO NEAL MONTOYA BAZALAR con registro de colegiatura N °CAH 560, a fin de suscribir el Convenio Colectivo 2021.

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

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

#### **PRIMERO: ÁMBITO Y VIGENCIA**

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

#### **SEGUNDO: UNIFORMES**

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

#### **TERCERO: TRABAJO EXTRAORDINARIO EN CAMPAÑAS, DOMINGOS Y FERIADOS**

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

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

#### **CUARTO: PASAJES**

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

#### **QUINTO: PASAJES TURNO NOCHE**

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

#### **SEXTO: CHOFERES DE LA EMPRESA**

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

#### **SETIMO: DESAYUNO Y/O LONCHE**

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

#### **OCTAVO: CANASTA NAVIDEÑA**

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

#### **NOVENO: PAZ Y CLIMA LABORAL**

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

#### **DECIMO: PUNTOS NO ACORDADOS**

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

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

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



# ACTUALIDAD LABORAL

[www.actualidadlaboral.com](http://www.actualidadlaboral.com)

EDITADO POR:

