

Editada por Elías Mantero Abogados



# ACTUALIDAD LABORAL



## Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

## El recurso de casación en el proceso laboral peruano

Artículo de Javier Arévalo Vela

**Normas legales**

**Jurisprudencia**

**Negociaciones colectivas**

Marzo 2019

# Editorial

El mes de marzo ha pasado y, como lo señalamos en nuestra anterior edición, los temas recurrentes han sido la declaración del impuesto a la renta, así como el pago por la participación de las utilidades a favor de los trabajadores.

Ambos temas con un factor común adicional a su origen, que solo un pequeño porcentaje de personas jurídicas y naturales cumplen con la obligación del pago de impuestos, así como unos pocos trabajadores son los que tienen derecho a recibir la participación de utilidades, debido a que nos mantenemos en cifras de informalidad laboral que además de severas se encuentran distorsionadas por un proceso de inmigración extraordinaria que muchos callan por un concepto erróneo del principio de solidaridad. Al parecer, las cifras actuales de informalidad no son un problema para nuestros gobernantes, dejando a unos pocos la responsabilidad de aportar a favor del Estado.

Realmente esperamos acciones concretas del Gobierno Central, las empresas formales no tienen porque seguir subsidiando a las informales con sus impuestos, tomar una decisión de luchar contra la informalidad en todas sus aristas es urgente y necesario.

En la edición de febrero contamos con la colaboración de Omar Toledo Toribio, Juez Supremo y Docente Universitario; y, de Carlos Jiménez Silva, Docente Universitario y Abogado Litigante, estamos felices de informarles los buenos índices de descarga y lectoría de sus artículos los mismos que, estamos seguros, serán de gran utilidad para nuestra comunidad jurídica, reiteramos nuestro agradecimiento a ambos por tomarse un tiempo importante de sus agendas para brindarnos su apoyo desinteresado.

En esta edición contaremos con la participación especial de Javier Arévalo Vela, Presidente de la Segunda Sala Constitucional de Corte Suprema de Justicia de la República y destacado Docente Universitario, quien nos ha privilegiado con la publicación de un artículo denominado "El Recurso de Casación en el Proceso

Laboral Peruano", mediante el cual analiza la regulación del recurso de casación en la Ley Nro. 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, comparándola con la legislación española contenida en la Ley 36/2011, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, del 10 de octubre de 2011, modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero de 2012, respecto de dicho recurso extraordinario.

Es un artículo amplio y riguroso, en el que el autor desarrolla al detalle los antecedentes y la actualidad de nuestro recurso extraordinario de casación, sus requisitos y características, haciendo un contraste sólido con el recurso extraordinario español.

Mención aparte es analizar su propuesta de modificación del artículo 40 de la Ley 29497, en el sentido que sea la Sala Suprema que conoce el proceso la que al emitir pronunciamiento resolviendo un caso concreto, en los cuales establezca principios jurisprudenciales, estos constituyan precedentes judiciales de observancia obligatoria para los demás órganos jurisdiccionales del país, una propuesta más que válida pues proviene de parte de un Magistrado de nuestra Corte Suprema de Justicia de la República.

En definitiva, publicamos en esta edición un gran aporte que, al ser desinteresado, valoramos mucho más.

Hasta la próxima edición.

*Febrero de 2019*

**Fernando Varela Bohórquez**

Director



Month	Budget 1	Budget 2	Budget 3	Budget 4	Budget 5
January	2000	1800	2666.6667	3188.8889	3188.8889
February	2400	2100	2400	3050	3050
March	2400	2400	2400	3100	3100
April	2400	2400	2400	3100	3100
May	2400	2400	2400	3100	3100
June	2400	2400	2400	3100	3100
July	2400	2400	2400	3100	3100
August	2400	2400	2400	3100	3100
September	2400	2400	2400	3100	3100
October	2400	2400	2400	3100	3100
November	2400	2400	2400	3100	3100
December	2400	2400	2400	3100	3100



the document

# Indice

- 03 Editorial  
Por Fernando Varela Bohórquez
- 05 El recurso de casación en el proceso laboral peruano  
Artículo de Javier Arévalo Vela
- 23 Normas legales
- 36 Jurisprudencia
- 91 Negociaciones colectivas

## **Director Fundador**

Fernando Elías Mantero

## **Director**

Fernando Varela Bohórquez

## **Comité Editorial**

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

André Farah Salas

## **Colaboradores**

Connie Cossio

Héctor Chávez Soto

Cecilia Rojas Villanueva

Editada por:

**EM**  
**ELIAS MANTERO**  
ABOGADOS

Pedro Dulanto 160  
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima-  
Perú

(51 1) 446 9711 / (51 1) 241 0985

[informes@estudio-eliasmantero.com](mailto:informes@estudio-eliasmantero.com)

[www.estudio-eliasmantero.com](http://www.estudio-eliasmantero.com)



# El recurso de casación

en el proceso laboral peruano

Por:



**Javier Arévalo Vela**

Juez Supremo Titular, Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Magíster en Derecho, Docente de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres (USMP)

**Sumilla:** En el presente trabajo se analiza la regulación del recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, comparándola con la legislación española contenida en la Ley 36/2011, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, del 10 de octubre de 2011, modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero de 2012, respecto de dicho recurso extraordinario.

**Sumario:** 1.- Introducción. 2.- Antecedentes históricos del recurso de casación en materia laboral. 3.- Definición. 4.- Fines. 5.- Causales 6.- Requisitos de admisibilidad. 7. Requisitos de procedencia. 8.- Trámite del recurso de casación. 9.- Efectos del recurso de casación. 10.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado. 11.- Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República. 12.- Publicación de sentencias. 13.- Conclusiones. 14.- Bibliografía

**Palabras clave:**

Recurso de casación- Nueva Ley  
Procesal del Trabajo.

## 1. Introducción

El modelo de proceso por audiencias con predominio de la oralidad, introducido en el Perú por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), que se viene implementando de forma progresiva en los diversos distritos judiciales desde el 15 de julio de 2010, constituye un avance en materia de reforma procesal que lo diferencia del antiguo proceso predominantemente escrito, que rigió los procesos laborales durante el siglo XX y la primera década del siglo XXI.

## 2. Antecedentes históricos del recurso de casación en materia laboral en España y en el Perú

Respecto a la evolución histórica del recurso de casación en España, podemos decir que la primera norma que legisló sobre el recurso de casación en materia laboral fue la Ley de Accidentes de Trabajo del 30 de enero de 1900, el cual estableció en su artículo 14° que mientras se emitieron las normas relativas a los tribunales o jurados especiales con competencia para dirimir controversias en aplicación de la referida norma, serían de aplicación los procedimientos y los recursos

previstos en la normatividad civil. Dentro de los recursos civiles se encontraban el recurso de apelación y el de casación.

Por Ley del 19 de mayo de 1908, se estableció los Tribunales Industriales y su conformación, siendo estos los primeros órganos diferentes del procedimiento civil, encargado de conocer los conflictos referidos a accidentes de trabajo. Dicha Ley reguló el recurso de apelación y el de nulidad. Y si bien no disponía nada sobre el recurso de casación, este resultaba admisible por remisión al Código de Enjuiciamiento Civil.

La Ley del 23 de julio de 1912 legisló expresamente por primera vez sobre el recurso de casación laboral, cuya finalidad fue la de establecer la correcta aplicación de la ley por parte del Tribunal Supremo, cuyos fallos servirían como parámetros para que las instancias inferiores resolviesen controversias similares que se les presenten en el futuro.

El Código de Trabajo Español, aprobado por Real Decreto Ley del 23 de agosto de 1926, reguló el recurso de casación, estableciendo que este debía ser resuelto por el Tribunal Supremo; asimismo, también legisló el recurso de nulidad, el cual era interpuesto ante la Sala Civil de la Audiencia Territorial. Con el Decreto del 06 de mayo de 1931, se creó dentro del Tribunal Supremo, una sala especializada encargada de resolver los recursos de casación interpuestos contra las sentencias emitidas por los Tribunales Industriales. Posteriormente, mediante Decreto del 29 de agosto de 1935, que creó el Tribunal Central de Trabajo, el cual tenía como atribución el resolver los recursos de apelación de los Jurados.

Mediante la Ley del 29 de diciembre de 1949, se estableció un sistema de recursos dentro de los cuales se regulaba el recurso de casación y el recurso de suplicación contra las sentencias emitidas por los jueces de trabajo; lo más importante de esta Ley, fue que por primera vez se señaló las causales del recurso de casación, sin necesidad de remitirse al Código de Enjuiciamiento Civil. En ese sentido, si bien los motivos de casación laboral resultaban coincidentes a los previstos para el procedimiento civil; la importancia de su enumeración taxativa le confería una autonomía formal al recurso, la misma que conllevó a que posteriormente se pudieran efectuar modificaciones acordes a la naturaleza del proceso laboral. Asimismo, la referida Ley

hacia una distinción entre el recurso de casación por infracción de la ley y por quebrantamiento de forma.

El recurso de casación en materia laboral no fue objeto de mayores modificaciones, salvo en algunos detalles; las causas de impugnación y la regulación del recurso, permanecieron iguales a las previstas en la Ley de Procedimiento Laboral, Texto refundido del 04 de julio de 1958; así como en sus subsecuentes modificaciones efectuadas por los Decretos del 17 de enero de 1963, 21 de abril de 1966, 17 de agosto de 1973 y 1568/1980 del 13 de junio de 1980, mediante el cual se aprobó el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; la cual reguló el recurso de casación como un medio de impugnación alternativo respecto del recurso de suplicación, constituyendo una casación por salto, conforme al cual se impugnaba las sentencias emitidas por los juzgados de lo social, en los supuestos expresamente establecidos en dicha Ley.

La Ley de Procedimiento Laboral de 1990, suprimió el recurso de casación por salto, estableciendo que sería el Tribunal Supremo el órgano competente para conocer de dicho recurso cuando fuere interpuesto contra las resoluciones emitidas en instancia única por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia; así como por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Asimismo, otro aspecto resaltante del recurso de casación incorporado por la referida Ley fue la eliminación de la dualidad de recursos existentes hasta ese entonces; es decir, los recursos de casación por infracción de la ley y por quebrantamiento de la forma, unificando los motivos de ambas modalidades casacionales. Posteriormente, se emitió la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, donde se mantuvo dicha regulación en su integridad.

La Ley 36/2011, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, del 10 de octubre de 2011 (en adelante LRJS), modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero de 2012, introduce modificaciones respecto a la tramitación del recurso de casación; así como la incorporación del recurso de casación unificadora, para el cual no se requiere de la existencia de sentencias contradictorias; además, de dejar abierta la posibilidad de invocar las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como doctrina de contraste.

En cuanto a la evolución histórica del recurso de casa-

ción en el Perú, debemos tener presente que las primeras normas dictadas para regular los procesos judiciales de trabajo ignoraron el recurso de casación, pues, el mismo históricamente se encontraba limitado a dos instancias. Fue recién en diciembre de 1991, con la publicación del Decreto Legislativo N° 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, que por primera vez se hizo referencia a dicho recurso, estableciendo que procedería en los casos expresamente previstos por la ley, dejando a la legislación especial la forma de regularlo, lo que recién ocurrió en el año 1996, al promulgarse la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636.

Respecto a la introducción del recurso de casación en materia laboral por la Ley N° 26636, SANDOVAL, 1996: 419, en su oportunidad nos decía lo siguiente: *"Actualmente el hecho de que en los procesos laborales no haya la posibilidad del recurso de casación permite que se presenten resoluciones contradictorias en las diferentes salas laborales del país. Puedan darse sobre el mismo tipo de situaciones que son resueltas"*.

Se desprende con claridad del párrafo transcrito, que para el legislador de 1996 el principal fin del recurso de casación era la unificación de los criterios jurisdiccionales a efectos de evitar resoluciones contradictorias.

Con la finalidad de restringir el acceso al recurso de casación, el texto original de la Ley N° 26636, fue objeto de modificación por la Ley N° 27021, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de diciembre de 1998, siendo uno de los aspectos más importantes de dicha modificatoria el suprimir el citado recurso contra autos.

Al elaborarse el anteproyecto de NLPT, los miembros de la comisión reformadora consideramos que era necesario regular el recurso casación de una manera tal, que la interposición del mismo no constituyera un factor de dilación del proceso laboral y que las causales de infracción normativa que lo justificaran estuvieran taxativamente previstas en la ley, es por ello, que en el texto del anteproyecto remitido por el Poder Ejecutivo se enumeraba expresamente las infracciones normativas por las que se podía interponer el recurso de casación.

Lamentablemente, el Poder Legislativo modificó el texto presentado, introduciendo una causal genérica, prescindiendo de enumerar las causales casatorias que contenía el texto original, lo que constituye un factor

de demora y confusión en el trámite y resolución del mencionado recurso.

### 3. Definición

Etimológicamente, la palabra casación proviene de las voces latinas cassare, cassus, cassas o casso, que significa quebrantar, romper, anular.

A continuación presentamos algunas definiciones establecidas por la doctrina sobre el recurso de casación, para luego presentar una propia.

**SAMPEDRO, 2009:** 47, define la casación en los términos siguientes:

*“El recurso de casación es un recurso de carácter extraordinario, no equivalente a una tercera instancia, de modo que el tribunal no puede libremente examinar y valorar todos los elementos de convicción aportados al proceso, sino que la admisibilidad del recurso viene condicionada a su fundamentación en los motivos tasados legalmente, con carácter cerrado”.*

**Por su parte, MARÍN, 2015:** 69, nos dice:

*“El recurso de casación es un recurso extraordinario puesto que se da en él la limitación o tasa legal de las resoluciones recurribles mediante este recurso y los llamados motivos para recurrir”.*

**Según FERRANDO, 2010:** 74, al referirse al recurso de casación, nos dice lo siguiente:

*“El recurso de casación tan sólo procede frente a decisiones judiciales concretas (art. 204 LPL) y únicamente por los motivos tasados legalmente, destinados a corregir errores in iudicando o in procedendo (art. 205 LPL). El recurso de casación no constituye una segunda instancia, de forma que el tribunal ad quem no puede valorar ex novo toda la prueba practicada, ni enjuiciar libremente el conflicto planteado, a diferencia de los recursos ordinarios, como el de reposición o el de apelación existente en el orden civil (arts. 455 y sigs. LECiv). En este sentido, se han pronunciado reiteradamente jurisprudencia y doctrina constitucional”.*

Por mi parte, teniendo en cuenta que la NLPT no contiene una definición del recurso de casación, me atrevo a conceptualizarlo como un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial por parte

de la Corte Suprema de Justicia de la República.

### 4. Fines

La NLPT no señala cuales son los fines que asigna al recurso de casación, y la doctrina procesalista no es unánime en cuanto a los mismos, discrepando en cuanto a la mayor o menor importancia que atribuyen a los fines más conocidos de este recurso, que a saber son: el nomofiláctico, el uniformizador y el dikelógico.

La finalidad nomofiláctica está referida a la protección del ordenamiento jurídico, ya que no puede aceptarse que cada juez interprete las normas jurídicas de manera tal, que para un mismo asunto la misma norma tenga diferentes sentidos.

**MONEREO y otros, 2011:** 940, dando preponderancia a la finalidad nomofiláctica opina que: *“(…) uno de sus objetivos fundamentales es la defensa del derecho objetivo o la protección de la ley (función nomofiláctica) (...)”.*

**TARUFFO, 2005:** 129, al referirse al significado de la nomofilaquia nos dice que:

*“Significa, en cambio, la elección de la interpretación fundada en mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva”.*

Esta finalidad no afecta en nada la independencia de los jueces de instancia al momento de resolver, pues, como bien nos dice **NIEVA, 2003: 78:**

*“(…) todos los órganos jurisdiccionales, en uso de su independencia, pueden interpretar las normas jurídicas como deseen. Pero precisamente porque ello es así, la existencia de una jurisprudencia uniforme que oriente su labor, posibilita que el ordenamiento jurídico no acabe siendo un galimatías de interpretaciones divergentes. Además si los órganos inferiores siguen la jurisprudencia del Tribunal Supremo, evitarán con mayor probabilidad la casación de las resoluciones que dicten”.*

La finalidad uniformizadora persigue que en las decisiones de los jueces exista unidad y coherencia, evitando la emisión de fallos contradictorios en causas similares; para ello el Tribunal Supremo deberá establecer

criterios que unifiquen la jurisprudencia garantizando la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley.

**DESDENTADO, 2014: 279**, al referirse a la finalidad uniformizadora del recurso de casación en el proceso español, nos dice lo siguiente:

*“(…) la función de la defensa de la ley se subordina claramente a la función unificadora, pues lo que importa a la hora del acceso al recurso no es que se haya que proteger a la ley de las infracciones que pueda sufrir en el proceso de su aplicación judicial, sino que esa aplicación revele la existencia de criterios contradictorios”.*

**Por su parte, BUENDIA, 2006: 195-196**, cuestiona que la uniformidad jurisprudencial constituya uno de los fines del recurso de casación, afirmando que:

*“(…) ello no significa en modo alguno que la uniformidad jurisprudencial sea el fin de la casación, sino el medio para conseguirlo. Digamos que la labor uniformadora no es sino la apariencia externa de un fenómeno subyacente, cual es la defensa del Ordenamiento jurídico. Finalidad uniformadora y nomoflaquia son conceptos que se entremezclan y compenetran en la práctica de tal modo que objetivamente resultan indiferenciables. No así debe ocurrir subjetivamente, desde cuyo ángulo debe entenderse que detrás de la casación hay bastante más que una mera unificación de criterios”.*

La finalidad dikelógica se encuentra referida a la búsqueda de justicia para el caso concreto.

**CHARRO, 2005: 106**, resalta la finalidad dikelógica en los términos siguientes:

*“En suma, la casación controla el cumplimiento de las normas jurídicas y tiene la esencial misión de uniformar la jurisprudencia, pero, además, tiene la pretensión de llegar a la justicia del caso concreto en previsión de posibles errores judiciales (...)”.*

Sin embargo, otros autores como **HERRERA, 2010: 93-94**, cuestionan dicha finalidad, sosteniendo básicamente lo siguiente:

*“(…) la finalidad no es en sí el administrar justicia para el caso concreto...sino que su específica aspiración es la de controlar la exacta observancia de las leyes, actuando de esa manera en función reguladora y función de uniformidad de la jurisprudencia, de ahí que no in-*

*teresa la justicia o la injusticia de la decisión, sino la comprobación de haberse respetado los principios de legalidad y de logicidad en la resolución judicial”.*

Por mi parte, a partir del texto del artículo 384° del CPC, modificado por la Ley N° 29364, y en concordancia con el artículo 34° de la NLPT, considero que los fines del recurso de casación son: la función nomofiláctica y la función uniformizadora.

## 5. Causales

Las causales de casación son los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición de dicho recurso.

Tradicionalmente, la Doctrina procesalista ha aceptado que las causales que motivan la interposición del recurso de casación pueden tener su origen en errores in iudicando o errores in procedendo.

El error in iudicando es el error material, se presenta cuando el juzgador lesiona la norma sustantiva bajo cualquier forma; mientras que el error in procedendo es el error de procedimiento, se presenta cuando se infringe las normas adjetivas.

Al respecto, **FAIREN, 1990: 488-489**, cuestionando la antigua clasificación de las causales que habilitaban la interposición del recurso de casación, nos dice lo siguiente:

*“(…) con la antigua clasificación de los errores que motivaban la casación en «in procedendo –procedimentales– e «in iudicando» -instrumentales-, se abría una laguna: los primeros, naturalmente, abarcaban todos los que el juez pudiera cometer a lo largo del procedimiento como forma exterior del proceso; los segundos, los que aparecían plasmados en su sentencia y afectaren a una «norma» iusmaterial. La laguna se hallaba en ignorar los errores de actividad intelectual en las diversas operaciones de «subsunción» -de escoger una norma procesal, de interpretarla, de terminar de construir el supuesto de hecho sin forzarlo, de aplicarle una norma procesal de aplicación en el fallo- que el juez desarrolla, que no pueden llamarse procedimentales, y sí procesales en sentido lato, de «processus», «iter mental», hasta que nos encontramos con la sentencia hecha. (...) En resumen, el grupo de errores de procedimiento comprendía hasta el último momento del mismo como «forma externa»; el grupo de errores*

«in iudicando» nos presentaban los de la sentencia ya elaborada; faltaban, pues, los errores cometidos en la elaboración de la sentencia. Y a falta de otro nombre más apropiado se les llamó «errores de actividad».

Además de los errores antes descritos, destacados tratadistas como **CHARRO, 2005**: 103, comentando respecto al recurso de casación en el ordenamiento jurídico español, consideran que: “(...) el principal rasgo distintivo de la casación española ha sido la posibilidad de combatir en casación el error fáctico en la sentencia recurrida que, alejándose de la versión original francesa, fue considerada siempre como una vía intermedia eficaz para permitir el control, tanto de las normas jurídicas sustantivas y procesales aplicables al caso concreto, como de los hechos inadecuadamente fijados. Respaldando tal opción se ha dicho que la formulación del elemento fáctico también se está infringiendo la ley (...)”.

Previo al análisis de las causales establecidas para recurrir en casación dentro de nuestro ordenamiento jurídico peruano, resulta pertinente efectuar un breve comentario respecto de las causales previstas para este recurso extraordinario dentro del ordenamiento español, en atención a la influencia que tiene sobre nuestra cultura jurídica.

Como se señaló anteriormente, dentro del ordenamiento jurídico español, al recurso de casación se le reconoce la preponderancia de los fines nomofiláctico y uniformizador. En ese contexto, actualmente coexisten dos modalidades de recurso de casación, el primero, el tradicional u ordinario, mediante el cual se busca la solución justa a una controversia inter partes; es decir, tiende a la defensa del ius litigatoris; el segundo, el de unificación de la doctrina, busca la unificación de criterios a través de las sentencias de unificación; es decir, la tutela del ius constitutionis. Ambos recursos guardan similitudes respecto a la forma de tramitación, y en lo referido a las funciones; sin embargo, mantienen marcadas diferencias en los fines que persiguen, la competencia objetiva y funcional; así como las resoluciones recurribles y las causales casatorias.

## **5.1. Causales del recurso de casación en el Derecho Procesal del Trabajo español**

### **a. Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción**

Respecto a esta causal, **CHARRO, 2005**: 62, sostiene lo siguiente:

*“Se trata de un error in iudicando, (...) en este caso referido a la infracción de normas que regulan la jurisdicción, (...) El carácter improrrogable de la jurisdicción supone que la determinación del orden jurisdiccional competente queda al margen de la voluntad de las partes litigantes”.*

### **b. Incompetencia o inadecuación del procedimiento**

Respecto a este motivo de casación, **SAMPEDRO, 2009**: 55-57, comenta lo siguiente:

“La incompetencia comprende, pues, los supuestos de incompetencia objetiva, funcional y territorial y las reglas delimitadoras del conocimiento de los Juzgados de lo social y las Salas de lo Social del TSJ y del TS, se recogen en los arts. 6 a 11 LPL.

(...) La inadecuación del procedimiento tiene lugar cuando se canaliza la pretensión actora a través de un procedimiento que no es el establecido legalmente y, aunque el órgano laboral debe seguir el procedimiento ordenado por la ley, puede ocurrir que por error el proceso se desarrolle por un cauce, -proceso ordinario o modalidad procesal-, distinto al legalmente predeterminado”.

### **c. Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte**

De acuerdo con **FERRANDO, 2010**: 83, al comentar esta causal nos dice lo siguiente:

“La valoración de este motivo de casación debe efectuarse con carácter previo a otros motivos alegados en el recurso en lo que se aduzca el error de hecho o la infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia (...) pues, dado su carácter rescindente, de ser apreciado determina la nulidad y reposición de las actuaciones al estado y momento en que hubiera producido la falta (...) haciendo por tanto innecesario entrar a conocer sobre el fondo del asunto”.

Al respecto, **LOREDO, 2004**: 276-278, nos dice que pueden invocarse ciertos defectos para interponer el recurso de casación sustentado en la causal de infrac-

ción de normas reguladoras de la sentencia, las que a saber son:

“- La infracción de los diferentes requisitos de forma, estructura y contenido de la sentencia, cuando tengan suficiente entidad como para determinar la nulidad de la resolución. Así, se excluye expresamente el supuesto de la inobservancia del plazo para dictar sentencia y debemos entender igualmente que no puede fundamentarse el recurso en la falta de referencia o en la referencia errónea a los posibles recursos, órgano ante el que proceden y plazo para recurrir. Por el contrario, sí procede invocar la vulneración de las reglas establecidas para la votación y el fallo.

- La contravención del principio de justicia rogada, que debe inspirar las intervenciones de los órganos jurisdiccionales en el orden civil salvo, que expresamente se establezca otra cosa.

- El no respeto a las normas relativas a las consecuencias de la falta de prueba y a la valoración legal de la misma.

- La vulneración de las exigencias de exhaustividad y congruencia respecto de las pretensiones de las partes. Igualmente la falta absoluta de motivación o motivación insuficiente, pues se exige la expresión de los razonamientos fácticos y jurídicos, la referencia a la apreciación y valoración de la prueba y a la aplicación e interpretación del Derecho.

- El incumplimiento de las reglas de contenido establecidas respecto de las sentencias con reserva de liquidación y condenas de futuro y en procesos promovidos por asociaciones de consumidores y usuarios.

- La inobservancia del efecto de cosa juzgada material o de las reglas sobre invariabilidad, subsanación y complemento de la sentencia”.

#### **d. Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios**

Para MARÍN, 2015: 75, existen cuatro requisitos necesarios a fin de denunciar con éxito dicha causal casatoria, los cuales son:

“a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido omitido o introducido erróneamente en

el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto alternativo concreto que deba figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia”.

#### **e. Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate**

Según MERCADER, 2015: 1030, comentando esta causal, refiere lo siguiente:

“Por normas sustantivas ha de considerarse cualquier aplicable al supuesto de fondo, siendo indiferente que sea una norma laboral o de otra rama del ordenamiento laboral, e, incluso, se ha sostenido que podrá ser una norma procesal, pues en determinados supuestos el contenido de la infracción es procesal, como sucede cuando se denuncia la cosa juzgada. Por jurisprudencia ha de entenderse la doctrina emanada del Tribunal Supremo al menos en dos sentencias, que se han de citar, apreciándose identidad entre éstas y el litigio concreto objeto de casación; no obstante, si se trata de una sentencia dictada en casación para unificación de doctrina sólo es necesario citar una (...)”.

#### **5.2. Causal del recurso de casación para la unificación de la doctrina en el Derecho Procesal del Trabajo español**

Respecto a la procedencia del recurso para la unificación de la doctrina, MOLINER, 2009: 182, refiere lo siguiente:

“(…) para su viabilidad se requiere que previamente se acredite la existencia de una contradicción entre sentencias (...) respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación, donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.

La existencia de contradicción entre sentencias se erige así, por imperio legal, en presupuesto de admisión a trámite de este recurso, y, por ello en el primer escollo que tienen que sortear las partes. Es, por lo demás, un requisito de difícil aprehensión en cuanto a sus

concretas exigencias, y constituye por ello uno de los puntos sobre los que no sólo las partes, sino también la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha encontrado una mayor problemática a la hora de interpretar las exigencias legales”.

### **5.3. Causales del recurso de casación en el Derecho Procesal del Trabajo peruano**

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 34° de la NLPT señala de forma taxativa las causales del recurso de casación, las que a saber son: a) la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada; y b) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Las causales de casación previstas en el referido artículo nos merecen el comentario siguiente:

#### **a) 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.

Al respecto, TORRES, 2010: 69, citando a MONROY nos dice lo siguiente:

“(…) La infracción normativa refiere al error (o vicio) de derecho en que incurre el juzgador en una resolución; aquella determina que el caso sea pasible de ser examinado por medio de un recurso de casación, por cierto, en el caso peruano siempre que esté ligado por conexidad lógica a lo decidido”.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la Ley N° 26636 relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además, se incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Considero que entre las normas que pueden ser objeto de infracción normativa no debe tenerse en cuenta las normas convencionales, como es el caso de los contra-

tos de trabajo o los convenios colectivos, ni las provenientes de la voluntad unilateral del empleador, como son el Reglamento Interno de Trabajo o el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues, si bien constituyen normas propias del Derecho Laboral, por su origen particular, solo son aplicables a un sector de trabajadores o empleadores, no teniendo para el ordenamiento jurídico nacional la importancia que tienen las normas legales; admitir lo contrario sería desconocer la finalidad nomofiláctica de la casación.

En tal sentido, EGAS, 1999: 33, mantiene una posición coincidente con la nuestra, al señalar lo siguiente:

“(…) por más que se sostenga que la contratación colectiva es fuente de derechos laborales, su violación no debería ser materia del recurso de casación; pues la finalidad de este, como lo hemos dicho, es velar por la observancia uniforme de la norma de derecho, generalmente considerada; y no para un caso particular o de aplicación limitada a un reducido grupo de personas, como lo son los comprendidos dentro de la contratación colectiva”.

#### **b) Apartamiento de los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República**

El Tribunal Constitucional ha definido el precedente vinculante en los términos siguientes:

“(…) 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, efectos similares 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”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> STC N° 024-2003-AI/TC – Caso Municipalidad Distrital de Lurín contra la Municipalidad Provincial de Huarochirí y otro.

Entonces, se puede afirmar, que el precedente constitucional vinculante es un instrumento a través del cual el Tribunal Constitucional impone a los demás órganos del Estado su criterio de interpretación de la Constitución y de la ley.

Resulta pertinente señalar que por mandato del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, aprobado por la Ley N° 28237, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de mayo de 2004, los jueces están obligados a interpretar y aplicar las leyes, normas con jerarquía de ley, así como las disposiciones reglamentarias según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional.

En relación al precedente judicial, se lo puede definir como aquella decisión emitida por el órgano jurisdiccional competente para ello según la ley, que al resolver un caso concreto, establece criterios jurídicos generales válidos, para la solución de ese y otros conflictos similares, convirtiéndose en fuente de derecho a seguir por los jueces al emitir pronunciamiento en casos semejantes que se presenten en el futuro.

Tiene carácter vinculante de tipo vertical; es decir, que lo resuelto por el pleno casatorio a partir de la sentencia de un caso concreto, resulta de aplicación obligatoria desde la Corte Suprema hacia las cortes y juzgados inferiores. Así lo ha establecido el Tribunal Constitucional cuando sostiene lo siguiente: "(...) el efecto vinculante se establece aquí básicamente respecto de los jueces. Cualquiera que invoque un precedente, para que este logre sus efectos, deberá acudir ante un juez, quien deberá aplicarlo en un caso concreto"<sup>2</sup>.

Según HINOSTROZA, 2009: 281, al referirse al carácter vinculante de los precedentes judiciales, nos dice lo siguiente:

"(...) dado el carácter vinculante del precedente judicial respecto de todos los órganos jurisdiccionales de la República, el apartamiento del precedente judicial sólo podría configurarse cuando la hipótesis de que trata dicho precedente no se subsume o encuadra con exactitud dentro del caso concreto que es materia de juzgamiento (lo que, en puridad, no constituye un apartamiento del precedente judicial sino un supues-

to de no aplicación –total o parcial- del mismo por no corresponder ello); por lo tanto, la causal casatoria de apartamiento inmotivado del precedente judicial tendrá lugar si la Sala Superior respectiva, por error o arbitrariedad, considera que el precedente judicial no se adecúa al caso concreto, cuando en realidad sí ocurre tal adecuación. Otro supuesto (aunque poco probable de que acontezca) en que operaría la causal casatoria de apartamiento inmotivado del precedente judicial estaría representado por el hecho de que la Sala Superior respectiva aplique al caso concreto un precedente judicial que fue posteriormente modificado por otro vía el pleno casatorio de ley (...)"

Actualmente no existen en nuestro ordenamiento jurídico precedentes judiciales en materia de Derecho del Trabajo declarados como tales.

## 6. Requisitos de admisibilidad

El artículo 35° de la NLPT, consigna los requisitos formales exigidos al recurso de casación, que son los siguientes:

### **6.1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento**

Este requisito exige que una Sala Superior actuando en grado de apelación haya emitido un auto o sentencia que ponga fin al proceso, además exige que tratándose de resoluciones que ordenen el pago de sumas líquidas, el monto ordenado pagar debe ser superior a las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP), no importando, en este caso, que parte interponga el recurso.

HURTADO, 2012: 137-138, justificando la cuantía requerida para recurrir en casación, nos dice lo siguiente:

"(...) esta exigencia puede ser considerada discriminatoria, debido a que los procesos de mayor cuantía solo llegarían a la Corte Suprema, en desmedro de los procesos de menor cuantía. (...) Pese a ello, en nuestro medio considero que la summa gravaminis es necesaria.

Se explica esta posición, porque, en nuestro medio,

donde la cultura del litigio nos lleva siempre a lo mismo, agotar los recursos ordinarios y extraordinarios para 'ganar tiempo' en causas perdidas, lo que nos conduce a un uso 'indiscriminado' de la casación y las estadísticas de improcedencia nos dan la razón en este sentido. De alguna manera, la imposición de este 'filtro' podría evitar la proliferación de recursos de casación (dilatatorios) en la Corte Suprema y abarrotarla con una inmensa carga procesal".

Respecto a este requisito, resulta pertinente señalar que la *summa gravaminis* requerida para interponer el recurso de casación únicamente se encuentra dirigida a las sentencias emitidas en revisión que ponen fin al proceso y que reconozcan el pago de un monto en específico. En tal sentido, se puede concluir que cuando la sentencia reconozca un derecho o establezca una determinada situación jurídica, este requisito no será exigible. Lo mismo ocurrirá en el caso que se impugne un auto que pone fin al proceso, pues, como se dijo anteriormente, la NLPT solo ha establecido la cuantía para el caso de las sentencias.

El recurso será improcedente cuando se interponga contra sentencias que ordenan a la instancia inferior emitir nuevo fallo (numeral 1) del artículo 35° de la NLPT), tal es el caso de las sentencias superiores que declaran nula la sentencia de primera instancia.

### **6.2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles**

Este requisito exige que el recurso de casación sea interpuesto ante la Sala Laboral o Mixta que ha emitido el pronunciamiento materia del recurso.

De acuerdo con la NLPT la Sala Superior no tiene facultad para calificar el recurso interpuesto sino que debe recepcionarlo y elevarlo a la Sala Suprema dentro de los tres (03) días hábiles de haberlo recibido (numeral 2) del artículo 35° de la NLPT). Es decir, actúa como un mero órgano tramitador.

En el caso que la Sala Superior calificara el recurso de casación, la Sala Suprema deberá anular esta calificación.

### **6.3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna**

Este requisito precisa que a partir del día siguiente de notificada la sentencia emitida en segunda instancia, la parte que así lo considere conveniente para sus intereses, tendrá diez (10) días útiles para presentar por escrito su recurso de casación a la mesa de partes de la Sala Laboral o Mixta que expidió dicha resolución (numeral 3) del artículo 35° de la NLPT), la cual deberá elevar la causa a la Sala Suprema dentro del tercer día sin mayor trámite.

Si el recurso no fuera interpuesto dentro del plazo antes indicado la posibilidad de interponerlo precluye y la resolución queda firme.

Respecto al supuesto de que se haya presentado una aclaración de sentencia, y si ello implica que el plazo de interposición del recurso de casación debe diferirse hasta la notificación del auto que resuelve la aclaración, SAMPEDRO refiere lo siguiente:

"(...) De una forma general se ha sentado que, formando el auto parte integral de la sentencia que se pretende aclarar, la fecha inicial del cómputo debe coincidir con la notificación del auto, y ello aunque la aclaración haya sido desestimada, pero, en otras ocasiones, se ha mantenido (ATS 25 junio 1989) que la aclaración presentada incorrectamente o con fraude procesal no produce ningún efecto modificatorio sobre el plazo de preparación del recurso. Ello es así (STS 9 de junio de 1987) porque el carácter preclusivo del plazo no puede quedar al arbitrio de las partes, ni ser objeto de prórrogas «artificiales», mediante la utilización de recursos «inexistentes en la ley, o manifiestamente improcedentes con una intención meramente dilatoria o «defraudatoria»".

### **6.4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso**

Se debe acompañar al recurso obligatoriamente la correspondiente tasa judicial cuando quien lo interpone es el empleador; si el recurrente fuera el trabajador, solo estará obligado a pagar la tasa judicial en los casos que la ley así lo prevea expresamente.

En el supuesto que no se acompañe la tasa correspondiente o haciéndolo esta sea diminuta, la Sala Suprema declara inadmisibles el recurso, encontrándose en la ob-

ligación de conceder a la parte recurrente el plazo de tres (03) días para que subsane su omisión, vencido el cual sin que se cumpla lo ordenado, el recurso deberá ser rechazado (numeral 4) del artículo 35° de la NLPT).

## 7. Requisitos de procedencia

El artículo 36° de la NLPT enumera cuales deben ser los requisitos de fondo que debe cumplir el recurso de casación.

### 7.1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso

Este requisito exige que quien interpone el recurso de casación no se haya conformado con la resolución de primera instancia que le fue desfavorable y que la Sala Laboral o Mixta confirmó en segunda instancia (numeral 1) del artículo 36° de la NLPT).

ÁVALOS, 2011: 174, comentando este requisito nos dice lo siguiente:

“Este requisito tiene que ver con la legitimidad del impugnante para recurrir en casación. Si la resolución de primera instancia no le fue adversa al recurrente en casación, la ley no le exige a este, como es obvio, recurrir previamente dicha resolución de primera instancia, por cuanto no le ha causado perjuicio o agravio alguno sino más bien ha satisfecho sus intereses.

Si la resolución de primera instancia le fue adversa al recurrente en casación y, ante ello, este la impugna en apelación, no tendrá dicho recurrente legitimidad para recurrir en casación si la resolución de segundo grado que resuelve la apelación revoca la decisión de primera instancia, pues en tal hipótesis la referida resolución de segundo grado es favorable a sus intereses y reconoce su pretensión impugnatoria”.

### 7.2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes

El recurso debe ser fundamentado, caso contrario será declarado improcedente.

El artículo 36° de la NLPT, exige que el recurso de casación tenga claridad en su fundamentación y precisión en las causales descritas que son invocadas para sustentarlas (numeral 2) del artículo 36° de la NLPT).

### 7.3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada

En cuanto a la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión de segunda instancia, entendemos que se trata de la demostración del nexo causal existente entre la infracción normativa y lo decidido por la resolución materia del recurso; es decir, la parte recurrente no se debe limitar a indicar la norma supuestamente infraccionada por el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento, sino también deberá señalar en qué consiste dicha infracción; así como acreditar que ha sido determinante en el resultado del juzgamiento (numeral 3) del artículo 36° de la NLPT).

Al respecto, PRIORI, 2011: 207, nos dice lo siguiente:

“Lo planteado por la norma necesariamente requiere un análisis casuístico, sin embargo, es evidente que lo que se busca es que los recursos de casación no se interpongan únicamente con la intención de dilatar el proceso, sino que se encuentren rigurosamente motivados y justificados para que sean verdaderas denuncias en la aplicación del derecho a través de las que no sólo se logre la corrección en el caso concreto, sino una coherencia en el sistema jurídico”.

Por su parte, FÁBREGA, 1998: 661-662, al referirse a la incidencia de la infracción en la resolución emitida en revisión por el Colegiado Superior, nos dice lo siguiente:

“La violación a la ley debe incidir en la parte resolutive. No todo error es denunciante en casación; ha de incidir en la parte resolutive. Debe haber una relación de causa a efecto. Si el fallo incurre en un error, de carácter intrascendente o en expresiones, como dicen los norteamericanos, obiter dicta, no es dable casar, si la sentencia se funda en otra regla jurídica. En cambio, si el fallo descansa en un error causal, el tribunal de casación debe invalidar, aunque, convertido en tribunal de instancia, haya de llegar a la misma decisión”.

### 7.4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado

La NLPT introduce un requisito que no existía en la Ley N° 26636, consistente en la exigencia de indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, precisando, de ser el caso, si la nulidad solicitada es total o parcial, así como hasta que momento del proceso debe llegar la misma.

Cuando el pedido sea revocatorio debe precisarse en qué debe consistir la actuación de la Corte Suprema.

HURTADO, 2012: 135, al comentar los beneficios que genera este requisito de procedencia, nos dice lo siguiente:

“Lo novedoso en la modificatoria no solo es, que se haya reconocido a nivel normativo los fines de la impugnación en sentido general y en especial los de la casación; sino que lo importante es que ha dejado a la voluntad del impugnante decidir qué pretende con su recurso, esto quiere decir, que el impugnante deberá expresar en su recurso qué tipo de decisión busca de la Sala de Casación. Por lo cual, podrá postular una pretensión impugnatoria buscando la rescisión o anulación del acto procesal impugnado, por vicios de naturaleza in procedendo o requiriendo la revocación de lo decidido, para ser sustituida por otra, total o parcialmente, se entiende esta última por vicios in iudicando”.

En el supuesto que concurran en el recurso ambos pedidos casatorios, debe entenderse como anulatorio el principal y como subordinado el revocatorio (numeral 4) del artículo 36° de la NLPT).

## 8. Trámite del recurso de casación

Previo a realizar un análisis exegético de la regulación del recurso de casación en materia laboral regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; resulta pertinente, en atención a la finalidad del presente trabajo, realizar un breve comentario respecto de la legislación de dicho recurso dentro del ordenamiento jurídico español.

La LRJS, modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero de 2012, introduce modificaciones sustanciales respecto a la tramitación del recurso de casación regulado por la Ley de Procedimiento Laboral de 1995, incorporando el recurso de casación para la unificación de la doctrina.

### 8.1. Trámite del recurso de casación “ordinario” dentro del ordenamiento jurídico español

Según la LRJS, modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, el recurso de casación debe prepararse dentro del plazo de diez (10) días, contados a partir de la fecha de notificación de la sentencia impugnada; asimismo, se tendrá como preparado el recurso con la sola manifestación de voluntad de las partes o sus abogados de interponerlo, o en su defecto, se podrá preparar por comparecencia o por escrito, ante la sala que emitió la resolución recurrida (artículo 208° de la LRJS).

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos para su admisión el secretario judicial tendrá por preparado el recurso. De advertirse defectos subsanables en la preparación, el secretario requerirá a la parte impugnante para que subsane las omisiones advertidas, de no ser así, vencido el plazo conferido, la sala declarará tener por no preparado el recurso. Asimismo, se tendrá por no preparado el recurso cuando la resolución materia de impugnación no fuera recurrible en casación, el recurso haya sido preparado extemporáneamente o no se hubieran cumplido los requisitos de manera insubsanable, quedando firme la resolución impugnada. Contra el auto que declara no preparado el recurso cabe su impugnación mediante el recurso de queja, el cual es resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Habiéndose declarado preparado el recurso, el secretario conferirá a la parte o partes recurrentes un plazo de quince (15) días para su formalización, durante cuyo plazo los autos del proceso se encontrarán a la disposición de letrado patrocinante de la parte para su entrega o examen (artículo 209° de la LRJS).

El escrito de formalización se presentará ante la sala que emitió la resolución impugnada, expresándose de forma clara y precisa cada uno de los motivos en los cuales se sustenta el recurso de casación; asimismo, fundamentando cada uno de los mismos, señalando el contenido concreto de la infracción o vulneración incurrida por la instancia de mérito, precisando las normas sustantivas o procesales infringidas.

Si la parte recurrente no hubiere cumplido con formalizar el recurso dentro del plazo conferido, o habiéndolo hecho, omite algún requisito exigido por la norma procesal, la sala pondrá fin al trámite mediante auto debidamente fundamentado, quedando firme la resolución impugnada. Contra dicho auto procede el recurso de queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

(artículo 210° de la LRJS).

Formalizado el recurso, el secretario judicial en el transcurso de dos (02) días correrá traslado a las partes del proveído, las cuales tienen un plazo de diez (10) días para su impugnación, donde se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación y las causas de inadmisión que se estime concurrentes. Transcurrido dicho plazo, los autos son elevados a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de cinco (05) días (artículos 211° y 212° de la LRJS).

Recibidos los autos por el Tribunal Supremo, el secretario judicial observará el cumplimiento de los requisitos establecidos por ley, de advertir algún defecto en el recurso, concederá un plazo de cinco (05) días para su subsanación, bajo apercibimiento de declararse inadmisibles el recurso. De presentarse defectos insubsanables, el secretario informará a la Sala a efectos que esta adopte la resolución correspondiente. Contra dicho auto solo procede la interposición del recurso de reposición. En caso de no presentarse defecto alguno, el secretario correrá traslado de los autos al magistrado ponente, quien dará cuenta a la Sala del recurso, la cual previo informe del Ministerio Fiscal, resolverá admitiendo o inadmitiendo el recurso (artículo 213° de la LRJS).

Al respecto, DESDENTADO, 2014: 277-278, refiere lo siguiente:

“Tras la impugnación y en su caso la oposición a ésta, los autos se remiten a la Sala IV del Tribunal Supremo. Una vez allí, se abren una serie de controles de admisión, que se regulan en forma algo confusa y atropellada en el art. 213. El primer trámite de control es el que realiza el Secretario. Si éste aprecia defectos subsanables, concede plazo para la subsanación; si los efectos son insubsanables o, siendo subsanables, no se subsanan en el plazo se da cuenta a la Sala para que adopte la resolución que proceda en orden a una eventual inadmisión, contra la que cabe reposición.

Si no se aprecian defectos o si se subsanan en plazo los advertidos por el Secretario, las actuaciones pasan al Ponente para instrucción y aquí se abre un segundo control de admisión. Si el Ponente aprecia causa de inadmisión, informa a la Sala que abrirá el trámite correspondientes en el que hay una variante en el procedimiento: 1°) si la causa de inadmisión se ha alega-

do en la impugnación y el recurrente ha podido hacer alegaciones sobre ella en el escrito del art. 211.3, se dicta auto, previa audiencia del Ministerio Fiscal por el plazo de cinco días y 2°) si no se ha alegado la causa en la impugnación y no ha habido, por tanto, audiencia previa de la parte recurrente, se le concede un plazo de cinco días para formular alegaciones y tras el informe del Ministerio Fiscal, se adopta la decisión correspondiente: admisión o inadmisión, parcial o total. Contra el auto que acuerda la inadmisión no cabe recurso”.

Admitido parcial o totalmente el recurso, se remitirán los autos a la Fiscalía de lo Social para que en el plazo de diez (10) días informe sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Devueltos los autos de la Fiscalía junto con el informe, a decisión de la Sala, el secretario señalará día y hora para la vista de la causa, o en su defecto, el Tribunal Supremo señalará día y hora para la deliberación, votación y fallo, la cual se celebrará dentro de los diez (10) días siguientes. La Sala emitirá sentencia en un plazo de diez (10) días siguientes a la celebración de la vista de la causa (artículo 214° de la LRJS).

## **8.2. Trámite del recurso de casación para la unificación de la doctrina en el ordenamiento jurídico español**

De acuerdo con la LRJS, modificada por el Real Decreto Ley 3/2012, el recurso de casación para la unificación de la doctrina puede ser preparado por cualquiera de las partes o incluso por el Ministerio Fiscal dentro de los diez (10) días posteriores a la notificación de la resolución impugnada, el cual será dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que dictó la sentencia de suplicación (artículo 220° de la LRJS).

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos para su admisión el secretario judicial tendrá por preparado el recurso. De advertirse defectos subsanables en la preparación, el secretario requerirá a la parte impugnante para que subsane las omisiones advertidas, de no ser así, vencido el plazo conferido, la sala declarará tener por no preparado el recurso. Asimismo, la Sala de Suplicación tendrá por no preparado el recurso cuando la resolución materia de impugnación no fuera recurrible en casación, si el escrito de preparación no contuviera las menciones exigidas para la fundamentación del recurso, haya sido preparado extemporáneamente o no se hubieran cumplido los requisitos de manera insubsanable, quedando firme la resolución impugnada.

Contra el auto que declara no preparado el recurso cabe su impugnación mediante el recurso de queja, el cual es resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 222° de la LRJS).

Una vez declarado preparado el recurso, el secretario conferirá a la parte o partes recurrentes un plazo de quince (15) días para su interposición ante la Sala de Suplicación a partir de la notificación de la resolución al letrado o letrados designados, durante cuyo plazo los autos del proceso se encontrarán a la disposición de letrado patrocinante de la parte para su entrega o examen. Una vez efectuada la interposición dentro del plazo, se remitirán los actuados a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 223° de la LRJS).

Recibidos los autos por el Tribunal Supremo, el secretario apreciará la existencia de defectos o la omisión de algún requisito en la interposición. De presentarse alguno, conferirá el plazo de diez (10) días para su subsanación, bajo apercibimiento de dictarse auto poniendo fin al recurso. Si el defecto u omisión resulta insubsanable, dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el cual solo procederá la interposición del recurso de revisión.

De no haberse apreciado defectos, el secretario dará cuenta al magistrado ponente para instrucción dentro del plazo de tres (03) días; quien a su vez dará cuenta a la Sala del recurso, la cual si estima que concurre alguna de las causas de inadmisión, acordará oír al recurrente sobre las mismas por un plazo de cinco (05) días, con posterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco (05) días, de no haber interpuesto el recurso (artículo 225° de la LRJS).

De no presentarse causas de inadmisión, el secretario dará traslado a las partes para que formalicen su impugnación dentro del plazo de quince (15) días. Acto seguido, el secretario remitirá los actuados a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, para que emita informe sobre la procedencia o improcedencia del recurso dentro del plazo de diez (10) días (artículo 226° de la LRJS).

De acuerdo con MARÍN, 2015: 64-65, al referirse al trámite de este tipo de recurso:

“Admitido a trámite el recurso se da traslado de las copias del escrito de interposición a cada una de las partes recurridas que hayan comparecido ante el Tribunal

Supremo y que cuentan con un plazo de 15 días para formular su impugnación (art. 226 LJS). Al igual que en trámites análogos los autos están a disposición de la parte en la oficina judicial, siempre que no hayan podido ser trasladados por soporte electrónico o que pueda accederse a ellos por medios telemáticos.

Nada dice la ley sobre el escrito de impugnación pero es útil contemplar lo que dice respecto de la impugnación de la casación directa, a saber que la parte puede oponer causas de inadmisión que no hayan sido observadas por la Sala, y contestar a cada uno de los motivos del recurso, y es muy importante si pudiera acreditar que no exista la pretendida contradicción doctrinal bien porque no hubiera identidad de hechos, pretensiones y fundamentos de la pretensión, bien porque la doctrina de la sentencia invocada como contraste no fuera oponible a la establecida por la sentencia recurrida”.

Una vez transcurrido el plazo de impugnación, se haya efectuado o no, los actuados pasan al Ministerio Fiscal, a fin de que emita un informe dentro de los diez (10) días siguientes. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal junto con su informe, la Sala señalará día y hora para la deliberación, votación y fallo, dentro de los diez (10) días siguientes. La sentencia deberá dictarse en el plazo de diez (10) días, contados desde el siguiente al de la celebración de la votación. En atención a la complejidad y trascendencia del asunto sometido a su conocimiento, el presidente por sí mismo, o a propuesta de la mayoría de los magistrados de la Sala, podrá acordar que ésta se constituya con cinco magistrados, o motivadamente en Pleno (artículo 227° de la LRJS).

Los pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver estos recursos, en ningún caso alcanzarán a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.

Si el Tribunal Supremo declara que la resolución recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada (artículo 228° de la LRJS).

### **8.3. Trámite del recurso de casación en el Derecho Procesal del Trabajo peruano**

De acuerdo con el artículo 37° de la NLPT el trámite del

recurso de casación es el siguiente:

Recibido el recurso de casación por la Sala Suprema, esta procede a examinar si el mismo cumple con todos los requisitos previstos en los artículos 35° y 36° de la referida Ley, y de acuerdo a ello, lo declara inadmisibles, improcedente o procedente según sea el caso.

De ser declarado procedente el recurso, la Sala Suprema en el acto fijará fecha para la vista de la causa.

El informe oral puede ser solicitado por las partes dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija el día para la vista de la causa.

Una vez finalizado el informe oral, corresponde a la Sala Suprema resolver el recurso en forma inmediata o en un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos, por excepción, en atención a la complejidad del caso, se admite que el recurso sea resuelto dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes.

En el caso que no se hubiere solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

## 9. Efectos del recurso de casación

De acuerdo con el artículo 38° de la NLPT los efectos del recurso de casación son los siguientes:

Carece de efecto suspensivo, pues, su interposición no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspenderá la ejecución mediante resolución fundamentada e inimpugnable.

Al respecto debemos decir que resulta novedosa la regulación prevista en la NLPT en relación al efecto del recurso de casación. Debido a que la referida norma adjetiva señala que el recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia, algo sin precedentes en la legislación peruana, pues, la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 suspendía la ejecución de las sentencias recurridas, lo que resultaba acorde con lo regulado por el artículo 393° del Código Procesal Civil, incorporado por el artículo 2° de la Ley N° 29364, publi-

cada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de mayo de 2009.

ROMERO, 2011: 487-488, comentando la innovación introducida por la NLPT, refiere lo siguiente:

"Desde el punto de vista del Derecho laboral, consideramos que la innovación es aceptable, si se tiene en cuenta la jerarquía que le otorga la legislación del trabajo a los créditos laborales, de ser créditos preferentes, a cualquier otro, por su carácter alimenticio que se le atribuye a dichos créditos".

En este punto, considero que la innovación introducida por la NLPT resulta acertada en la medida que si este recurso extraordinario no apertura una tercera instancia, circunscribiéndose únicamente a establecer la correcta aplicación del derecho y la uniformidad jurisprudencial, no resulta lógico que con la interposición del recurso se suspendan los efectos de la resolución impugnada; lo que favorecería solo la dilación del proceso, dificultando el acceso a una justicia rápida y oportuna; máxime si tenemos en cuenta el carácter preferente que reconoce nuestra legislación a los créditos laborales.

Tratándose del pago de sumas dinerarias el total reconocido incluye el capital, los intereses a la fecha de interposición del recurso, los costos y las costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un año de interpuesto el recurso. La liquidación es efectuada por un perito contable.

En el caso que el demandante tuviese trabada una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (05) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza en cualquiera de los casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

## 10. Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

De conformidad con el artículo 39° de la NLPT el declarar fundado el recurso de casación produce los efectos siguientes:

La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, luego de declarar la procedencia del recurso de casación, señalará fecha para la vista de la causa, donde debe dictar la sentencia que corresponda declarando fundado o infundado el recurso.

En el caso que el recurso de casación se declare fundado por una causal de infracción de una norma material, el Colegiado Supremo procede a casar la sentencia recurrida, y actuando como sede de instancia, resuelve el conflicto sometido a su consideración, es por ello, que no efectúa reenvío a la instancia inferior.

En estos casos, el Colegiado Supremo solo emite un pronunciamiento sobre el derecho amparado pero no se pronuncia respecto a los montos dinerarios, los mismos que ordena sean objeto de liquidación por el Juzgado que originalmente conoció de la causa.

Cuando se declare fundado el recurso de casación por infracción de normas relativas a la tutela jurisdiccional o al debido proceso, el Tribunal Supremo procede a anular la sentencia superior, y usando su facultad de reenvío, ordena que la Sala de mérito emita nuevo fallo siguiendo los criterios contenidos en la resolución casatoria. También puede ocurrir que la infracción recurrida sea de tal magnitud que amerite la declaración de la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió.

## **11. Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República**

El artículo 40° de la NLPT persigue garantizar la uniformidad de criterios en determinado tema contribuyendo a la seguridad jurídica y la predictibilidad de los fallos.

De acuerdo a la norma en mención, la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República encargada de conocer del recurso de casación puede convocar a un pleno casatorio de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

La decisión que se tome por mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la

República hasta que sea modificada por otro precedente.

Los abogados pueden informar oralmente en la vista de causa, ante el pleno casatorio.

Considero que la redacción del artículo 40° de la NLPT ha tomado el modelo previsto para el proceso civil, el cual establece que para constituir o variar un precedente judicial, se debe convocar al pleno de los magistrados supremos; sin embargo, en la práctica actualmente no existen en nuestro ordenamiento jurídico precedentes judiciales en materia de Derecho del Trabajo declarados como tales; ello debido al tiempo que demora en establecer o conformar dicho pleno casatorio en materia laboral, lo que contraviene los principios de celeridad y economía procesal, los cuales constituyen junto con la oralidad, los pilares del nuevo proceso laboral.

Por tal motivo, resulta pertinente que se modifique dicho artículo, en el sentido que sea la Sala Suprema que conoce del proceso, la que al emitir pronunciamiento resolviendo un caso concreto, en los cuales establezca principios jurisprudenciales, estos constituyan precedentes judiciales de observancia obligatoria para los demás órganos jurisdiccionales del país.

## **12. Publicación de sentencias**

La publicación de las sentencias constituye una manifestación del principio de publicidad y tiene por finalidad que las decisiones de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en materia laboral sean de conocimiento público, el artículo 41° de la NLPT dispone que luego de notificar la sentencia a las partes, la misma sea publicada de forma obligatoria en el Diario Oficial "El Peruano", contengan o no precedente judicial, e incluso las que declaren improcedente el recurso, dentro del plazo de sesenta (60) días de emitida la sentencia, bajo responsabilidad.

## **13. Conclusiones**

a. El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario, cuya finalidad aún es materia de debate por la doctrina, tanto nacional como extranjera, y cuya regulación legislativa ha sido cambiante y confusa, convirtiéndolo en uno de los recursos más difíciles de elaborar por los abogados y complicados de resolver por los jueces supremos.

b. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, dejando de lado en gran parte la propuesta regulatoria del recurso de casación que contenía el Anteproyecto de la misma, ha recogido el modelo casatorio introducido por la Ley N° 29364 modificatoria del Código Procesal Civil, el mismo que no ha tenido efectos positivos sobre el proceso civil, sino que por el contrario, ha contribuido a la sobrecarga procesal en la Corte Suprema de Justicia de la República, con la consiguiente demora en la solución de las causas.

c. Respecto a las causales previstas para la interposición del recurso de casación, debemos decir que el legislador al señalar como causal casatoria la infracción normativa, reproduciendo el texto previsto en el Código Procesal Civil, modificado por la Ley N° 29364, ha contribuido a la sobrecarga procesal de la Corte Suprema de Justicia de la República, toda vez que la amplitud de la referida causal ha permitido que abogados faltos de ética y de conocimientos jurídicos la invoquen de una manera indiscriminada respecto de cualquier tipo de normas argumentando que la infracción ha incidido en la decisión contenida en resolución materia de impugnación.

d. Siendo el recurso de casación el recurso extraordinario por excelencia, resulta necesario que se efectúe una modificación en relación al articulado que lo regula dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la finalidad de que no se repitan los efectos negativos producidos en el proceso civil con la modificación efectuada por la Ley N° 29364.

e. La publicación de las sentencias constituye una manifestación del principio de publicidad busca favorecer la necesidad de transparencia en las actuaciones procesales, con el propósito de generar confianza en los justiciables respecto a la impartición de justicia, salvo en las excepciones que la Constitución Política del Perú o las leyes establezcan.

## 14. Bibliografía

1. ÁVALOS JARA, Oxál (2011): Principales aspectos del recurso de casación según la Nueva Ley Procesal del Trabajo. EN: Estudios sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales, Lima – Perú, Gaceta Jurídica.

2. BUENDIA CANOVAS, Alejandro (2006): La Casación Civil, 1ª. Edición, Madrid – España, Editorial Dijusa.

3. CHARRO BAENA, Pilar (2005): Los motivos de la casación social común, 1ª. Edición, Navarra – España, Editorial Aranzadi S.A.

4. DESDENTADO BONETE, Aurelio (2014): Los recursos de casación en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y en el Real Decreto – Ley 3/2012. en especial, la casación de unificación de doctrina. EN: Análisis de la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social, Valencia – España, Editorial Tirant lo Blanch.

5. EGAS PEÑA, Jorge (1999): Temas de Derecho Laboral II, Guayaquil – Ecuador, Editora EDINO.

6. FÁBREGA PONCE, Jorge (1998): Instituciones del Derecho Procesal Civil, 1ª. Edición, Panamá, Editora Jurídica Panameña.

7. FAIREN GUILLÉN, Víctor (1990): Doctrina General del Derecho Procesal. Hacia una Teoría y Ley Procesal Generales, Barcelona – España, Librería Bosch.

8. FERRANDO GARCÍA, Francisca Ma. (2010): Los recursos de casación: ordinaria y para la unificación de doctrina. EN: Los recursos en el proceso laboral, 2ª. Edición, España, Editorial Laborum S. L.

9. HINOSTROZA MÍNGUEZ, Alberto (2009): El nuevo recurso de casación, Lima – Perú, Jurista Editores E.I.R.L.

10. HURTADO REYES, Martín (2012): La Casación Civil. Una aproximación al control de los hechos, 1ª. Edición, Lima – Perú, Editorial Moreno S.A.

11. LOREDO COLUNGA, Marcos (2004): La Casación Civil. El ámbito de recurso y su adecuación a los fines casacionales. , Valencia – España, Tirant lo Blanch.

12. MARÍN CORREA, José María (2015): Recursos Extraordinarios en la Jurisdicción Social, Lisboa – Portugal, Editorial Juruá.

13. MERCADER UGUINA, Jesús R. (2015): Lecciones de Derecho del Trabajo, 8ª. Edición, Valencia – España, Tirant lo Blanch.

14. MONEREO PÉREZ y otros (2011): El Nuevo Proceso Laboral: Estudio técnico-jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral; Granada – España, Editorial Comares S.L.

15. MOLINER TAMBORERO, Gonzalo (2009): El Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Régimen Jurídico. EN: El Recurso de Casación Laboral. Casación

ordinaria y casación para la unificación de doctrina, Valencia – España, Tirant lo Blanch.

16. NIEVA FENOLL, Jorge (2003): El Recurso de Casación Civil, 1ª. Edición, Editorial Ariel S.A.

17. PRIORI POSADA, Giovanni (2011): Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima – Perú, ARA Editores E.I.R.L.

18. ROMERO MONTES, Francisco Javier (2011): Los Medios Impugnatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. EN: Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima – Perú, Jurista Editores E.I.R.L.

19. SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo (1996): La Ley Procesal del Trabajo, 1ª. Edición, Lima – Perú, Editorial.

20. SAMPEDRO CORRAL, Mariano (2009): El Recurso de Casación Tradicional. Régimen Jurídico. EN: El Recurso de Casación Laboral. Casación ordinaria y casación para la unificación de doctrina, Valencia – España, Tirant lo Blanch.

21. TARUFFO, Michele (2005): El Vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil, 1ª. Edición, Palestra Editores S.A.C.

22. TORRES CARRASCO, Manuel Alberto (2010): El nuevo recurso de casación civil. Recientes modificaciones y repaso jurisprudencial, Manual N° 2, 1ª. Edición, Editorial Gaceta Jurídica S.A.

# Normas legales



# Aprueban lineamientos para el otorgamiento del reconocimiento de buenas prácticas laborales

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 074-2019-TR

(El Peruano: 07 de marzo de 2019)

Lima, 6 de marzo de 2019

**Vistos:** El Informe N° 010-2019-MTPE/2/14.2/PVDB y el Oficio N° 206-2019-MTPE/2/14.2 de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral, el Oficio N° 553-2019-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 483-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## Considerando

Que, de conformidad con el inciso 7.8 del artículo de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como una de sus funciones exclusivas la de promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 117-2014-TR se aprueban los Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales, quedando modificada la denominación de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales contenida en la Resolución Ministerial N° 118-2007-TR;

Que, a fin de procurar una adecuada participación del sector empresarial en el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales, se requiere actualizar el procedimiento, los requisitos, y los formularios con el objeto de agilizar la inscripción de los postulantes al Concurso del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y su modificatoria; la Ley N° 29381, Ley de

Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su modificatoria; y el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria;

## Se resuelve

### Artículo 1.- Aprobación de lineamientos

Apruébanse los Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales, el mismo que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

### Artículo 2.- Financiamiento

La implementación de los Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin irrogar gastos adicionales al Tesoro Público.

### Artículo 3.- De la publicación

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su anexo en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el/la Jefe(a) de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación de normas

Deróganse la Resolución Ministerial N° 175-2010-TR y sus modificatorias, aprobadas mediante Resolución Ministerial N° 124-2013-TR y Resolución Ministerial N° 151-2013-TR, así como la Resolución Ministerial N° 117-2014-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

# Disponen la publicación en el portal institucional del proyecto de “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades en el sector público” y su exposición de motivos

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 034-2019-SERVIR-PE

(El Peruano: 07 de marzo de 2019)

VISTO, el Informe Técnico N° 324-2019-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil;

## Considerando

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica;

Que, el capítulo VI: Trabajo y Empleo de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que comprende los artículos 45 al 53, regula las normas relacionadas con el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional, conservación del empleo, entre otros;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, publicado el 13 de setiembre del 2018, se establecieron disposiciones para promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales;

Que, en ese sentido, el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, modificó, entre otros, el artículo 50 (Ajustes razonables para personas con discapacidad), de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y, en su Tercera Disposición Complementaria Final estableció que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público, en el plazo de ciento ochenta (180) días calendario contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo;

Que, en cumplimiento de la citada disposición complementaria final, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, mediante documento de visto, propone el proyecto de Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades en el sector público;

Que, el numeral 1 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS señala que: “... las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales. Dichas entidades permitirán que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas”;

Que, en ese sentido, resulta necesario disponer la publicación de dicho proyecto, su exposición de motivos, así como el plazo para la recepción de comentarios que las personas interesadas formulen sobre el particular;

Con la visación de la Gerencia General, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y la Oficina de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

### **Se resuelve**

Artículo 1°.- Disponer, a partir de la fecha, la publicación en el Portal institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)) del proyecto de "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades en el sector público"; y, su exposición de motivos, a fin que las personas interesadas formulen comentarios sobre dicha propuesta.

Artículo 2°.- Los comentarios que cualquier persona natural o jurídica considere pertinente alcanzar, deberán remitirse a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, al siguiente correo electrónico: [comentariosdirectivas@servir.gob.pe](mailto:comentariosdirectivas@servir.gob.pe) y serán recibidos durante los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha de la publicación a que alude el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

# Modifican artículos del manual de operaciones del programa para la generación de empleo social inclusivo “Trabaja Perú”

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 080-2019-TR

(El Peruano: 14 de marzo de 2019)

Lima, 13 de marzo de 2019

VISTOS: El Oficio N° 229-2019-MTPE/3/24.1, de la Directora Ejecutiva (e) del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”; los Informes N°s. 032-2019-TP/DE-UGPPME-CFME y 0251-2019-TP/DE-UGPPME-CFPP, de las Coordinaciones Funcionales de Monitoreo y Evaluación, y de Planificación y Presupuesto de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, respectivamente; el Informe N° 011-2019-TP/DE/UGPYTOS, de la Unidad Gerencial de Proyectos; el Informe N° 033-2019-TP/DE-UGPROM, de la Unidad Gerencial de Promoción; el Informe N° 64-2019-TP/DE/UGAL, de la Unidad Gerencial de Asesoría Legal; el Memorando N° 256-2019-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Técnico N° 020-2019-MTPE/4/9.3, de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 131-2019-MTPE/4/9.2, de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 646-2019-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## Considerando

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial, mediante políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo;

Que, el inciso 38.2 del artículo 38 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias, establece que los programas son estructuras funcionales creadas para atender un problema o situación crítica, o implementar una política pública específica, en el ámbito de competencia de la entidad a la que pertenecen;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N°s. 004-2012-TR y 006-2017-TR, se crea el Programa para la

Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante el Programa, con el objeto de generar empleo y promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y pobreza extrema y/o afectada parcial o íntegramente por una emergencia o desastre natural, de acuerdo a la información que proporcione el organismo rector competente;

Que, conforme a lo establecido en el literal a) del artículo 53 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, el Manual de Operaciones es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza, entre otros, la estructura funcional de los programas y los proyectos especiales;

Que, el Manual de Operaciones del acotado Programa, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 226-2012-TR, y modificado por las Resoluciones Ministeriales N°s 215 y 234-2014-TR, 027-2017-TR, 003 y 051-2018-TR, establece que para cumplir su objetivo, el Programa financia proyectos de infraestructura básica, social y económica intensivos en mano de obra no calificada (MONC) presentados, entre otros, por los gobiernos regionales y locales, en el ámbito de sus jurisdicciones; así como financia actividades de intervención inmediata intensivas en mano de obra no calificada (MONC) ante la ocurrencia de desastres naturales y los peligros inminentes declarados según la norma de la materia;

Que, a través del Informe N° 032-2019-TP/DE-UGPPME-CFME, la Coordinación Funcional de Monitoreo y Evaluación de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa, señala que se han identificado distritos declarados en

Estado de Emergencia bajo supuestos distintos a los que atiende el Programa, como desastres inducidos por la acción humana y en caso de perturbación de la paz o del orden interno, no obstante que el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N°s. 004-2012-TR y 006-2017-TR, establece que el Programa interviene con el objeto de generar empleo y promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y pobreza extrema y/o afectada parcial o íntegramente por una emergencia o desastre natural, de acuerdo a la información que proporcione el organismo rector competente;

Que, mediante el Informe N° 011-2019-TP/DE/UGPY-TOS, la Unidad Gerencial de Proyectos del Programa, se pronuncia sobre lo informado por la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, y señala que la norma de creación del Programa no ha establecido expresamente las modalidades de acceso al Programa, concentrándose en el objetivo de generación de empleo y las características de su población objetivo;

Que, mediante los Informes N°s. 011-019-TP/DE/UGPY-TOS y 033-2019-TP/DE-UGPROM, las Unidades Gerenciales de Proyectos y de Promoción señalan respectivamente que, resulta pertinente modificar los artículos 2, 6, 7, 8, 10, 21, 22, 23, 24, 26 y 29 del Manual de Operaciones del Programa;

Que, mediante Informe N° 64-2019-TP/DE/UGAL, la Unidad Gerencial de Asesoría Legal, opina favorablemente sobre la propuesta de modificación del Manual de Operaciones del Programa;

Que, a través del Memorando N° 256-2019-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adjunta el Informe Técnico N° 020-2019-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 131-2019-MTPE/4/9.2 de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y emite opinión favorable, recomendando continuar con el trámite de la resolución ministerial respectiva;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y a los antecedentes que se acompañan a la presente resolución ministerial, mediante el Informe N° 646-2019-

MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica, emite opinión favorable y recomienda continuar con el trámite de la resolución ministerial que aprueba las modificaciones propuestas al Manual de Operaciones del Programa;

Con las visaciones del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; de la Dirección Ejecutiva del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley

N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatoria; el literal d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y su modificatoria;

## **Se resuelve**

**Artículo 1.-** Aprobar la modificación de los artículos 2, 6, 7, 8, 10, 21, 22, 23, 24, 26 y 29 del Manual de Operaciones del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", los mismos que quedan redactados de la siguiente manera:

**"Artículo 2.-** Objetivo del Programa

(...)

Asimismo, financia actividades de intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada (MONC), ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia."

**"Artículo 6.-** Líneas de Acción

(...)

a) Generación de Empleo Temporal: Comprende los servicios orientados a la generación de empleo temporal en zonas de pobreza y extrema pobreza, a través del desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica, social y económica, generadores de empleo temporal, intensivos en uso de MONC, así como del financiamiento de actividades de intervención in-

mediata intensiva en el uso de MONC, conducentes a la generación de empleo ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia. (...)"

#### **"Artículo 7.-** Modalidades de Acceso al Programa

Las modalidades de acceso al Programa son las siguientes:

(...)

b) No Concursables: Contempla la selección de proyectos a través de un Comité Especial, de acuerdo a los Lineamientos que para este fin apruebe el Programa, en los cuales, entre otros, establecen el presupuesto, ámbito, condiciones, procedimientos y plazos correspondientes. Esta modalidad contempla la ejecución de proyectos, en casos excepcionales, de infraestructura básica, social y económica, para la generación de empleo en situaciones de desastres naturales, emergencias, entre otras.

c) Actividades de Intervención Inmediata: Esta modalidad de acceso implica asignar recursos para la realización de actividades conducentes a la generación de empleo ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia; y según los lineamientos que para este fin apruebe el Programa, en los cuales, entre otros, establecen el presupuesto, ámbito, condiciones, procedimientos y plazos excepcionales."

#### **"Artículo 8.-** Organismos con responsabilidades respecto del Programa

(...)

e) El Programa también interactúa con los organismos públicos que demanden una actividad de intervención inmediata, ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia."

#### **"Artículo 10.-** Funciones del Programa

(...)

j) Financiar o cofinanciar actividades de intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada (MONC), ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras

declaradas conforme a la normativa de la materia, requeridos por los gobiernos subnacionales. (...)"

#### **"Artículo 21.-** Unidad Gerencial de Proyectos

(...)

Asimismo, es responsable de diseñar, programar, ejecutar, coordinar y supervisar el desarrollo de acciones relacionadas a las actividades de intervención inmediata, ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia. (...)"

#### **"Artículo 22.-** Funciones de la Unidad Gerencial de Proyectos

(...)

n) Formular y supervisar los procesos de asistencia técnica, así como, los procesos de supervisión y de rendición de cuentas (informe técnico – financiero) de las acciones relacionadas a las actividades de intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada (MONC), ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia, así como los documentos técnicos que se requiera sobre tal intervención.

(...)"

#### **"Artículo 23.-** Unidad Gerencial de Promoción

La Unidad Gerencial de Promoción, es el órgano de línea responsable de diseñar y ejecutar las estrategias y procesos orientados a la promoción de las distintas modalidades de intervención y acceso al Programa, para el desarrollo de proyectos de inversión pública en infraestructura básica, social y económica generadores de empleo temporal, intensivos en uso de MONC y en relación a las actividades de intervención inmediata ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia. (...)"

#### **"Artículo 24.-** Funciones de la Unidad Gerencial de Promoción

(...)

v) Diseñar y promover estrategias de promoción en relación a actividades de intervención inmediata, intensiva en mano de obra no calificada (MONC) ante la

ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia, así como los documentos técnicos que se requieran sobre tal intervención. (...)"

**"Artículo 26.-** Funciones de las Unidades Zonales

(...)

r) Ejecutar los procesos de asistencia técnica, supervisión, rendición de cuentas (informe técnico-financiero) y estrategias de promoción relacionados a actividades de intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada (MONC) ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia, así como los documentos técnicos que se requieran sobre tal intervención. (...)"

**"Artículo 29.-** Ejecución de recursos

(...)

Las transferencias financieras previstas en el literal a) del presente artículo, también se relacionan al financiamiento de actividades de intervención inmediata intensiva en mano de obra no calificada (MONC) ante la ocurrencia de desastres naturales y emergencias, tales como: peligros inminentes y otras declaradas conforme a la normativa de la materia."

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente resolución ministerial en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) en la misma fecha de su publicación 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.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

# Disponen publicar proyecto de documento denominado “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 111-2019-SUNAFIL

(El Peruano: 21 de marzo de 2019)

Lima, 20 de marzo de 2019

**Vistos:** El Acta N° 006-2019-SUNAFIL/INII y el Informe N° 037-2019-SUNAFIL/INII, de fecha 25 y 26 de febrero de 2019, respectivamente, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 118-2019-SUNAFIL/OGPP, de fecha 19 de marzo de 2019, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 098-2019-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 20 de marzo de 2019, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y, demás antecedentes; y,

## Considerando

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

Que, mediante la Ley N° 30709, se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; siendo que la Segunda Disposición Complementaria Final de la precitada Ley N° 30709, atribuye a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, conforme a sus competencias y funciones,

la fiscalización del cumplimiento de la misma;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL emite las directivas o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en la Ley N° 30709;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 005-2018-TR, a través del cual se emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709, y de su Reglamento, señala que la aprobación de las directivas o protocolos para la fiscalización de las obligaciones previstas en la citada Ley se efectúa de forma posterior a la entrada en vigencia de la resolución ministerial a que se refiere la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, publicada el 25 de setiembre de 2018, se aprueba la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categoría y funciones, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la

política salarial”;

Que, de conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 29981, la SUNAFIL es la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y en función de ello dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia;

Que, de acuerdo al artículo 32 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, tiene por función formular y proponer la política institucional en materia de inspección del trabajo, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, así como formular y proponer las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, a través del Informe N° 037-2019-SUNAFIL/INII, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva propone y sustenta la aprobación del documento denominado “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”, que tiene como objeto establecer las reglas y pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa, esto es, de igualdad y no discriminación salarial, previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 118-2019-SUNAFIL/OGPP, emite opinión técnica favorable a la propuesta del documento denominado “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”, presentada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP - “Gestión de Instrumentos Normativos”, aprobada por Resolución de Secretaría General N°

014-2016-SUNAFIL-SG;

Que, el numeral 1 del artículo 14 del Reglamento que Establece Disposiciones Relativas a la Publicidad, Publicación de Proyectos Normativos y Difusión de Normas Legales de Carácter General, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, señala que sin perjuicio de lo establecido en su artículo 2, las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas con carácter que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;

Que, por tanto, resulta necesario disponer la publicación del proyecto de documento denominado “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres”, con la finalidad de recibir los comentarios y/o sugerencias de las personas interesadas;

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

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, y el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS;

## Se resuelve

**Artículo 1.-** Disponer la publicación del proyecto de documento denominado “PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA REMUNERATIVA PREVISTAS EN LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES”, 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 Superinten-

dencia Nacional de Fiscalización laboral – SUNAFIL, ubicada en la Av. Salaverry N° 655 – 1er. Piso, distrito de Jesús María, Departamento de Lima – Perú, y/o vía correo a la dirección electrónica: [inii@sunafil.gob.pe](mailto:inii@sunafil.gob.pe)

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la SUNAFIL ([www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe)), en la misma fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

# Ley que modifica los artículos 168-B y 195 del código penal, incorporando la pena de multa al delito de trabajo forzoso

## Ley N° 30924

(El Peruano: 29 de marzo de 2019)

Viernes 29 de marzo de 2019

**Artículo único.** Modificación de los artículos 168-B y 195 del Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo 635

Modifícase los artículos 168-B y 195 del Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo 635, los cuales quedan redactados en los términos siguientes:

### "Artículo 168-B. Trabajo forzoso

El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa.

La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años y multa de doscientos a trescientos días-multa si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él.
2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad.
3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica.

La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años y multa de trescientos a trescientos sesenta y cinco días-multa, en los siguientes casos:

1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
2. Existe pluralidad de víctimas.
3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.
4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.
5. Se derive de una situación de trata de personas.

Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años. Se aplica la misma multa si se dan los agravantes precedentes.

En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 y 11.

Artículo 195. Formas agravadas

[...]

La pena será privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años si se trata de bienes provenientes de la comisión de los delitos de robo agravado, secuestro, extorsión, trata de personas y trabajo forzoso".

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de marzo de dos mil diecinueve.

DANIEL SALAVERRY VILLA

Presidente del Congreso de la República

LEYLA CHIHUÁN RAMOS

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de marzo del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE

Presidente del Consejo de Ministros

# Jurisprudencia



# CAS. N° 3472-2016 Lima

SUMILLA: “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”.

Se afectan los derechos al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, contenidos en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, si no se precisa debidamente el monto a pagarse por concepto de indemnización por daños y perjuicios. Lima, veintitrés de enero de dos mil dieciocho.-

## **LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.-**

**VISTA:** La causa número tres mil cuatrocientos setenta y dos guion dos mil dieciséis guion Lima, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; y, producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia: -

**MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación, de fojas 410 y siguientes, interpuesto por la Procuraduría Pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima contra la sentencia de vista, de fecha 22 de junio de 2015, de fojas 384 y siguientes, en el extremo que confirmó la sentencia apelada, de fecha 06 de mayo del 2014, de fojas 345, que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por Valeriano Ricardo Corimayhua Ticona, ordenando a la demandada, que en vía de indemnización por daños y perjuicios, cumpla con practicar la liquidación de las remuneraciones dejadas de percibir por el actor por el periodo comprendido entre enero de 1997 a octubre del 2006, debiendo tener en cuenta lo percibido por un trabajador homólogo que tenga la misma categoría de Técnico-B.-

**CAUSALES DEL RECURSO:** Mediante resolución, de fecha 14 de octubre de 2016, de fojas 57 del cuaderno de casación formado en este Tribunal Supremo,

se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Municipalidad Metropolitana de Lima por las causales de infracción normativa del artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Estado y del artículo 238° de la Ley N° 27444.-

## **Considerando**

**Primero.-** 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, conforme se señala en el texto del artículo 384° del Código Procesal Civil, vigente a la fecha de la interposición del recurso.

**Segundo.-** 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 relativas a 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.-

**Tercero.-** Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por causales sustentadas en vicios in procedendo como vicios in iudicando, corresponde efectuar, en primer término, el análisis del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia, dada su incidencia en la tramitación

del proceso y su efecto de nulidad, carecería de sentido emitir pronunciamiento respecto de los posibles errores materiales.-

## Antecedentes

**Cuarto.-** De la lectura del escrito de demanda, de fojas 41, se advierte que el actor solicitó que el órgano jurisdiccional declare la nulidad total de la Resolución de Sub Gerencia N° 1004-2010-MMLGA-SP, de fecha 27 de octubre del 2010, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra la Carta N° 949-2010-MMLGA-SP-RRL, de fecha 29 de setiembre del 2010, que deniega su solicitud de homologación o nivelación de remuneraciones y el pago de una indemnización por daños y perjuicios, alegando que su derecho ha prescrito, por cuanto los derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 04 años, según lo establecido en la Ley N° 27321. En consecuencia, se ordene a la demandada nivelar sus remuneraciones a la categoría remunerativa T-B (técnico B), en los conceptos remunerativos: costo de vida y haber básico equivalente a S/. 1,000.00 y S/. 50.00 mensuales, respectivamente, más los devengados e intereses generados desde su reposición en noviembre del 2006 a la fecha efectiva del pago; más el pago de una indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/. 235,313.87 soles, que comprende todas las remuneraciones, bonificaciones, gratificaciones y todo ingreso dejados de percibir, además del daño moral, durante los 09 años y 09 meses que duro el ilegal despido del que fue objeto, conforme al detalle siguiente: lucro cesante por la suma de S/.185,313.847 y daño moral por la suma de S/. 50,000.00, más los intereses.- Como fundamento de su pretensión señala que es trabajador empleado de la demandada, que fue cesado arbitrariamente con fecha 05 de diciembre de 1996, en aplicación de la Resolución de Alcaldía N° 3776, la cual impugnó judicialmente, obteniendo sentencia firme del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0275- 2000-AA/TC, de fecha 30 de marzo del 2004, que ordenó la reposición a su puesto de trabajo y dejó a salvo su derecho de reclamar la indemnización por el daño sufrido, en la forma legal re-

spectiva, siendo repuesto como contratado bajo la modalidad de Servicios Personales desde octubre del 2006, para finalmente, en diciembre del 2009, volver al cargo y nivel remunerativo que ostentaba al momento del cese.-

**Quinto.-** Por sentencia de vista, de fojas 384 y siguientes, se confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, en cuanto al extremo que ordenó a la demandada que en vía de indemnización por daños y perjuicios, cumpla con practicar la liquidación de las remuneraciones dejadas de percibir por el actor por el periodo comprendido entre enero de 1997 a octubre del 2006, debiendo tener en cuenta lo percibido por un trabajador homólogo que tenga la misma categoría de Técnico-B, al considerar que, en el caso de autos, el daño causado al demandante fue consecuencia inmediata y directa, del incumplimiento por parte de la demandada, de un instrumento convencional, que se tradujo en el hecho que el demandante dejó de percibir sus ingresos remunerativos producto de su trabajo con la entidad demandada, como consecuencia directa de la decisión inválida y nula efectuada por el empleador como así lo determinó el Tribunal Constitucional. Siendo así, como parámetro de cuantificación del lucro cesante se debe tener en cuenta la remuneración dejada de percibir por el actor, desde enero de 1997 hasta octubre del 2006, fecha en la cual la demandada cumplió con reponerlo. Sin embargo, de autos no se advierte documento suficiente que permita determinar el monto que percibía el demandante durante el periodo señalado, por lo que en ese sentido la demandada deberá considerar la remuneración de un personal homólogo al cargo que desempeñaba el actor, esto es, de Técnico B.-

## Delimitación de la controversia

**Sexto.-** Estando a lo señalado y en concordancia con la causal adjetiva por la cual fue admitido el recurso de casación interpuesto, corresponde a esta Sala Suprema determinar si el Colegiado Superior ha emitido pronunciamiento respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional

al efectiva, así como el deber de motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que, conforme se señalara en los considerandos precedentes, para su validez y eficacia, las resoluciones judiciales deben respetar ciertos estándares mínimos, los cuales serán objeto del control de logicidad<sup>1</sup>, que es el examen que efectúa -en este caso- la Corte de Casación para conocer si el razonamiento efectuado por los Jueces Superiores es formalmente correcto y completo, desde el punto de vista lógico, esto es, verificar la posible existencia de falta de motivación o motivación defectuosa, y dentro de esta última, motivación aparente, insuficiente y defectuosa en sentido estricto-

**Sétimo.-** De superarse dicho examen formal, esta Sala Suprema procederá al análisis de la causal material, con el objeto de determinar si existe infracción normativa en la interpretación de la Sala Superior, respecto a otorgar al demandante la indemnización por daños y perjuicios, que solicita.-

### **Análisis de la controversia**

**Octavo.-** La infracción de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso se configura cuando, en el desarrollo del mismo, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.-

**Noveno.-** El derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, reconocidos también como principios de la función jurisdiccional en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así, la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo

concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción. El derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, el cual tiene como finalidad principal el permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico utilizado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y, puedan así, ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando, de ser el caso, el contenido y la decisión asumida.--

**Décimo.-** En ese sentido, a fin de emitir pronunciamiento, respecto a la indemnización reclamada, se debe indicar que, conforme lo prevén los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Estado, el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana, generador de los ingresos del trabajador para solventar sus necesidades diarias, y como tal, es un deber y un derecho, objeto de atención prioritaria del Estado en sus diversas modalidades. Asimismo, es de considerar que la relación trabajador-empleador se desarrolla dentro del marco de un contrato de trabajo, en virtud del cual ambas partes asumen obligaciones recíprocas vinculantes, pudiendo, como en cualquier otra relación contractual en el curso de su vigencia, generarse daños, razón por la cual resultan aplicables a la solución de la controversia las disposiciones relativas a la inejecución de obligaciones contenidas en el artículo 1321° del Código Civil, que señala que queda sujeto a la indemnización por daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, que el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución, y que si la inejecución o el incumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que

podía preverse al tiempo en que ella fue contraída.-

**Décimo Primero.-** Para imponer a la demandada la obligación de indemnizar al accionante por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, se hace menester verificar la concurrencia de la materialidad del daño invocado, que éste hubiere sido causado por un acto antijurídico, que entre el daño y el acto antijurídico exista una relación de causalidad, y además que la parte obligada se encuentre inmersa en alguno de los factores de atribución que señala la ley. Al respecto, sobre el acto antijurídico cabe precisar, que éste, en el campo civil, tiene un sentido amplio, es decir, comprende tanto aquel comportamiento que contraviene una norma jurídica prohibitiva como también aquel comportamiento que contraviene el sistema jurídico en su conjunto, bien afecte normas de orden público, las buenas costumbres o las normas imperativas; de la misma forma, el hecho antijurídico en la responsabilidad contractual es siempre típico, ya que resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento tardío o del cumplimiento defectuoso; en tal sentido, para el caso de autos, este elemento fluye del despido del actor, quien, al haber acreditado más de un año de servicios desempeñando labores de naturaleza permanente a favor de la demandada, no podía ser cesado sin un procedimiento previo, lo que denota la existencia de la materialidad del daño al no fundarse en causa justa que lo motive, situación que por tanto conlleva a determinar que la empleada actuó incumpliendo las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, hechos que no hacen sino concluir que la parte demandada tuvo un comportamiento antijurídico frente al trabajador accionante. A mayor abundamiento corresponde señalar que entre el daño causado y la conducta antijurídica antes acotadas, existe una relación de causalidad y factor de atribución.-

**Décimo Segundo.-** Criterio que coincide con lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia de fecha 31 de enero de 2001, en el caso de reposición de magistrados del Tribunal Constitucional Peruano, en el que esta-

bleció que el Estado Peruano debía indemnizar a los magistrados repuestos en sus labores, tomando como uno de los criterios para el efectivo resarcimiento los salarios y prestaciones dejados de percibir, sin perjuicio de todos los daños que se acrediten debidamente y que tuvieran conexión con el hecho dañoso constituido por el ilegal cese. Discernimiento asumido por el Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 4263-2005-AA/TC y N° 2830-2011-PC/TC, ambos casos de trabajadores del sector público.-

**Décimo Tercero.-** En ese orden de ideas, corresponde señalar que lucro cesante, generado como consecuencia del cese indebido, tiene como referencia a las remuneraciones no pagadas como la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir. Sin embargo, no puede ser dejado como una cláusula abierta a liquidarse en ejecución de sentencia, en la medida que ello crea indefensión en la parte afectada, pues el mandato judicial en este extremo resulta indeterminado, debiendo, por tanto, el órgano jurisdiccional cuantificar el monto que le corresponde percibir por dicho concepto, no siendo atendible la afirmación que de autos no se advierte documento suficiente que permita determinar el monto que percibía el demandante, puesto que el Juzgador se encuentra facultado a integrar al proceso todo el material probatorio y/o actuar pruebas de oficio que sean necesarias para dilucidar la controversia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008- JUS; más aún si el proceso contencioso administrativo es uno de plena jurisdicción en el que se puede realizar un efectivo control de legalidad de los actos administrativos y dar una adecuada protección a los derechos e intereses de las partes.-

**Décimo Cuarto:** Por consiguiente, el vicio advertido en las sentencias de mérito afecta la garantía y principio no solo del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, sino también de motivación de las resoluciones judiciales consagrados en los

incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; en consecuencia, frente a la invalidez insubsanable de las sentencias de mérito, corresponde disponer que el A quo emita nuevo pronunciamiento conforme a lo expuesto en los considerandos anteriores.-

**Décimo Quinto:** Por las razones expuestas, al haberse configurado la causal de infracción normativa procesal declarada procedente, el recurso de casación debe ser declarado fundado, careciendo de objeto emitir pronunciamiento respecto a la causal material que fue declarada procedente.-

**Decisión:** Por estas consideraciones, con lo expuesto por el señor Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo y en aplicación del artículo 396° del Código Procesal Civil: Declare FUNDADO el recurso de casación de fojas 410 y siguientes, interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en consecuencia, NULA la sentencia de vista, de fecha 22 de junio de 2015, de fojas 384; e INSUBSISTENTE la sentencia apelada; ORDENARON al Juez de la causa expida nueva resolución conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta resolución; DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en los seguidos por Valeriano Ricardo Corimayhua Ticona, sobre pago de Indemnización por Daños y Perjuicios; interviniendo como Juez Supremo ponente la señora Mac Rae Thays; y, los devolvieron.-

SS. CHUMPITAZ RIVERA, TORRES VEGA, MAC RAE THAYS

# CAS. N° 2103-2016 Cajamarca

SUMILLA: “El derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva reconocidos también como principio de la función jurisdiccional garantizan al justiciable el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone”

**“CONSIDERANDO CUARTO.-** El derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva reconocidos también como principio de la función jurisdiccional en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así, mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, el cual tiene como finalidad principal el permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando, de ser el caso, el contenido y la decisión asumida”.

## **CAS. N° 2103-2016 CAJAMARCA**

Lo expuesto por la Sala Superior no guarda coherencia con lo que ha sido objeto de debate, lo que determina que sea una motivación sustancialmente incongruente, en tanto no ha resuelto la pretensión de la parte demandante en los términos planteados.

Lima, treinta de enero del dos mil dieciocho.-

LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.-

**VISTA:** La causa número dos mil ciento tres guion dos mil dieciséis guion Cajamarca; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; 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 demandante Karina Marissela Acosta Pérez, mediante escrito, de fojas 427, contra la sentencia de vista, de fecha 28 de agosto del 2015, de fojas 417, que declaró nula la sentencia apelada, de fecha 30 de octubre del 2014, de fojas 357, nulo todo lo actuado, y ordenó al A quo calificar la demanda, declarando su inadmisibilidad y concediendo al actor el plazo de ley para que la adecue, observando las reglas del precedente vinculante, contenida en la STC 05057-2013-PA/TC, en los seguidos contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca. -

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha 23 de noviembre del 2016, de fojas 55 del cuaderno de casación, este Tribunal Supremo declaró procedente el recurso de casación interpuesto por Karina Marissela Acosta Pérez por la causal de infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. -

## **Considerando**

**Primero.-** El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia na-

cional por la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el texto del artículo 384° del Código Procesal Civil, vigente a la fecha de la interposición del recurso. –

**Segundo.-** 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 en el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a 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. –

**Tercero.-** La infracción de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso se configura cuando, en el desarrollo del mismo, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales. –

**Cuarto.-** El derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva reconocidos también como principio de la función jurisdiccional en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así, mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los

principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, el cual tiene como finalidad principal el permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando, de ser el caso, el contenido y la decisión asumida. –

**Quinto.-** Desarrollando este derecho constitucional, el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil exige que, para su validez y eficacia, las resoluciones judiciales deben contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos; siendo, asimismo, deber del juzgador fundamentarlas respetando los principios de jerarquía de las normas y de congruencia, según lo postula el inciso 6) del artículo 50° del mismo cuerpo normativo, también bajo sanción de nulidad. –

**Sexto.-** Por el principio de congruencia procesal, previsto en la segunda parte del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, se determina la emisión de sentencias incongruentes como: a) la sentencia ultra petita, cuando se resuelve más allá del petitorio o los hechos; b) la sentencia extra petita, cuando el juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados; c) la sentencia citra petita, en el caso que se omite total pronunciamiento sobre las pretensiones (postulatorias o impugnatorias) formuladas; d) la sentencia infra petita, cuando el Juzgador no se pronuncia sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio; omisiones y defectos que infringen el debido proceso. –

## **Antecedentes**

**Sétimo.-** De la lectura del escrito de demanda, de fojas 167, se aprecia que la demandante pretende que el órgano jurisdiccional ordene a la entidad demandada su reposición en el cargo de Asistente Administrativo en la Gerencia de Desarrollo Terri-

torial de la Municipalidad Provincial de Cajamarca o en otro de igual o similar categoría y con la misma remuneración. –

**Octavo.-** Por sentencia de primera instancia se declaró infundada su demanda al considerar que la demandante ha laborado en proyectos de naturaleza temporal, demostrando que se encuentra dentro de los alcances del inciso 2) del artículo 2º de la Ley N° 24041, por tanto su pretensión deviene en infundada. –

**Noveno.-** El Colegiado de la Sala Superior declaró nula la sentencia de primera instancia contenida en la Resolución N° 06, nulo todo lo actuado y ordenó al A quo calificar la demanda, declarando su inadmisibilidad y concediendo al actor el plazo de ley para que la adecue observando las reglas del precedente vinculante, contenida en la STC 05057-2013-PA/TC, señalando como fundamento de su decisión que 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 presupuestada y vacante de duración indeterminada, por lo que la sentencia interpretativa vinculante emitida por el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC (Caso Rosalía Huatuco), debe cumplirse, en virtud de la interpretación extensiva del fundamento jurídico 22 de dicha sentencia.-

### **Delimitación de la controversia**

**Décimo.-** Estando a lo señalado, y en concordancia con la causal adjetiva por la cual fue admitido el recurso de casación interpuesto, corresponde a esta Sala Suprema determinar si el Colegiado Superior ha emitido pronunciamiento respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, así como el deber de motivación de las resoluciones judiciales; toda vez que, conforme se señalara en los considerandos precedentes, para su validez y eficacia, las resoluciones judiciales deben respetar ciertos estándares mínimos, los cuales serán objeto del control de logicidad, que

es el examen que efectúa -en este caso- la Corte de Casación para conocer si el razonamiento efectuado por los Jueces Superiores es formalmente correcto y completo, desde el punto de vista lógico, esto es, verificar si existe falta de motivación o motivación defectuosa, y dentro de esta última, motivación aparente, insuficiente y defectuosa en sentido estricto. –

### **Análisis de la controversia**

**Décimo Primero.-** De la lectura de la sentencia emitida por la instancia de mérito, se advierte que lo expuesto no guarda coherencia con lo que ha sido objeto de debate, lo que determina que sea una motivación incongruente, en tanto no ha resuelto la pretensión de la parte demandante en los términos planteados, atendiendo que ésta solicitó su reincorporación al amparo de la Ley N° 24041, esto es, bajo el régimen laboral público, por lo que no resulta de aplicación el precedente vinculante recaído en el Expediente 5057-2013-PA/TC, conforme a la doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, en las Casaciones Laborales N° 11169-2014-La Libertad y N° 12475-2014-Moquegua, al no versar el caso de autos sobre pedido de reposición bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, conforme lo ha establecido el mismo Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 6681-2013-PA/TC. –

**Décimo Segundo.-** El vicio procesal anotado afecta la garantía y principio, no solo del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, sino también de motivación de las resoluciones, consagrados en los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, que encuentra su desarrollo legal en el artículo I del Título Preliminar e inciso 3) del artículo 122º del Código Procesal Civil, en tanto para la validez y eficacia de las resoluciones de exige, bajo sanción de nulidad, es necesario que éstas contengan, de manera congruente, los fundamentos de hecho que sustentan la decisión y los respectivos fundamentos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según

el mérito de lo actuado y lo invocado por las partes. Siendo así, al verificarse la infracción de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, debe ampararse el recurso de casación y proceder conforme a lo dispuesto en el artículo 396° del Código Procesal Civil, declarando la nulidad de la resolución recurrida, ordenando a la Sala Superior que renueve dicho acto procesal emitiendo pronunciamiento sobre el fondo de la controversia. –

## **Decisión**

Por estos fundamentos; de conformidad con el Dictamen Fiscal Supremo y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 396° del Código Procesal Civil: Declararon FUNDADO el recurso de casación, de fojas 427, interpuesto por Karina Marissela Acosta Pérez; en consecuencia, NULA la sentencia de vista, de fecha 28 de agosto del 2015, de fojas 417, DISPUSIERON que la Sala Superior que renueve dicho acto procesal, emitiendo pronunciamiento sobre el fondo de la controversia; y ORDENARON la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”; en los seguidos con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, sobre reposición laboral; interviniendo como Ponente la Juez Supremo señora Mac Rae Thays; y, los devolvieron.-

SS. CHUMPITAZ RIVERA, TORRES VEGA, MAC RAE THAYS, RODRIGUEZ CHAVEZ, TORRES VENTOCILLA C-1696185-6

# Casación Laboral N° 16173-2016 La Libertad

Reintegro de remuneraciones y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, trece de diciembre de dos mil dieciocho

SUMILLA: “La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

**VISTOS**, con el acompañado; la causa número dieciséis mil ciento setenta y tres, guion dos mil dieciséis, guion LA LIBERTAD, interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela, Torres Gamarra y Malca Guaylupo; y el voto en minoría de la señora jueza suprema Rodríguez Chávez; y **CONSIDERANDO**:

## Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Banco de Materiales S.A.C. en liquidación, mediante escrito de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos sesenta y tres, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de marzo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos diecinueve, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Maximiliano Casanova Gutiérrez, sobre reintegro de remunera-

ciones y otros.

## Causal del recurso

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

## Considerando

### Primero: Antecedente Judicial.

a) Petitorio de la demanda: Según el escrito de demanda que corre en fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos sesenta y cuatro, el demandante solicita el reintegro de remuneraciones por haber desempeñado labores de cargo superior, por el periodo comprendido del uno de julio de dos mil cinco al veinte de setiembre de dos mil doce; pago de cuatro horas diarias por todo el tiempo laborado; reintegro de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y uti-

lidades, por la suma de doscientos sesenta y siete mil trescientos cincuenta y ocho con 60/100 Nuevos Soles (S/.267,358.60); más el pago de intereses legales, con costas y costos.

b) Sentencia emitida en primera instancia: La jueza del Tercer Juzgado Especializado Transitorio Laboral de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha veinte de marzo de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda sobre reintegro de remuneraciones y otros; en consecuencia, ordenó que la empresa demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de ochenta y ocho mil trescientos setenta y seis con 82/100 Nuevos Soles (S/.88,376.82), por considerar que se extrae del convenio de reducción de remuneraciones, modificación de escala salarial y categoría, que la empleadora no justificó los motivos para tales reducciones, lo cual se ratifica con lo señalado durante la audiencia de juzgamiento, por la apoderada y abogada de la demandada: que el único requisito ha sido el acuerdo expreso entre empleador y trabajador, lo cual se ha dado, no existiendo otro requisito.

c) Sentencia emitida en segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de vista de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda sobre reintegro de remuneraciones y otros, al considerar que el convenio que respaldaría la reducción de categoría del demandante deviene en nulo, ya que a través de este el demandante estaría renunciando a la categoría y remuneración ya obtenida, esto es, al cargo de asistente administrativo y a la categoría de 7-B, generando convicción en el Colegiado de que el actor fue objeto de una reducción inmotivada de categoría y remuneración.

**Segundo:** 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 N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** En el caso concreto de autos, la causal que se denuncia es la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

**Cuarto:** Respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

“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 (...)”.

**Quinto:** Sobre 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, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 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.

**Sexto:** En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

#### **Sétimo: Solución al caso concreto.**

Esta Sala Suprema en la Casación Laboral N° 3711-20 16 LIMA de fecha veintitrés de setiembre de dos

mil dieciséis, estableció como criterio jurisprudencial que sólo se podrá reducir las remuneraciones por acuerdo individual o colectivo expreso de las partes de la relación laboral, como se advierte de los considerandos décimo cuarto y décimo sexto:

#### **“Décimo Cuarto.- Causales de reducción de las remuneraciones**

La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo considera que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes:

##### **a) Por acuerdo individual entre las partes:**

Este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463, (...) En ese caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo.

##### **b) Por acuerdo colectivo:**

Esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial.

En este segundo caso, debe existir también acuerdo entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, no pudiendo en ningún caso afectar derechos ya devengados”.

#### **“Décimo Sexto.- Criterios jurisprudenciales sobre reducción de remuneraciones**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia nacional, considera necesario establecer con claridad cuáles son los casos en que es posible la reducción de remuneraciones, estableciendo los criterios siguientes:

1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados.
2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48° de la misma norma legal.
3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

**Octavo:** Al respecto, debemos decir que en fojas ocho del expediente acompañado, se aprecia el Convenio de reducción de remuneraciones, de

modificación de escala salarial y categoría, suscrita entre la empresa recurrente y el demandante, en el cual este último acepta la reducción de su remuneración y de su escala salarial, conforme se desprende del considerando tercero del convenio, que establece:

**“Tercero:** (...) EL TRABAJADOR manifiesta tener el cargo de Asistente Administrativo de la Unidad Operativa Trujillo desde el 05.09.2003 hasta la fecha del presente convenio con la Categoría 7-B y una remuneración de S/.2,501.00. EL TRABAJADOR acepta libre y voluntariamente una reducción de su remuneración y de su escala salarial de S/1,700.00 Categoría 8-B cargo de Auxiliar de Recuperaciones de la Unidad Operativa Trujillo de la Gerencia de Administración y Finanzas a partir del primer día hábil de vigencia del presente convenio.”

**Noveno:** En ese sentido, se advierte la transgresión al principio de la debida motivación de las resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por lo que, las instancias de mérito deberán emitir un nuevo pronunciamiento de acuerdo a los lineamientos establecidos por esta Sala Suprema en la Casación Laboral N° 3711-2016 LIMA; en consecuencia, la causal declarada procedente deviene en fundada.

Por estas consideraciones:

#### **Fallo**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Banco de Materiales S.A.C. en liquidación, mediante escrito de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y ocho; en consecuencia, NULA la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos sesenta y tres; e INSUBSISTENTE la sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de marzo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos diecinueve; ORDENARON que el juez de la causa emita un nuevo pronunciamiento, de acuerdo a lo

señalado en la presente ejecutoria suprema; DISPU-SIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido el demandante, Juan Maximiliano Casanova Gutiérrez, sobre reintegro de remuneraciones y otros; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

### **EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ ES COMO SIGUE:**

1. El recurso de casación de la parte demandada ha sido calificado como procedente únicamente por la causal de la infracción normativa del artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú; en ese sentido, corresponde analizar en el caso de autos si efectivamente el órgano de mérito ha resuelto la presente causa con la motivación debida.

2. Tenemos entonces que el demandante ha obtenido el cargo de Asistente Administrativo por su capacidad y desempeño laboral proactivo y eficiente según las propias calificaciones de la demandada. En ese contexto, el denominado "Convenio de Reducción de Remuneraciones" no sería

válido pues constituye un apartamiento gratuito de un derecho (al cargo, categoría y remuneración), sin causa justificada, en consecuencia, trasgrede el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, pues estas son precisamente las situaciones que busca proteger dicho principio, recordando que la irrenunciabilidad es un principio de autoprotección que invalida los acuerdos en los cuales el propio trabajador se aparta o "renuncia" a un derecho alcanzado sin conseguir nada a cambio ni bajo la existencia de una situación especial que justifique dicha conducta o acuerdo, en razón de que si bien es posible realizar un convenio de reducción de remuneraciones, esto sólo podría

darse bajo circunstancias específicas y graves que lleven al trabajador a pactar en contra de sus derechos ganados, dada la progresividad de los derechos laborales y a fin de cautelar que en un convenio o documento de aceptación de la rebaja de remuneraciones, la voluntad del trabajador no se encuentre viciada. Siendo preciso citar lo expuesto por Toyama Miyagusuku, al considerar que "la función ineludible del principio de irrenunciabilidad es la de constituirse en una herramienta en la valoración de los actos de disposición de derechos de los trabajadores"; por lo que, no sería suficiente la manifestación expresa del trabajador orientada a la renuncia de sus derechos laborales, sino que es necesaria una valoración del contexto o los motivos que lo llevó a tomar determinada decisión.

3. El debate probatorio radica en otorgar la validez al Convenio de Reducción de Remuneraciones, que modifica la escala salarial y categoría del demandante, determinando si efectivamente dicha reducción es razonable y proporcionada conforme a los alcances de la Ley N° 9463. En ese sentido, cabe primero citar que la Constitución Política en su artículo 24° ha consagrado: "el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. En ese orden de ideas, de los actuados se tiene que el demandante asumió el cargo de Asistente Administrativo a plazo indeterminado, luego de una vasta cantidad de

contratos temporales en el mismo cargo, así como el haber obtenido el primer lugar del orden de mérito de selección de personal, es decir que en base a sus habilidades profesionales es que adquirió el referido cargo y categoría, en ese contexto, no parece razonable el cambio o rebaja de categoría y por ende de remuneraciones, máxime si su desempeño siempre lo colocaba en la categoría de trabajador PROACTIVO (según informes de calificación de fojas 116-123).

4. En este orden de ideas, cabe precisar que el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos tiene reconocimiento constitucional en el artículo 26°

de la Constitución Política, y el 23° del mismo cuerpo normativo que señala: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad del trabajador”, en ese sentido, se de los actos de disposición advierte que del Convenio de Reducción de Remuneraciones de fojas 08, no se precisa motivo o causa objetiva alguna que justifique el cambio de categoría y la rebaja de remuneraciones, más que la supuesta y manifiesta “libre-voluntaria” aceptación del trabajador a la reducción de su remuneración y escala salarial. En este horizonte, la demandada no acredita la causa razonable para tan sustancial cambio, lo que devendría en arbitrario. Máxime, si puede establecerse que la renuncia a los beneficios legales (en este caso laborales) actúa por falta de libertad, forzado o condicionado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la sociedad y por las circunstancias en las que se desarrolló el acontecimiento.

5. De tal forma, el Ad quem ha sustentado su decisión conforme a Ley y Jurisprudencia, pues de manera objetiva ha señalado los fundamentos por los que ha resuelto confirmar la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda y le otorga el reintegro de remuneraciones, en función a la nulidad del Convenio de Reducción de Remuneraciones, citando incluso pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema, en donde se precisa que el análisis no debe centrarse únicamente en comprobar la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sino que requiere de parte del órgano jurisdiccional un análisis de la condición alegada por el empleador como causa de la reducción (Casación N° 1213-2012-CALLAO – noveno considerando). En este escenario, la Sentencia de Vista se encuentra debidamente motivada, no existiendo un afectación al debido proceso; por lo que, deviene en infundado el recurso de casación planteado.

Por estas consideraciones:

## **Decisión**

MI VOTO es porque se declare INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Banco de Materiales S.A.C. en liquidación, mediante escrito de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y ocho; en consecuencia, NO SE CASE la Sentencia de Vista de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos sesenta y tres; y SE ORDENE la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Juan Maximiliano Casanova Gutiérrez, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

SUMILLA: "El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación personalísima e infungible razón por la cual cuando se convierte en imposible su cumplimiento por un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto, motivo por el cual las partes quedan habilitadas para extinguirlo. Los efectos de una incapacidad total o absoluta es que torna materialmente imposible que el trabajador cumpla sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, lo cual habilita para que el trabajador o el empleador extingan el vínculo laboral."

# Casación laboral N° 11727-2016 Lima Sur

Reposición Proceso Abreviado-NLPT

Lima, treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete

SUMILLA: La invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalúe físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo, es en proporción igual o superior a los dos tercios.

**VISTA;** la causa número once mil setecientos veintisiete, guion dos mil dieciséis, guion LIMA SUR, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

## Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante escrito presentado con fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos doce a trescientos dieciséis, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos ocho, que confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha treinta de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la

demandante, Sisy Orrego Azula, sobre reposición.

## Causal del recurso

Por resolución de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y tres, del cuaderno de casación se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo

**S SUMILLA:** "El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación personalísima e infungible razón por la cual cuando se convierte en imposible su cumplimiento por un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto, motivo por el cual las partes quedan habilitadas para extinguirlo. Los efectos de una incapacidad total o absoluta es que torna materialmente imposible que el trabajador cumpla sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, lo cual habilita para que el trabajador o el empleador extingan el vínculo laboral."

16° del Texto Único Ordenado del decreto Legislativo N° 728–Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## Considerando

### Primero: Antecedentes del caso

a) De la Pretensión demandada: Conforme se advierte del escrito de demanda que corre en fojas cuarenta y ocho a sesenta y cuatro, subsanada en fojas ciento dos, la accionante solicita la reposición en su puesto habitual de trabajo como Técnico I, al haber sido objeto de un despido fraudulento y se ordene el pago de remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir; más el pago de costas y costos.

b) Sentencia de la primera instancia: El Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha treinta de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda, ordenando reponer a la demandante en su puesto de labores y en la misma categoría y nivel en la que se encontraba a la fecha de su despido; asimismo, declaro improcedente el extremo en el que solicita el pago de remuneraciones devengadas, sin costas ni costos del proceso. Sostiene que se ha vulnerado el principio de tipicidad, puesto que conforme se ha establecido en los documentos obrantes en los actuados, como los informes médicos de evaluación de la incapacidad, tenían únicamente efectos jurídicos exclusivos para el tema del pago de los subsidios respectivos, mas no para el tema laboral conforme mal ha interpretado el empleador.

c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Sala Civil de la referida Corte Superior confirmó la Sentencia de primera instancia,

señalando que el informe médico de incapacidad de fecha veintiséis de diciembre de dos mil catorce expedidos por la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades al amparo de la Ley N° 26790, que determinan que la naturaleza de la incapacidad de la actora tenía el carácter de permanente, contienen en su parte final y de forma literal la inscripción “solo para el pago de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, informe médico no valido para los fines pensionarios, laborales ni legales. Sustenta además que la actora una vez dada de alta en la Clínica donde venía siendo tratada, continuo desempeñándose en sus labores, lo cual enerva aún más el argumento de invalidez absoluta y permanente en el cual la demandada se ha basado para dar por resuelto el vínculo laboral; por cuanto este argumento implica una imposibilidad total de parte de la demandante de cumplir con el desempeño de sus labores, que determina la imposibilidad de continuar el vínculo laboral y que no se ha dado en el supuesto de autos.

### Segundo: La 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 de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

### Tercero: Dispositivo legal en debate.

La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del decreto Legislativo N° 728–Ley de Pro-

ductividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...)

e) La invalidez absoluta permanente; (...).”

#### **Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

El tema en discusión está referido al derecho que le otorga nuestra legislación al empleador para extinguir de pleno derecho y automáticamente la relación laboral de un trabajador imposibilitado de cumplir con la prestación a la que estaba obligado según el contrato de trabajo.

#### **Quinto: Sobre el derecho al trabajo.**

El derecho al trabajo supone de un lado el derecho de toda persona a acceder a un puesto de trabajo y de otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El Tribunal Constitucional ha expresado al respecto que: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo por una parte y, por otro el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.”<sup>3</sup>

El protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, sociales y Culturales del 17 de noviembre de 1988, en su artículo 6° establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.

Sexto: Sobre las causales de extinción del contrato de trabajo

Si bien el contrato de trabajo tiene vocación de continuidad, la legislación laboral en defensa precisamente de este principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes material y formalmente.

Las partes unidas por un contrato de trabajo, disponen de facultades resolutorias para extinguir la relación laboral en forma bilateral o unilateral con o sin invocación de causa. Por otro lado, resulta claro que ante el incumplimiento de una de las partes, la perjudicada está facultada para extinguir el vínculo laboral; empero no cualquier inobservancia justifica extinción, sino solo aquellos que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación laboral.

Ahora bien, el despido del trabajador por causa justa opera de una parte como una manifestación concreta de las facultades disciplinarias con que cuenta la empleadora, ello con el obvio propósito de restablecer el equilibrio alterado por el incumplimiento y de otra parte sirve de hecho ejemplarizador para el resto de trabajadores.

El trabajador por su parte tiene facultades para extinguir con o sin causa el contrato de trabajo.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, precisa en su artículo 16° los supuestos en que puede prosperar la extinción del contrato de trabajo:

<sup>3</sup> STC N° 03741-2004-AA/TC, fundamento 48.

" (...)

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley."

**Sétimo: La extinción del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente.**

El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación personalísima e infungible razón por la cual cuando se convierte en imposible su cumplimiento por un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto, motivo por el cual las partes quedan habilitadas para extinguirlo.

I) La enfermedad. Es un estado anormal de salud física o mental que puede producir incapacidad para el normal desempeño laboral del trabajador<sup>4</sup>.

La enfermedad presenta varios supuestos: la enfermedad común, la enfermedad profesional, el accidente común y el accidente de trabajo. La enfermedad y el accidente interesan al derecho laboral si son causa de una incapacidad para el trabajo, que podrá derivar

en una suspensión del contrato de trabajo en tanto dure la contingencia (artículos 11° y 12° del Decreto Supremo N° 003-97-TR), teniendo derecho el trabajador a percibir sus remuneraciones conforme a lo dispuesto en la Ley N°26790; o bien puede derivar en la extinción del contrato de trabajo bajo los supuestos del inciso e) del artículo 16° de la norma Legal citada.

II) La invalidez. El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) N°159 ratificado por el Perú en 1986, define a la persona inválida como aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden sustancialmente reducidos a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocido.

La situación de invalidez en función a su elemento cuantitativo puede ser: a) Parcial, cuando el grado de incapacidad permite a la persona mantenerse en el mercado de trabajo y b) total o absoluta, cuando la posibilidad de realizar cualquier tarea remunerada es absolutamente nula.

Los efectos de una incapacidad total o absoluta es que torna materialmente imposible que el trabajador cumpla sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, lo cual habilita para que el trabajador o el empleador extingan el vínculo laboral.

En el orden de ideas expuesto, la incapacidad absoluta implica imposibilidad total para realizar cualquier tipo de tareas productivas en las empresas acorde con el estado de salud del trabajador; en tal medida para que opere la extinción del vínculo laboral, corresponderá a cualquiera de las partes del contrato de trabajo acreditar objetivamente el menoscabo sufrido en la persona del trabajador que lo inhabilita a ejercer cualquier tarea productora en el mercado de trabajo.

<sup>4</sup> Herrera, Enrique "La Extinción de la Relación de Trabajo" Edit. Astrea 1987, pág. 481

## **Octavo**

Precisamente, el artículo 20° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que la invalidez absoluta permanente del trabajador, extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral; empero seguidamente establece que para que se configure este supuesto, la declaración de esta contingencia será conforme a lo previsto en el artículo 13° de la norma citada, esto es que la situación de invalidez debe ser declarado por el Instituto Peruano de Seguridad Social (hoy EsSalud) o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú a solicitud del empleador.

Cautelando el derecho al trabajo, el Legislador a fin de evitar el ejercicio abusivo del derecho impone al empleador la carga de acreditar que el trabajador se encuentra imposibilitado de realizar cualquier tarea en la empresa y que por tanto el vínculo laboral debe extinguirse.

## **Noveno**

No obstante que la invalidez absoluta permanente, implica la imposibilidad del trabajador de realizar labores productivas y su exclusión del mercado de trabajo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se limita a identificar a las entidades que se pronuncian sobre la invalidez, empero omite indicar criterios válidos a considerar como el menoscabo y el grado de incapacidad para determinar tal invalidez.

En tal sentido, tomando en consideración que la normativa laboral y la de Seguridad Social están interrelacionados, resulta pertinente recoger el grado de incapacidad previsto en el Decreto Supremo N°009-9 8-SA para la invalidez total permanente y que el artículo 18.2.1 fija como incapacidad para el trabajo una proporción igual o superior a los dos tercios.

Naturalmente, para establecer el grado de disminución en la capacidad de trabajo, las entidades señaladas en el artículo 13° del texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a través de la Comisión Médica Evaluadora

y Calificadora de Incapacidades a que se refiere el artículo 9.2 de la Directiva N°08-GG-Essalud-2012, realizará una evaluación médica al trabajador cuya invalidez absoluta permanente denuncia el empleador, y con vista de su historia clínica precisará si la incapacidad para el trabajo es en proporción igual o superior a los dos tercios.

## **Decimo**

El informe de la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de EsSalud al amparo de la Ley N°267 90.

El informe que emite la comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud, conforme a la Ley N° 2679 0; es un documento que certifica la imposibilidad del trabajador de realizar sus labores para efecto del subsidio por enfermedad a cargo de Essalud o en su caso certifica que ha transcurrido el plazo máximo para el subsidio y en consecuencia ya no corresponde continuar otorgándole (artículos 9.2 y 9.3 de la Directiva N°08-GG- Essalud-2012).

Este informe, no califica el grado de incapacidad para el trabajo, es más al pie de estos informes se consigna textualmente: "documento para el pago del subsidio por incapacidad temporal para el trabajo. Informe Médico no válido para fines pensionarios, laborales y ni legales."{ resaltado nuestro). En consecuencia, por si mismo no resulta ser un documento válido para determinar la extinción del vínculo laboral conforme al inciso e) del artículo 16°de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

## **Décimo Primero**

Criterio de la Sala Suprema respecto a la interpretación del inciso e) del artículo 16°del decreto Supremo N°0 03-97-TR.

Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica establece que la

interpretación del inciso e) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por decreto Sup remo N° 003-97-TR, debe hacerse conforme al criterio siguiente:

“La invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Medica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalué físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine expresamente que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo, es en proporción igual o superior a los dos tercios”.

### **Decimo Segundo: Análisis al caso en concreto**

En el caso de autos, la demandante tenía vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada desde el veinticuatro de agosto del dos mil diez hasta el treinta de abril del dos mil quince, en que invocando el inciso e) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR su empleadora decide extinguir el contrato de trabajo.

En la carta que corre a fojas cuarenta, efectivamente la demandada extingue el contrato de trabajo amparándose en el Informe Médico de Incapacidad N°

C0013962015 expedido por la Comisión Evaluadora y Calificadora Médica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins-Essalud, el mismo que ratifica el Informe Médico de Incapacidad N° C0015-2642014, donde se menciona que la ex-trabajadora tiene incapacidad permanente.

### **Décimo tercero**

Los informes que menciona la carta aludida y que corre en fojas veinticinco y treinta y uno tienen el mismo texto: “naturaleza de la incapacidad: PERMANENTE” y al pie de los mismos: “VALIDO SOLO PARA EL PAGO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO. INFORME MEDICO NO VALIDO PARA FINES PENSIONARIOS, LABORALES NI LEGALES”. No hay mención de un examen físico a la demandante, ni del estudio prolijo

de su historia Clínica, ello no obstante que luego del Informe del veintiséis de diciembre del dos mil catorce aportó como prueba un informe médico del Jefe de la Unidad de Cirugía de Cabeza y Cuello de la Clínica Javier Prado, donde se precisaba que no presentaba células neoplásicas y que ni el cáncer de mama, ni el cáncer de tiroides que sufre la demandante la incapacitaban, explicando que una mala praxis médica es la que le obligó a tener un descanso medico prolongado (fojas 26 a 30).

A pesar de lo expuesto por la demandante, carente de toda motivación, la Comisión Evaluadora y Calificadora Medica emite otro Informe el seis de marzo del dos mil quince “ratificando” su informe anterior.

### **Décimo Cuarto**

Los informes antes aludidos carecen de validez para sustentar la extinción del contrato de trabajo, por las carencias antes mencionadas. Es más, la Asistente Social del Hospital Edgardo Rebagliati Martins emite una carta dirigida a la demandante expresando que la comisión tantas veces aludida determina la incapacidad en relación al pago de los subsidios que otorga la Ley N° 26790, no teniendo injerencia en temas de reincorporación laboral o alta médica.

Decimo Quinto: De lo expuesto, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur no ha incurrido en infracción normativa del inciso e) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

### **Décimo Sexto**

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N°017- 93-JUS, el criterio establecido en el considerando Décimo Primero de la presente resolución contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial respecto a la invalidez absoluta

permanente que establece el inciso e) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Medica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalué físicamente al trabajador y con vista de su historia clínica determine el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo; criterios que son de aplicación obligatoria por las instancias inferiores al momento de resolver casos similares al presente.

Por estas consideraciones:

### **Decisión**

1. Declarar: INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante escrito presentado con fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos doce a trescientos dieciséis.

2. En consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos ocho, emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia

de Lima Sur, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos veintisiete a doscientos cuarenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda sobre reposición.

3. DECLARAR que el considerando Décimo Primero de la presente ejecutoria suprema contienen principios jurisprudenciales relativos a la invalidez absoluta permanente, que establece el inciso e) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Medica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalué físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo,

es en proporción igual o superior a los dos tercios.

4. ORDENAR la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página web del Poder Judicial.

5. NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, Sisy Orrego Azula y a la parte demandada, Dirección Nacional de Inteligencia; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMIREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Sumilla: "Plazo de caducidad no se aplica cuando acto de hostilidad se refiere a la rebaja de categoría y la rebaja de sueldo, por ser un acto de hostilidad continuo y permanente:

"(...) la no aplicación de la caducidad en el presente caso se sujetará a la siguiente premisa de carácter constitucional, esto es, "(...) Debe distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23° de la Constitución(...)"

# Casación N° 15915-2017

EXP. N° 5915-2017-0-1801-JR-LA-01

Lima, doce de marzo de dos mil diecinueve.

Sumilla: El artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinó que el plazo aplicable para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad es de 30 días naturales; por lo que, si bien es verdad que el plazo de caducidad se encuentra regulado mediante una norma expresa con carácter de ius imperium, pero también se deberá tener presente que tal plazo no será aplicado -en forma particular-dentro de un caso de cese de actos de hostilidad, si se aprecia que el tipo de acto por hostilidad ha tenido un carácter continuo y permanente.

## Sentencia de vista

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor Juez Superior Yangali Iparraguirre, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### I. Parte expositiva:

#### I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA CORPORACION LINDLEY -SINATREL contra el Auto Final contenida mediante Resolución N°04 de fecha 23 de octubre de 2018 (a fojas 243 a 244, reversa), en el cual se declaró fundada la

excepción procesal de caducidad formulada por la parte demandada.

#### I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA CORPORACION LINDLEY -SINATREL, en su apelación, a fojas 247 a 250, alega que la sentencia apelada incurrió en error de sostener:

- i) El órgano jurisdiccional de primera instancia al momento de declarar fundada la excepción de caducidad formulada por la parte demandada, pues se deberá aplicar la supremacía de la Constitución Política del Perú frente a la literalidad de la aplicación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

tividad Laboral, aprobado por el Decreto Legislativo N° 728, pues la misma reconoce la persecución de un derecho frente a la limitación prevista en una Ley. (Agravio N°01)

## II. Parte considerativa

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.-De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

### **Consideraciones previas: garantías constitucionales**

**SEGUNDO:** Sobre la Tutela Jurisdiccional Efectiva y a un Debido Proceso.-De conformidad con el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú<sup>5</sup>, todo ciudadano tiene el derecho y la potestad de acudir a los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales conforme al tipo de pretensión a requerir y la eventual legitimidad o validez que pueda acompañar a su petitorio; asimismo, cada órgano jurisdiccional y las partes tienen la obligación de observar el Debido Proceso en cualquier tipo de procedimiento en donde se

valore sus pretensiones, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica.

Tal como lo ha señalado la doctrina constitucional nacional, el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es un derecho genérico o complejo que se descompone en otros diversos derechos enumerados dentro de él, y en algunos otros implícitos, entre los cuales destacan el derecho de toda persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado y el derecho a la efectividad de las resoluciones<sup>6</sup>; así, el Tribunal Constitucional, conforme a lo recaído en el Exp. N° 763-2005-PA/TC, ha referido pues que la misma "es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia...En el contexto descrito, considera este Colegiado que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté

<sup>5</sup> Así como en la Constitución Italiana de 1947 (artículo 24), Constitución Alemana de 1949 (artículos 19.4 y 103.1) y la Constitución Española (artículo 24.1) en el cual se garantiza la preocupación de impedir en el futuro los abusos o desviaciones que tuvieron lugar en el periodo totalitario y al deseo de volver a los ciudadanos su confianza en la administración de justicia. FIGUERUELO BURRIEZA ANGELA, "El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva", citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, "El Proceso Constitucional de Amparo", Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N°361.

<sup>6</sup> LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°557

asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna”.

Ahora bien, en lo que respecta al Debido Proceso, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional<sup>7</sup>, en donde se comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetiva, en tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia<sup>8</sup>. Con ello, el referido colegiado constitucional, conforme a lo señalado en los Exp. N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-P A/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-PA/TC y N° 5037-2011-PA/TC, ha observado que “el Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (...) Está concebi-

do como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo -como en el caso de autos-o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal...El derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir”, su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no sólo se manifiesta en una dimensión adjetiva -que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva -que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.”

**TERCERO:** Además, la Tutela Procesal Efectiva –en el cual forma parte el Debido Proceso-se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política),o que sean

<sup>7</sup> Para la autora Eugenia Ariano Deho sostiene que un Debido Proceso es aquel que incorpora garantías mínimas, asegurando a las partes un tratamiento paritario, una paridad de armas al interior del mismo proceso, pero además, es debido el proceso cuando es conocido por un juez auténticamente independiente e imparcial. Texto citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, “El Proceso Constitucional de Amparo”, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 366

<sup>8</sup> REYNALDO BUSTAMANTE, “Derechos Fundamentales y Proceso Justo”, Lima, 2001, Pág. 236, citado por LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°498.

esencial es para cumplir con su finalidad<sup>9</sup>.

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007-AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC-prescribió que “El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(...)”.

En sentido similar, la Corte Interamericana de-

stacó que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8° de la Convención Americana<sup>10</sup>, para ello, bastará con precisar que en el Caso López Mendoza vs. Venezuela, sentencia del 1 de septiembre de 2011, la referida corte determinó que cualquiera sea la actuación u omisión de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento, sea jurisdiccional, administrativo sancionatorio, corporativo o parlamentario, se debe respetar el derecho al Debido Proceso.

**CUARTO:** Del derecho constitucional de Acceso a la Justicia.-El derecho de Acceso a la Justicia es un derecho implícito a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, mediante en el cual se asegura a todas las personas al acceso a un tribunal de justicia, de manera directa o a través de un representante, para que –dentro de las garantías mínimas-se sustente la pretensión de la demanda. Asimismo, la dimensión conceptual de la presente demanda, la Judicatura solamente podrá tener la obligación de acoger la pretensión y bajo un análisis razonable, en donde el plazo máximo tendrá que tendrán las cortes superiores para resolver el auto será de tres meses, en donde su exceso incurrirá en una dilación indebida y un plazo irrazonable.

9 LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514

10 El artículo 8° de la Convención Americana de los Derechos Humanos prescribe que:

1 Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

2 Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

- a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
- b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;
- c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
- d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
- e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
- f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
- g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

3 La confesión del inculcado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.

4 El inculcado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a un nuevo juicio por los mismos hechos.

5 El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.

Con tal fin, el Tribunal Constitucional ha prescrito, tal como lo señalado en el Exp. N° 010-2001-AI/TC, que “El Tribunal Constitucional ha sostenido en innumerables oportunidades que el derecho de acceso a la justicia es un componente esencial del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución. Dicho derecho no ha sido expresamente enunciado en la Carta de 1993, pero ello no significa que carezca del mismo rango, pues se trata de un contenido implícito de un derecho expreso. Mediante el referido derecho se garantiza a todas las personas el acceso a un tribunal de justicia independiente, imparcial y competente para la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, como lo señala el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (...) Sin embargo, su contenido protegido no se agota en garantizar el “derecho al proceso”, entendido como facultad de excitar la actividad jurisdiccional del Estado y de gozar de determinadas garantías procesales en el transcurso de él, sino también garantiza que el proceso iniciado se desarrolle como un procedimiento de tutela idóneo para asegurar la plena satisfacción de los intereses accionados. En este sentido, su contenido constitucionalmente protegido no puede interpretarse de manera aislada respecto del derecho a la tutela jurisdiccional “efectiva”, pues, como lo especifica el artículo 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, debe garantizarse el derecho de acceder a un “recurso efectivo”, lo que supone no sólo la posibilidad de acceder a un tribunal y que exista un procedimiento dentro del cual se pueda dirimir un determinado tipo de pretensiones, sino también la existencia de un proceso rodeado de ciertas garantías de efectividad e idoneidad para la solución de las controversias”.

**QUINTO:** De la Motivación de las Resoluciones

Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende– con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>11</sup>. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado– constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>12</sup> pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que “La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables” (...) “el derecho a la motivación de las res-

<sup>11</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°532

<sup>12</sup> Ibidem, pág. 532

oluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que 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, 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, ya 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 [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].

d) La motivación insuficiente, referida 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, 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) La 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 vengán 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).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación

del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación al derecho fundamental a un Debido Proceso, la infracción por falta de una motivación de las resoluciones judiciales se podrá analizar individualmente, conforme al desarrollo de los siguientes agravios formulados.

#### CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECIFICO

SEXTO: De los principios procesales de Prevalencia del Fondo Sobre la Forma y Veracidad.-La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha otorgado al juzgador diversas potestades jurisdiccionales dentro del proceso para poder equilibrar la desigualdad material de las partes intervinientes, entiéndase trabajador y el empleador, con el marco de administración de justicia; dentro de ello, el Artículo III del Título Preliminar y el literal 1) del artículo 12° de la propia norma, faculta que a los jueces de primera y segunda instancia puedan dirigir e impulsar el proceso, atender la causa de fondo fuera de las formalidades procedimentales fijadas por norma, así como indagar a las partes (a través de preguntas directas, interrogatorios o la formulación dinámica de la teoría del caso) sobre los hechos no descritos en la demanda, con la finalidad que exista una certeza entre lo pretendido y lo corroborado.

Dentro de ellas potestades, se encuentra el principio de Prevalencia del Fondo sobre la Forma, por el cual se admite la posibilidad que el magistrado pueda aplicar las normas jurídicas dentro del mar-

co de la razonabilidad y concentración procesal, en la medida que, dentro de la tramitación del proceso ordinario o abreviado, las vías procedimentales por sí mismas resulten insuficientes en virtud de su carácter general<sup>13</sup>; así, bajo los presentes criterios prácticos, el referido principio procesal intrínseco garantizará que tales órganos jurisdiccionales puedan ejercer plenamente la aplicación de Primacía de la Realidad, Oralidad e Inmediación, dentro de la vinculatoriedad de las vías procedimentales reguladas, peticiones imprecisas o acciones dilatorias de cada parte, con el fin que las deficiencias en cada proceso no permitan el impedimento de una Tutela Jurisdiccional Efectiva<sup>14</sup>. Asimismo, en lo que respecta al principio de Veracidad, también denominada Primacía de la Realidad, la misma tiene por objeto averiguar la verdad materia de conflicto, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla, mediante la valoración de los medios probatorios ofrecidos en su conjunto, la aplicación de presunciones, sucedáneos, la inversión de la carga probatoria, etc.; para ello, bastará con puntualizar que en la Casación N° 4646-2014-Lima, en lo que respecta a la veracidad, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República precisa que “El principio de veracidad también ve beneficiado por la oralidad de manera más certera y evidente, a partir de la actuación de las partes, la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, los actos procesales son menores en un proceso oral que en uno esencialmente escriturario, con lo cual hace efectivo el principio de concentración”.

Tan es cierto lo afirmado, que el propio TC, a través de los Exp. N° 991-2000-AA/TC y N° 2132-2003-AA/TC se ha reiterado que “El Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución, (...) El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento

<sup>13</sup> GAMARRA VILCHEZ LEOPOLDO, “La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497”, Revista Derecho y Sociedad N°37, Pág. 200 a 211.

<sup>14</sup> Idem, Pág. 204-205

y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (art. 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (art.23)", asimismo "En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos".

Ahora bien, si bien tales principios han permitido que el juez pueda evaluar la controversia de fondo, de conformidad con los actuales fallos jurisprudenciales, la misma no garantiza per se que el propio magistrado pueda irrogarse la facultad de no observar los plazos establecidos por Ley ante la presentación de los recursos impugnatorios, pues la valoración de la misma podrá ser flexible al momento de computarse los plazos, al advertirse algunos casos excepcionales por el cual propio órgano jurisdiccional de primera instancia pudiese haber modificado la sentencia o el contenido del fallo. En ese sentido, al momento de advertir que una interpretación literal pudiese colisionar con el Derecho al Debido Proceso, la interpretación del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR deberá en contrarse acorde con los derechos anteriormente descritos y los cuales se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Perú.

SETIMO: Respecto a la Excepción de Caducidad (Agravio N° 01 de la demandada).-La excepción de caducidad viene a ser la pérdida de procedencia o efectividad de la demanda, en virtud de la falta de ejercicio de la acción dentro de del plazo señalado por ley, es decir, en base a la aplicación de la presente excepción, no se perderá el derecho a accionar pero si a que la misma no sea atendida judicialmente basado en la propia inactividad de la parte interesada; en efecto, la presente excepción procesal es una modalidad formulada, de carácter perentorio, destinado a cuestionar un aspecto for-

mal conforme al plazo facultado por la norma.

Por ello, en materia ordinaria laboral, el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinó que el plazo aplicable para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad es de 30 días naturales, al momento de regularse que "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (...) Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.(...)La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento". Ahora, si bien es verdad que el plazo de caducidad se encuentra regulado mediante una norma expresa con carácter de ius imperium, pero también se deberá tener presente que tal plazo no será aplicado -en forma particular-dentro de un caso de cese de actos de hostilidad, si se aprecia que el tipo de acto por hostilidad ha tenido un carácter continuo y permanente.

En efecto, si bien es verdad que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 691-2014-Lima, ha establecido que "(...) El artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el que se calificó y declaró procedente el recurso de casación, dispone que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (...) La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se

encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho (...) La caducidad constituye un medio de extinción de la pretensión procesal y como tal extingue el derecho y la acción correspondiente; se encuentra determinada por el transcurso del tiempo y su plazo tiene por característica ser perentorio. La declaración de caducidad obedecerá a la facultad oficiosa del juez o a la petición de parte, en ese sentido, vía excepción (...)”, pero este colegiado también tiene presente la garantía constitucional a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Acceso a la Justicia reconocida por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues, a través del Exp. N° 2906-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que estos derechos constitucionales podrán delimitar el efecto jurídico de la caducidad si se advierte que los actos de hostilidad cuestionados a nivel judicial tienen carácter de actos permanentes o continuos, conforme a una valoración razonable de los fundamentos de la demanda.

Al respecto, se deberá tener presente que en la descrita sentencia recaída en el Exp. N° 2906-2002-AA/TC, el TC ha señalado con meridiana claridad que “(...)Respecto de la excepción de caducidad, este Tribunal considera que ella debe desestimarse, en razón de que, en el presente caso, se trata de una afectación que reviste carácter continuado, ya que los actos considerados atentatorios de los derechos fundamentales del demandante (...)” por cuanto existe la necesidad de restringir a nivel constitucional y ordinaria una rebaja la categoría así como una rebaja de sueldo, siempre y cuando se ejerzan en forma no razonable, en base a una aplicación dinámica del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

OCTAVO.-Teniendo claro el marco normativo y judicial aplicable al caso, se advierte que el acto de hostilidad es aquella conducta del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar

lugar a su extinción, pero nuestra legislación laboral considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador serán considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

Por lo que, de los actuados, se aprecia que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha declarado fundada la excepción de caducidad interpuesta por la parte demandada, al sostener que con fecha 17 de diciembre de 2015 la parte demandante (en representación de Jhony Oswaldo Torres Molina) expidió una Carta Notarial en el cual comunicó al empleador el cese de los actos de hostilidad consistente en una reducción inmotivada de la categoría contra el propio trabajador Jhony Oswaldo Torres Molina, el cual se ha desarrollado de manera continua; por lo que, sostiene que la validez de la caducidad se sustentaría en el transcurso en exceso de los 30 días prevista en el artículo 36° de la LPCL, al haberse presentado la demanda el 06 de marzo de 2017.

Sin embargo, conforme a la verificación que la presente causal de cese por hostilidad, se observa que el objeto de la impugnación ha sido la reducción de la categoría del trabajador demandante, esto es, un aspecto que es de carácter permanente y continuo, dado que tal mandato se ha ejecutado en forma permanente, el cual ha conllevado que se realicen funciones laborales por debajo del puesto asignado primigeniamente por parte del empleador desde el 17 de diciembre de 2015 hasta la interposición de la demanda (aspecto que ha sido ratificado por la propia parte demandada, a través de su declaración en la Audiencia de Vista, al momento de indicar que el trabajador continuaba ejerciendo sus labores como obrero dentro de la empresa, a minuto 00:05:57 a 00:06:04); entonces, este colegiado estima que la caducidad contemplada en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR no será aplicable al presente caso, pues comparte el criterio adoptado por el órgano constitucional en base a la

aplicación de los fundamentos vertidos en el Exp. N°2906-2002-AA/TC, al momento de concluir que la afectación siempre será de carácter continuado.

Por ello, en el supuesto negado que una de las partes intervinientes consideren que esta instancia se encuentra inaplicando una norma de carácter público (es decir, la inaplicación del artículo 36° de la LPCL), se deberá dejar expresa constancia que la inobservancia de la caducidad solamente se deberá sujetar a los tipos de rebaja de categoría y la reducción de sueldo, pues la rotación o el traslado del trabajador demandante dentro de un espacio geográfico o función se deberá sujetar necesariamente al plazo de 30 días naturales establecidos en la norma acotada; para tal fin, en el considerando de la propia sentencia Exp. N° 2906-2002-AA/TC descrita en los párrafos precedentes, la no aplicación de la caducidad en el presente caso se sujetará a la siguiente premisa de carácter constitucional, esto es, "(...) Debe distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23° de la Constitución(...)" pues "(...)Constituye un principio de la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, principio que no ha sido respetado en autos, razón por la cual cabe amparar la demanda en tal extremo. No obstante, ello no significa que la solicitud y el acta precitadas sean nulas en su totalidad, sino únicamente la parte de ellas que es contraria a la Constitución y la ley; por lo tanto, parte de su contenido es perfectamente aplicable a la relación laboral (...)".

De esta manera, conforme a los Principios de Prevalencia del Fondo sobre la Forma y la Veracidad consagrada en la NLPT así como el Derecho Constitucional a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Acceso a la Justicia, el Juzgado de primera instancia deberá valorar la controversia de fondo, con la finalidad de verificar si la reducción de la categoría del trabajador Jhony Oswaldo Torres Molina

ha constituido un acto de hostilidad previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Por lo que, corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante, debiendo declararse su nulidad, con la finalidad que la Judicatura se pronuncie sobre el fondo de la controversia.

### **III. Parte resolutive**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

#### **Ha resuelto**

1.-DECLARAR NULO el Auto Final contenida en la Resolución N°04 de fecha 23 de octubre de 2018 (a fojas 243 a 244, reversa), en el cual se declaró fundada la excepción procesal de caducidad formulada por la parte demandada; en consecuencia, la Judicatura deberá expedir un nuevo pronunciamiento conforme a los argumentos vertidos en el presente fallo y resolver la controversia de fondo.

En los seguidos por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA CORPORACION LINDLEY -SINATREL contra la CORPORACION LINDLEY S.A., sobre cese de actos de hostilidad; y los devolvieron al juzgado de origen.

S.S.

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ ALMEIDA CARDENAS

SUMILLA: "Existe vínculo laboral entre las partes cuando se demuestra la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados antes de los contratos administrativos de servicios, cuando se desempeñó la misma labor en ambos períodos; su consecuencia es adquirir todos los derechos subjetivos otorgados por el régimen laboral privado".

# Casación Laboral N° 4710-2016

CASACIÓN LABORAL N° 4710 - 2016

MOQUEGUA Reposición por despido incausado PROCESO ABREVIADO - NLPT

Lima, once de octubre de dos mil diecisiete

SUMILLA: En el caso concreto, se ha determinado la existencia de vínculo laboral entre las partes al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios que el demandante celebró con la demandada, régimen laboral anterior a la celebración de los contratos administrativos de servicios, habiendo desempeñado la misma labor en ambos períodos; en tal sentido, ya se encontraba dentro de su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado.

**VISTA**, la causa número cuatro mil setecientos diez, guion dos mil dieciséis, guion MOQUEGUA, 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 José Santos Collao Chavera, mediante escrito presentado el ocho de febrero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos cincuenta y cuatro, que revocó la Sentencia apelada, de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y nueve, que declaró improcedente la demanda, y reformándola declararon infundada; en el proceso ordinario laboral seguido con la en-

tidada demandada, Municipalidad Provincial de Ilo, sobre desnaturalización de contrato y otros.

## Causal del recurso

Por resolución de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de apartamiento del precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC- Junín, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

**SUMILLA:** "Existe vínculo laboral entre las partes cuando se demuestra la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados antes de los contratos administrativos de servicios, cuando se desempeñó la misma labor en ambos períodos; su consecuencia es adquirir todos los derechos subjetivos otorgados por el régimen lab-

oral privado”.

## **Considerando**

### **Primero: De la pretensión planteada**

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas treinta y dos a cuarenta, el actor pretende se declare su despido como incausado; en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo, en el cargo de agente de seguridad o en otro de igual nivel, jerarquía funcional y remunerativa. Alegando que empezó a laborar desde el diez de junio de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, en que fue despedido, habiendo ocupado el cargo de agente de seguridad ciudadana. Sostiene que laboró bajo la modalidad de requerimientos de servicios desde mes de junio a octubre de dos mil once, para luego suscribir contratos administrativos de servicios desde el uno de noviembre de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce.

### **Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito**

El Juez de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante sentencia de fecha treinta de junio de dos mil quince, declaró improcedente la demanda, bajo los siguientes argumentos: i) que las labores de serenazgo son de naturaleza permanente, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional; ii) El régimen aplicable a los trabajadores obreros de las Municipalidades es el de la actividad privada con los derechos propios de este régimen, siendo ello así, también les es aplicable el precedente vinculante del caso Rosalía Hautuco; iii) al no haber acreditado el actor que su ingreso fue por concurso público de méritos, no corresponde ordenar su reposición, esto conforme al criterio establecido en el precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC.

El Colegiado de la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la referida Corte Superior, confirmó la sentencia de primera instancia, luego de considerar: a) que los obreros municipales no se encuentran

dentro del supuesto establecido en el precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° 05057- 2013-PA/TC, debido a que no forman parte de la carrera administrativa y se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada con los derechos inherentes a dicho régimen; b) el actor sostiene que ingresó a laborar para la entidad demandada el diez de junio de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, desempeñó el cargo de agente de seguridad ciudadana; c) se encuentra acreditado que el actor realizó la labor de servicio de patrullaje en su calidad de agente de seguridad ciudadana; sin embargo, no acredita vínculo laboral del uno al treinta y uno de marzo de dos mil trece, en el último tramo comprendido entre el uno de abril de dos trece al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, laboró bajo contratos administrativos de servicios, por lo que se concluye que la extinción del contrato se debió al vencimiento del plazo establecido en el contrato.

### **Tercero: Infracción normativa**

Se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de apartamiento del precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N°05057-2013-PA/TC-JUNIN.

### **Cuarto: Respeto del Régimen laboral de los obreros municipales**

Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N°23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N°728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

**Quinto:** Asimismo, se debe tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 2 7972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial." (Subrayado es agregado).

**Sexto:** Criterio de la Sala Suprema respecto al régimen laboral de los obreros municipales

Esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, respecto al régimen laboral que corresponde a los trabajadores obreros de las municipalidades, el siguiente criterio: "Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser con-

siderados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**Sétimo:** Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-

#### **PA/TC/JUNÍN.**

En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 05057-2013- PA/TC/JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DE L SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince, que tiene la calidad de doctrina jurisprudencial, estableciendo que no corresponde la aplicación de la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN entre otros casos: [...]

c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. [...]

**Octavo:** El criterio expresado precedentemente ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°06681-2013-PA/TC de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, al aclarar la aplicación del precedente vinculante establecido en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, en el caso de los obreros municipales, señalando en el Fundamento 11, lo siguiente:

"[...] es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que si forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, y a la Ley

N°30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin animo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)". (énfasis propio).

Señalando asimismo en el Fundamento 13: "En ese sentido, y sobre la base de lo anotado [...] este Tribunal considera conveniente explicar 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: [...]

(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)".

Concluyendo en el Fundamento 15: "Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa".

**Noveno:** En virtud de lo expuesto precedentemente y al razonamiento expresado en la Casación N°8347-2014-DEL SANTA, esta Sala Suprema reitera su criterio de que a los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, sujetos al régimen de la actividad privada, no les resulta aplicable el precedente vinculante establecido en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, al no estar

comprendidos dentro de la carrera administrativa

#### **Décimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto**

El demandante a fin de acreditar que laboró desde el diez de junio a octubre de dos mil once, adjunta como medios probatorios los recibos por recibos por honorarios, girados a nombre de la Municipalidad Provincial de Ilo, que corren en fojas dos y tres, donde consigna que fue por concepto de ejecución de patrullaje preventivo, disuasivo y selectivo, los mismos que no fueron objeto de tacha por la entidad emplazada.

De otro lado, la entidad demandada en su informe N° 474-2015-OA-GAF-SGRH-MPI (fojas cuarenta y seis a cuarenta y nueve), señala que el actor suscribió contratos administrativos de servicios desde el cuatro de noviembre de dos mil once al veintiocho de febrero del dos mil trece, y del uno de abril de dos mil trece al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, y que el contrato suscrito del uno al treinta y uno de marzo de dos mil trece no se encuentra; empero, con el reporte de pago (parte pertinente fojas ciento uno y ciento cuatro) se demuestra el pago por el período de servicios correspondientes al contrato que no fue hallado. En efecto, se le pagó al actor por la prestación de servicios del mencionado período. En tal sentido, se concluye que el actor estuvo sujeto a Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde el cuatro de noviembre de dos mil once al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce.

**Décimo Primero:** Lo antes precisado permite concluir que existió vínculo laboral entre las partes, quedando evidenciado en virtud al principio de primacía de la realidad<sup>15</sup> que se pretendió encubrir en un inicio la relación laboral bajo contratos de locación de servicios y que luego pretendiendo darle formalidad a la relación con la suscripción de contratos administrativos de servicios; por lo que

<sup>15</sup> Principio cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" STC 1944-2002-AA/TC

debe entenderse que existió un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de junio de dos mil once al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce.

**Décimo Segundo:** Ahora bien, tomando en consideración que el actor fue contratado en calidad de agente de seguridad ciudadana dependiente de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, tal como aparece de los recibos por honorarios que corre en fojas dos y tres, así como de los contratos administrativos de servicios y las adendas, de fojas setenta y uno a cien, y el reporte de pagos que corren en fojas ciento uno a ciento seis, es de colegir que el demandante tenía la condición de obrero.

**Décimo Tercero:** En ese sentido, al haberse determinado que el actor tenía la condición de obrero y que su contratación de acuerdo al artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, debió ser bajo los alcances del régimen de la actividad privada a plazo indeterminado, solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad; sin embargo, es cesado conforme se acredita con la Carta N°834-20141-SGRH-GAF-MPL, que corre en fojas veintinueve; siendo ello así, en el presente caso se evidencia que el accionante ha sido objeto de un despido incausado, correspondiendo ordenar su reposición al puesto que venía desempeñando o en otro de igual nivel o categoría.

**Décimo Cuarto:** En ese sentido, se puede concluir que en el presente caso no corresponde la aplicación del precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, toda vez que el demandante tiene la condición de obrero, cargo que no se encuentra dentro de la carrera administrativa.

Por estas consideraciones:

## **Decisión**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante José Santos Collao Cha-

vera, mediante escrito presentado el ocho de febrero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y cinco; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos veintiséis a doscientos cincuenta y cuatro; y actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y nueve; reformándola la declararon fundada; en consecuencia, ordenaron a la demandada que cumpla con reponer al actor en el cargo de agente de seguridad ciudadana o en otro de igual o similar categoría; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Provincial de Ilo, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ DE LA ROSA

BEDRIÑANA MALCA

GUAYLUPO

Lbmn /JVM

SUMILLA: “La motivación debida 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 motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas”.

# Casación Laboral N° 2969-2016

TACNA

Reposición

NLPT

Lima, once de octubre de dos mil diecisiete

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

**VISTA;** la causa número dos mil novecientos sesenta y nueve, guion dos mil dieciséis, guion TACNA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Juan Carlos Cama Cerezo, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento nueve a ciento dieciséis, contra el Auto de Vista de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cien a ciento seis, que confirmó la resolución número dos de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, en fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres, que resolvió efectivizar el apercibimiento ordenado por la resolución número uno, en consecuencia se declara la conclusión del presente proceso y dispone la remisión del expediente al archivo cen-

tral de la Corte Superior de Justicia de Tacna; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albaracin Lanchipa, sobre reposición.

**SUMILLA:** “La motivación debida 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 motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas”.

## Causal del recurso

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cuatro a ochenta y siete, del cuaderno de casación, por la causal de: infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo

139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

## Considerando

**Primero:** De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

Conforme se aprecia de la demanda, que aprecia de la demanda que corre en fojas catorce a treinta y cuatro, el demandante solicita la desnaturalización de los contratos de servicios no personales por el periodo comprendido del uno de enero de dos mil quince al treinta y uno de mayo de dos mil quince, en consecuencia, se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado, en el cargo desempeñado como personal de limpieza. Asimismo, solicita la reposición a su centro de trabajo en el cargo desempeñado como personal del área de limpieza pública, al haber sido víctima de un despido incausado.

b) Sentencia de primera instancia:

El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante resolución número dos de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, de fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres, dispuso hacer efectivo el apercibimiento decretado por resolución número uno de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre de fojas treinta y cinco a treinta y ocho, como consecuencia de ello declaró la conclusión del proceso y dispuso la remisión de los actuados al archivo central de la referida Corte Superior.

El argumento esgrimido por el Juez de primera instancia radica en el supuesto de que la parte demandante no ha cumplido con acreditar haber ingresado por concurso público de méritos y en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, conforme prevé el precedente vinculante emitido por el

Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.

c) Sentencia de segunda instancia:

El Colegiado Superior de la Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Auto de Vista contenido en la resolución número siete de fecha dos de noviembre de dos mil quince, confirmó el Auto de primera instancia, al argumentar que lo resuelto se condice con lo previsto en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, lo que no ha sido absuelto por el actor, en tanto no ha acompañado medio probatorio con el cual pretende demostrar las afirmaciones contenidas en la demanda.

### 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 N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal declarada procedente, se encuentra referida a una presunta transgresión de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establecen lo siguiente:

“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 juris-

dicción 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.

(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

**Cuarto:** En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- 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.

**Quinto:** Mientras que en la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que

los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

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.

**Sexto:** De lo que se advierte que la congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio de tal manera 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

### **Sétimo: La Motivación de las Resoluciones Judiciales**

Al respecto, debe tenerse en consideración que en todo Estado constitucional y democrático de derecho, la motivación debida 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 motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de

una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, atentatoria de derechos.

De otro lado, el derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no tienen ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o se haya motivado de manera deficiente.

De lo anotado se infiere que en un Estado Constitucional, las partes tiene el derecho de conocer e informarse acerca de las razones y argumentos que sirvieron de sustento para la emisión del fallo, más aún, si ven frustradas sus expectativas o peor aún si se perjudica la esfera del ejercicio de sus derechos fundamentales, así este derecho a ser informado, no solo se constituye en una cortesía del juzgador, sino un detalle con las partes, de modo tal que se trata de un derecho de rango constitucional.

A partir de ello, el fundamento constitucional de la obligación de motivar impide que se ignore o sencillamente no se atienda a los argumentos esenciales de las partes, por cuanto son ellas las que traen el objeto del proceso y el marco de discusión dentro del mismo.

### **Octavo: El Recurso de Casación en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y su efecto anulatorio**

En el marco general, el recurso de casación ha sido concebido para asegurar la correcta aplicación de la ley a un caso concreto, lo que es conocido como la función nomofiláctica; sin embargo, este contenido ha sido superado, entendiendo que dicha función debe aludir al método de interpretación de las normas y de ningún modo a la única y correcta aplicación de la norma al caso concreto.

Ahora bien, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 34° no precisa de mane-

ra exclusiva cual es el fin de la casación; sin embargo, la norma citada precisa que la existencia de una infracción normativa la cual puede ser considerada como una de las variedades del llamado error de derecho, entendido como el error normativo cometido por el juez Superior al resolver el conflicto o lo que suele llamarse, el tema de fondo; sin embargo, dicho dispositivo permite que pueda denunciarse la infracción de una norma que rige el procedimiento, siempre que se vea afectado los derechos constitucionales de naturaleza procesal que hacen inviable la decisión, los que se conocen como error in iudicando y error in procedendo, siempre condicionado a que se demuestre la relación directa de lo decidido y su eficacia sobre la decisión recurrida de tal manera que la afecte gravemente, por ello, puede precisarse que cuando se denuncia la existencia de una infracción, lo que se busca es poner en evidencia la existencia de un error en la decisión judicial, el cual puede ser de naturaleza sustantiva o procesal; sin embargo, el error debe afectar de manera directa la eficacia del actor jurídico procesal, puesto que de no ocurrir ello, habría quedado convalidado, subsanado o intrascendente, o en su defecto, puede que aun cuando exista, no afecte la eficacia de los actos procesales realizados, incluyendo la decisión impugnada.

En cuanto al efecto anulatorio del recurso de casación, es de prever que el artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo exige, entre sus requisitos, que deba demostrarse la incidencia de la infracción normativa sobre la decisión adoptada, lo que importa una adecuada fundamentación del recurso de casación toda vez que la causal casatoria debe afectar, verdaderamente, la decisión adoptada, de ese modo se busca que los recursos no sean interpuestos, únicamente, con la intención de dilatar el proceso, sino que se encuentren rigurosamente motivados y justificados para que sean consideradas verdaderas denuncias en la aplicación del derecho a través de las que no sólo se logre la corrección en el caso concreto, sino una coherencia en el sistema jurídico.

En el caso del efecto anulatorio del recurso de casación, lo que se pretende es que se extinga o desaparezca el acto procesal dictado por los Jueces Superiores, concretamente, cuando la resolución cuestionada afecte el derecho a la tutela judicial efectiva y el debido proceso.

**Noveno:** Alcances del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC

Bajo esa premisa, corresponde citar los siguientes fundamentos:

En el fundamento 13: “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>16</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<sup>16</sup> 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 N° 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>17</sup>, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

#### **Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si el Colegiado de mérito se apartó o no del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, al ostentar, según el demandante la condición de obrero municipal.

#### **Décimo Primero: Respeto al régimen laboral de los obreros municipales**

El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos; sin embargo, dicha disposición fue modificada por

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> La fecha de publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Sobre el particular, resulta necesario expresar que esta Sala Suprema mediante Casación N° 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, dispuso como precedente de obligatorio cumplimiento, el numeral cuarto del considerando cuarto, que señala la interpretación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, siendo el siguiente:

“Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios

En atención al expuesto, no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues desde la modificación del artículo 52° de la Ley N°23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratos bajo un régimen distinto,

como la contratación administrativa de servicios, de conformidad con el precedente citado, en el párrafo precedente.

### **Décimo Segundo: 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>18</sup>.

En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco expedida en el Expediente N° 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 se-

<sup>18</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el catorce de noviembre de dos mil cinco, en el proceso recaído en el expediente N° 3741-2004-AA/TC.

mejantes según los términos de dicha sentencia”.

**Décimo Tercero:** Pronunciamiento de la Corte Suprema respecto a los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 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 Expediente N° 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia:

“(…)

d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

(…)”.

De lo anotado, se verifica que se encuentran excluido de los alcances del precedente vinculante, recaído en el Expediente N° 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 N° 06681-2013-

PA/TC<sup>19</sup>; además, que dicha excepción se encuentra justificado por la naturaleza del servicio brindado como obrero municipal, pudiendo solo ser

contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo otro régimen; pues de lo contrario, se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

#### **Décimo Cuarto: Solución al caso concreto**

De la revisión del expediente, se verifica que el actor solicita la desnaturalización de los contratos de servicios no personales, la existencia de una relación a plazo indeterminado y su reposición por haber sido objeto de despido incausado, el día treinta y uno de mayo de dos mil quince. Asimismo, sustenta su demanda indicando que ha ostentado el cargo de obrero municipal, ejecutando labores de limpieza pública.

Dentro de ese contexto, y siendo que los obreros municipales, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada y que no se encuentran dentro de los alcances del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, tal como ha sido explicado en los considerandos precedentes, resulta contrario a Ley, que las Instancias de mérito, hayan pretendido hacer efectivo un apercibimiento, bajo el argumentos de que no se habría cumplido con acreditar los supuestos contenidos en el precedente vinculante recaído en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, ello si se tiene en cuenta: primero, el régimen laboral<sup>20</sup> y segundo<sup>21</sup> por los alcances del precedente vinculante citado.

**Décimo Quinto:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en una afectación al debido proceso y la debida motivación de las res-

<sup>19</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° expediente N° 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 N.°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N°30057, Ley de l 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)”.

<sup>20</sup> Resolución número dos de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres.

<sup>21</sup> Auto de Vista de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cien a ciento seis.

oluciones judiciales de la demandada, tanto más, sino media justificación suficiente, incurriéndose en vulneración a de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, corresponde declarar fundada la causal declarada procedente.

Bajo esa premisa, y teniendo presente que el Juez de Primera Instancia se limitó a hacer efectivo el apercibimiento y como tal, dispuso el rechazo de la demanda, el Auto contenido en la resolución número dos de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, de fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres, auto que fue confirmado por la Sala Superior, sin antes cumplir con los actos procesales fijados en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que garantizan el debido proceso, reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; es evidente que en el Auto antes citado, emitido por el Juez de Primera Instancia ha incurrido en vicio de nulidad insubsanable que debe ser declarada en ejercicio de la facultad nulificante del juzgador establecido en el artículo 176° del Código Procesal Civil; en e se contexto, correspondiendo, declarar su nulidad, inclusive de la resolución número uno de fecha treinta de junio de dos mil quince, de fojas treinta y cinco a treinta y ocho que declara la inadmisibilidad de la demanda, debiendo renovarse los actos procesales afectados, y se proceda a calificar nuevamente la demanda, resolviendo el mérito del proceso.

Por estas consideraciones:

## **Decisión**

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Juan Carlos Cama Cerezo, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento nueve a ciento dieciséis; en consecuencia, CASARON el Auto de Vista de fecha dos de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas cien a ciento seis; y actuando en sede de instancia, declararon NULO el Auto apelado contenido en la resolución número dos de fecha dieciséis de julio de dos mil quince, en fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres,

que resolvió efectivizar el apercibimiento ordenado por la resolución número uno y como consecuencia de ello declara la conclusión del presente proceso y dispone la remisión del expediente al archivo central de la Corte Superior de Justicia de Tacna, inclusive de la resolución número uno de fecha treinta de junio de dos mil quince, de fojas treinta y cinco a treinta y ocho que declara la inadmisibilidad de la demanda; DISPUSIERON que el Juez de Primera Instancia renueve el acto procesal afectado, debiendo renovarse los actos procesales afectados, y se proceda a calificar nuevamente la demanda, resolviendo el mérito del proceso; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Coronel

Gregorio Albarracin Lanchipa, sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malea Guaylupo y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ DE LA ROSA

BEDRIÑANA MALCA

ZGUAYLUPO

Sumilla: "Es obligación de los empleadores informar la nueva situación laboral y el cambio en el costo de vida que tendrán sus trabajadores como consecuencia del cambio o traslado en la reubicación del lugar de trabajo"

# Casación N° 4735 - 2017

Expediente 4735-2017 Lambayeque

Lima, dieciséis de enero de dos mil diecinueve

Sumilla: La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

**VISTA;** la causa número cuatro mil setecientos treinta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Adecco Consulting S.A., mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y dos a seiscientos setenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución del fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, corriente de fojas seiscientos uno a seiscientos doce, que declaró infundada la demanda; y reformándola declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Yojany Marisol Millones Huertas, sobre reposición por despido fraudulento.

## Causales del recurso

El recurso de casación interpuesto por la empresa

demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y nueve del cuaderno de casación, por la causal de infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° y 24°, y literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## Considerando

### Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cuatro, la actora pretende que se deje sin efecto el despido fraudulento del que fuera objeto y se ordene su reposición; asimismo, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y las que se devenguen, más el pago de costos y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, me-

dante sentencia de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, declaró infundada la demanda, al considerar básicamente lo siguiente: i) se acreditó en autos la inexistencia de despido fraudulento, por cuanto la Carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce dirigida a la parte demandadas por el apoderado de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, que corre a fojas cuatrocientos sesenta y uno, se sustenta en el decrecimiento de llamadas atendidas y registros gestionados, cuyo reporte y balance durante los años dos mil once al dos mil catorce, permitiendo dilucidar que la cobertura del servicio prestado por la demandada, efectivamente se ve restado a los intereses del comitente y que por razones de rentabilidad decidió resolver la relación contractual; siendo así, al considerar la actora que se ha efectuado un despido fraudulento al no seguirse las formalidades establecidas, y en el caso de autos consta que la demandada comunicó al personal que ante el cierre inminente de la plataforma en la ciudad de Chiclayo, otorgaba como alternativa su desplazamiento de los trabajadores hacia otra ciudad, hecho acreditado con el acta de ocurrencia de hechos inserta de folios cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y cuatro, sin que la actora deje constancia de su oposición a la invitación de desplazamiento; ii) el desplazamiento de la demandante a un lugar distinto al que prestaba labores de manera habitual obedece a un ejercicio del *ius variandi* de su empleadora debidamente justificado, más aun si se ha consignado tal posibilidad en el contrato de trabajo, exactamente en la cláusula segunda, que suscribió la demandante; iii) la demandante ha incurrido en falta grave al negarse a recibir las órdenes por escrito impartidas por Adecco, así como la suma de dinero para trasladarse a la ciudad de Lima y continuar con la relación laboral; considerando que su conducta evidencia el incumplimiento de su obligación; asimismo la demandante no refutó dicha falta, o expresó haberse opuesto al planteamiento de nuevas condiciones laborales; por ende, al exigírsele su desplazamiento hacia la ciudad de Lima y no cumplir con sustentar las razones extra laborales que impedían su desplazamiento; no existe

justificación válida que desvirtúe haber incurrido en la comisión de falta grave, tanto más si no realizó el descargo respectivo; iv) no se advierte que la demandada haya hecho uso del ejercicio abusivo de su facultad de dirección, menoscabando o denigrando los derechos de la actora, la demanda deviene en infundada al no evidenciarse vulneración al derecho al trabajo; v) la demandante no ha demostrado de qué forma la vinculación empresarial que alega ha conllevado al despido fraudulento que alega, tanto más si Adecco Perú S.A. se dedica a la intermediación y la empresa para la cual laboró la demandante (Adecco Consulting) se dedica a la tercerización, tal como fueron las labores desarrolladas en calidad de tele operadora; vi) el hecho que la demandante se considere que tenía una relación laboral a plazo indeterminado no la exonera de la comisión de falta grave de abandono injustificado de trabajo, en tal sentido se considera que no ha existido despido fraudulento sino la extinción de la relación laboral por falta grave, sin merecer mayor análisis la condición laboral de la demandante; y, vii) la demandante no acredita que se encuentre afiliado al Sindicato de Trabajadores de la demandada ni mucho menos que se hayan efectuado actividades sindicales que hayan perturbado el desarrollo de las labores con la demandada, ni de qué manera este hecho (formación del sindicato de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce) tenga vinculación con la comisión de falta grave que se le imputa, tanto más si en su oportunidad no ha efectuado los descargos a la falta imputada.

c) Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada, en consecuencia ordenó que la demandada proceda a reponer a la demandante en el mismo cargo que venía desempeñando hasta antes de su despido injustificado, o en uno del mismo nivel, con los mismos derechos y deberes que le asiste a un trabajador de naturaleza permanente de la demandada, asimismo declaró improcedente el pago de remuneraciones

dejadas de percibir y las que devenguen hasta la conclusión del proceso e Infundada la demanda contra la empresa Adecco Perú S.A.

## **Infracción normativa**

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

Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

### **Tercero: El artículo de la disposición en mención regula lo siguiente:**

“Artículo 9.-Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

**Cuarto:** Como se verifica del recurso de casación

y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a la causal bajo examen, está relacionado a determinar si el traslado de la demandante a un lugar diferente a aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado, dentro de los criterios de razonabilidad o no, de acuerdo a la facultad del empleador prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## **Alcances sobre la subordinación**

**Quinto:** El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

Por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto<sup>22</sup>. En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>23</sup> sostiene que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento.

Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda

<sup>22</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, páginas 35-36.

<sup>23</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, página 124.

vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

### **Precisiones respecto al ius variandi**

**Sexto:** El ius variandi que detenta el empleador le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador.

Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral<sup>24</sup>. En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales.

En el orden de ideas, corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el mismo cambio.

Respecto a lo anotado es ilustrativa la Casación N° 628-2003 Ica, que señala:

“Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos,

destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”.

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que existan razones justificadas para ello, y que no se desmejoren las condiciones del trabajador.

Análisis en el caso concreto

**Sétimo:** La demandada sostiene en su recurso de casación que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la Carta del once de setiembre de dos mil catorce, se sustenta en la causa objetiva razonable de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas), que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce<sup>25</sup>.

Bajo esa premisa, es necesario citar el documento emitido por la mencionada empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú del día veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción por la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre a fojas cuatrocientos sesenta y uno, que señala:

“(…) Al respecto debemos informarles que por razones de índole comercial y, de acuerdo a lo pactado en el segundo párrafo de la Cláusula Sexta del mencionado contrato; nos vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014 (...)”

**Octavo:** De lo anotado se tiene que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo de la demandante encuentra inicialmente justificación por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, también es verdad que la facultad de modificación del contrato debe

<sup>24</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, páginas 35-36.

<sup>25</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, página 124.

serlo dentro de criterios de razonabilidad y velar porque el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada por lo siguiente:

- No es razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú el veintisiete de junio de agosto de dos mil catorce<sup>26</sup>, recién modifique el contrato del demandante, ordenando su traslado a otra ciudad del Perú, supuestamente el veintinueve de agosto del mismo año, más de dos meses después.
- No se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que el demandante no sufra perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la empleadora implicó un traslado de una ciudad a otra del país, por lo que debió justificar aquella previsión mediante medios probatorios, lo que no se agota de ser el caso con otorgar vía reintegro un monto dinerario para el traslado dispuesto, toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima no solo genera gastos de movilidad, sino también de otra índole, como vivienda y alimentación.
- En ese contexto, la orden de desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima no se ubica dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Noveno:** Por lo mismo, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en in-

fundada la causal examinada.

Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°, 24°, y literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo: Las disposiciones en mención regulan lo siguiente:**

“Artículo 22.-Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. (...) Artículo 24.-Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador. Artículo 25.-Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones (...)”.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Décimo Primero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito

26 Según fluye de la documental de folios 461

to, el tema en controversia, respecto a las causales bajo análisis, está relacionado a determinar si el despido de la actora se encuentra promovido por una causa justa, es decir por una falta grave imputada por la demandada, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

## Respecto al despido

**Décimo Segundo:** El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como “El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>27</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>28</sup>.

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato<sup>29</sup>.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tanto así que nuestra legislación

ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos:

- a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728.

En relación a la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

**Décimo Tercero:** Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

Igualmente, es conveniente anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en cuanto indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia.

El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro

<sup>27</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

<sup>28</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

<sup>29</sup> Vid MONTROYA MELGAR, citada por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, páginas 65-66.

de trabajo.

**Décimo Cuarto:** En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada, pues de lo contrario la justificación impide conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido; debiéndose entender por justificación la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.

Sobre lo mismo, es pertinente señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

En consecuencia, debe estar justificado mediante prueba idónea que demuestre de forma indubitable el referido abandono.

## El despido fraudulento

**Décimo Quinto:** El Tribunal Constitucional nacional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente N°0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, ha establecido lo siguiente:

“(…) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corre-

sponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

En relación a ello, el mismo Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N° 0976-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente:

“(…) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Expedientes Nos 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Expediente N°628-2001-AA/TC) o mediante la ‘fabricación de pruebas’ (…)”.

## Solución al caso concreto

**Décimo Sexto:** La demandada señala en su recurso de casación que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificada por una causa justa, comprendida en una falta grave por el abandono de trabajo efectuado por el demandante. En ese contexto, de la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objeto de cuestionamiento, se verifica lo siguiente:

16.1. en el Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha de ocho de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas treinta y seis a cuarenta y dos, levantada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, la demandante manifestó que los representantes de Adecco Consulting S.A. le informaron de un momento a otro sobre el cierre de la plataforma sin ninguna base ni fundamento; el día viernes (veintinueve de agosto de dos mil catorce) fue a laborar sin embargo sólo efectuó un acto de presencia; el

día lunes (uno de septiembre de dos mil catorce) fue a trabajar y la plataforma se encontró cerrada, por lo que ese mismo día realizó una denuncia por el cierre de la empresa y por despido arbitrario, señaló en ese acto que no recibió la carta que indica el traslado a la ciudad de Lima; agregó que se considera despedido desde el uno de septiembre de dos mil catorce.

16.2. mediante Carta de fecha once de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos sesenta y ocho, la demandada le cursa una carta de preaviso a la actora, imputándole falta grave tipificada en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Tal misiva no fue absuelta por la actora, para posteriormente ser despedida con fecha veintidós de septiembre de dos mil catorce.

**Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado se tiene lo siguiente:**

17.1. Según Carta de Despido del veintidós de septiembre de dos mil catorce, que corre en copia a fojas cuatrocientos sesenta y nueve, la demandada procedió a despedir a la actora por causales consistentes en el incumplimiento de obligaciones de trabajo y abandono de trabajo, contempladas como falta grave en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, argumentando que la actora se negó a asistir al centro de trabajo indicado por Adecco Consulting S.A. Se agrega que el supuesto incumplimiento por parte de la referida persona jurídica de seguir el procedimiento administrativo de cese colectivo, no justifica las inasistencias del actor, toda vez que la demandada manifestó expresamente su voluntad de continuar con el desarrollo de la relación laboral.

17.2. No obstante lo mencionado, en los consid-

erandos octavo y noveno de la presente Sentencia Casatoria ha quedado establecido que el mandato referido al desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, careciendo del criterio de razonabilidad y por existencia perjuicio al trabajador.

**Décimo Octavo:** Lo expuesto permite colegir que la actora efectivamente no se presentó a laborar en la ciudad de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, la conducta de la demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la forma desproporcionada con la que actuó la empleadora al ordenar su traslado de un lugar a otro del país, sin brindarle detalles de su nueva situación laboral, esto es si cumpliría las mismas funciones, si la remuneración sería la misma o si iba a recibir una suma dineraria adicional por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más alto que en algunos lugares del interior del país.

**Décimo Noveno:** Los hechos anotados demuestran por parte de la empresa accionada un actuar carente de buena fe y con auspicio de engaño y, sobre todo, contrario a la rectitud de las relaciones laborales, que deben estar exentas de actuar doloso y/o lesivo, a efectos de calificar como abandono de trabajo un hecho propiciado por su propia negligencia y/u omisión de comunicar oportunamente la situación imperante a los trabajadores.

Vigésimo: En ese contexto, el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados al proceso y hechos ocurridos, sin acreditarse la falta grave de abandono de trabajo imputada al demandante, prevista en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° del mis mo

cuerpo legal, configurándose un despido fraudulento.

**Vigésimo Primero:** Siendo así, la Sala Superior no cometió infracción por inaplicación los artículos 22°, 24° y literal h) de l artículo 25° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que las causales examinadas también devienen en infundadas.

Por estas consideraciones:

## **Fallo**

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Adecco Consulting S.A., mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y dos a seiscientos setenta y cinco; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Yojany Marisol Millones Huertas, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S.S.

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

VJZD/jcqp

# Negociación colectiva



# Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH)

Expediente administrativo N° 177-2016-MTPE/2.14 NC

Convenio colectivo de trabajo celebrado entre la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (SUTUPCH), período 2016-2017



En la ciudad de Lima, siendo las 08:30 horas del día viernes 16 de setiembre del año dos mil dieciséis, se reunieron en las instalaciones de la Dirección de 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 Mónica Del Piélagos Vásquez, en calidad de Abogado-Conciliador, se hizo presente, por una parte, la UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA, representada por los señores: EDGAR ANDRÉS VALENCIA TAPIA, identificado con D.N.I. N° 08719809; CARLOS FERNANDO FLORES ALEGRÍA, identificado con D.N.I. N° 07609520; MARY ISABEL FUKUHARA NAKAMA, identificada con D.N.I. N° 07973568; en calidad de miembros de la Comisión Negociadora que en adelante se denominará LA UNIVERSIDAD; y, de la otra parte, el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA, representado por los señores: GUSTAVO ADOLFO VIZCARD SALAS, en calidad de Secretario General, identificado con D.N.I. N° 076161 JUAN GUSTAVO MINAYA GOÑY, en calidad de Secretario de Defensa, identificado con D.N.I. N° 09347247; JORGE ALBERTO CHOQUE GARCÍA, en calidad de Secretario de Organización, identificado con D.N.I. N° 09122472; NANCY GLORIA REYES CELIS, en calidad de Secretaria de Economía, identificada con D.N.I. N° 06909920; JUANA REYNOZO ONOFRE, en calidad de Sub Secretaria de Defensa, identificada con D.N.I. N° 09239857; miembros de la Comisión Negociadora, debidamente asesorados por el Abogado SAÚL GARCÍA SANTIBAÑEZ, identificado con Registro del Colegio de Abogados de Lima C.A.L. N° 47305, al que en adelante se denominará EL SINDICATO, quienes concurren a la Reunión de Conciliación programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente al período 2016-2017, Expediente Administrativo N° 177-2016-MTPE/2.14 NC, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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:

## **Condiciones económicas**

### **Primero.- Aumento general**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO, en otorgar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, un incremento del HABER BÁSICO equivalente a la cantidad de SI 70.00 (SENTENTA Y 001100 SOLES), De los cuales SI. 65.00 (SESENTA Y CINCO Y 001100 SOLES) tendrá vigencia a partir del 01 de julio de 2016. Y a partir del 01 de marzo de 2017 se agregaran SI 5.00 (CINCO Y 001100 NUEVOS SOLES) al haber básico. El reintegro de este incremento remunerativo se hará efectivo en la planilla de remuneraciones de los trabajadores del mes de setiembre de 2016.

### **Segundo.- Asignación estudiantil**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en incrementar la Asignación Estudiantil de sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, a la cantidad de SI 330.00 (TRESCIENTOS TREINTA Y 001100 SOLES), en las mismas condiciones pactadas.

### **Tercero.- Préstamo estudiantil**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en otorgar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, un incremento del Préstamo Estudiantil, a la cantidad de SI 1,400.00 (UN MIL CUATROCIENTOS Y 001100 SOLES), en las mismas condiciones pactadas.

### **Cuarto.- Asignación por movilidad**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO, en otorgar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, un incremento por concepto de Asignación por Movilidad al importe ascendente a S/. 2.50 (DOS Y 50/100 SOLES), como valor por cada pasaje, en las mismas condiciones que se viene otorgando. El reintegro de este concepto se hará efectivo en la planilla de remuneraciones de los trabajadores del mes de setiembre de 2016.

### **Quinto.- Actualización del haber básico**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en que el Haber Básico de los trabajadores sujetos a negociación colectiva, no será menor a la cantidad de S/.

600.00 (SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES), en las mismas condiciones pactadas.

#### **Sexto.- Asignación por fallecimiento de familiar directo**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en incrementar la Asignación por Fallecimiento de los Familiares de los trabajadores (padres, cónyuge o conviviente e hijos) sujetos a negociación colectiva, a la cantidad de S/. 4.700.00 (CUATRO MIL SETECIENTOS Y 00/100 SOLES), en las mismas condiciones pactadas.

#### **Séptimo.- Bonificación por trabajo con cadáveres y animales en experimentación**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en incrementar a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, un incremento de la Bonificación por Trabajo con cadáveres y Animales en Experimentación, equivalente a la cantidad de SI. 100.00 (UN CIEN Y 001100 SOLES) mensuales. El reintegro de este concepto se hará efectivo en la planilla de remuneraciones de los trabajadores del mes de setiembre de 2016.

#### **Octavo.- Descuento por atención en clínicas**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en aplicar un descuento a los trabajadores sujetos a negociación colectiva, del 20% (VEINTE POR CIENTO) por los servicios que prestan la Clínica Dental de la Facultad de Estomatología y la Clínica Veterinaria de la Facultad de Veterinaria y Zootecnia.

Asimismo, LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en aplicar el descuento a través de la planilla de remuneraciones de los trabajadores sujetos a negociación colectiva, las cuotas de pago por concepto de pago de los servicios recibidos en estas dos Clínicas.

### **Condiciones de trabajo**

#### **Noveno.- Trabajo realizado fuera de la ciudad de lima**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en otorgar, a sus trabajadores sujetos a negociación colectiva, 01(UNO) día de permiso remunerado, por realizar funciones fuera de la ciudad de Lima, que se hará efectivo

el día hábil inmediato al regreso del trabajador.

### **Condiciones de relaciones colectivas:**

#### **Décimo.- licencia sindical y fuero sindical**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO en ampliar la Licencia Sindical y el Fuero Sindical a un dirigente del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO quien ocupe el cargo de SECRETARIA DE CULTURA.

Asimismo, LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO que, de manera excepcional y por única vez, se incrementaran 20 días de licencia sindical para los siguientes dirigentes: Secretario General y Secretario de Defensa, para ser tomadas hasta el 30 de abril de 2017.

#### **Décimo primero.- Local sindical**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO, en otorgar a la representación sindical, dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, los equipos que se detallan a continuación, conforme a los detalles que figuran en las especificaciones técnicas presentadas por la representación del SINDICATO a la representación de la UNIVERSIDAD en la etapa de Conciliación:

- a) 01 unidad MESA DE REUNIONES, medidas 0.80 mt. de alto x 2.40 mt. largo x 1.00 mt. de fondo, fabricado en estructura de madera cedro, tablero superior fabricado en madera y patas en forma de H.
- b) 12 unidades SILLA FIJA, COD. JA-013, estructura rectangular, acabado pintura electrostática seca al horno en color negro; asiento y en respaldo unipiel imitación cuero.

#### **Décimo segundo.- Panel informativo en la clínica dental**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO, en proporcionar, dentro de los 30 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, un espacio para colocar un Panel Informativo, en un lugar específico que se encuentra ubicado en la zona posterior del edificio de la Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología de LA UNIVERSIDAD.

### **Décimo tercero.- Relacionador laboral**

LA UNIVERSIDAD conviene con EL SINDICATO, en implementar, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, los servicios permanentes de un Relacionador Laboral, para atender directamente las solicitudes y reclamos que formulen los trabajadores y EL SINDICATO.

Las partes declaran que con los acuerdos que anteceden queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al período 2016–2017, solicitando a la Autoridad Administrativa de Trabajo, se tenga por aprobado y se registren los puntos del petitorio conciliados, en concordancia con la norma que regula la negociación colectiva. Y haciéndose mutuas

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las dieciséis horas del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo, período 2016–2017, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.

# DP World Callao S.R.L.

Expediente administrativo N° 139-2016-MTPE/2.14

Convenio colectivo de trabajo celebrado entre DP World Callao S.R.L. y Sindicato Unido de Trabajadores de DP World Callao SUTRADPWORLD - Callao por el período 2016 - 2018



En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 horas del día miércoles 28 de septiembre del 2016, 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 Jonathan Christian López Noriega, en calidad de Abogado-Conciliador, se hizo presente, por una parte, la empresa DP WORLD CALLAO S.R.L., representada por los señores: ROMER ALEXANDER CIVIRA ISCURPE con C.E. N° 000673849, en calidad de Gerente de Operaciones; LETTY ALICETTE OJEDA CHÁVEZ con DNI N° 40199128, en calidad de Sub Gerente de Recursos Humanos y FRANCISCO ROMAN ORTÍZ con DNI N° 10316989 en calidad de Gerente Legal, asesorados por la abogada ELIZENE LIDA VASQUEZ DE VELASCO con registro C.A.L. N° 66.137, que en adelante se denominará "DP WORLD CALLAO"; y, de la otra parte, el SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES DE DP WORLD CALLAO, representado por los señores: CARLOS ALBERTO MENDEZ RODRIGUEZ con DNI N° 40152720, en calidad de Secretario de Defensa, GERMAN GUILLERMO MIRANDA CHÁVEZ, - . ) con DNI N° 40714625, en calidad de Secretario de Organización y RICARDO CENTENO PUCHURRI con DNI N° 25766127, en calidad de Secretario de Seguridad, asesorados por el abogado LUIS ÁNGEL LAZO HUAPAYA con registro C.A.C. N° 8023, que en adelante se denominará "SUTRADPWORLD", quienes concurren a la reunión de conciliación, programada para el día de hoy, y se encuentran plenamente acreditados en autos.

Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2016-2018, Expediente Administrativo N° 139-2016-MTPE/2.14, dentro del marco establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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:

### **Cláusula primera: Ámbito de aplicación**

Se encuentran bajo el ámbito del presente convenio colectivo los trabajadores que tengan contrato de tra-

bajo vigente con DP WORLD CALLAO y que estén afiliados al SUTRADPWORLD, ambos hechos computados a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Los trabajadores que se afilien al SUTRADPWORLD luego de la fecha antes señalada o después del 26 de febrero de 2016 (fecha de presentación del convenio colectivo) y que en ambos casos hayan recibido cualquier beneficio otorgado por DP WORLD CALLAO en forma similar a lo acordado en el presente convenio, no recibirán adicionalmente los beneficios contenidos en el mismo, en aplicación del principio de buena fe negocial.

Los acuerdos y demás disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación únicamente por el periodo de su vigencia.

Este convenio colectivo es de aplicación exclusiva a los trabajadores contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada establecido por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y/o normas que lo modifiquen o sustituyan. No se aplica a los trabajadores contratados bajo ningún otro régimen laboral especial o distinto del antes señalado, ni a los trabajadores de DP WORLD CALLAO que hubieran sido contratados dentro de los alcances de la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario.

### **Cláusula segunda: Vigencia y naturaleza del convenio colectivo**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 2 (dos) años contados desde el 1 de abril de 2016 hasta el 31 de marzo de 2018. Podrá ser prorrogado previo acuerdo de las partes el cual deberá constar por escrito.

En todo lo no previsto, el Convenio se regirá por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, así como por sus normas modificatorias y conexas.

### **Cláusula tercera: Edición del convenio colectivo**

DP WORLD CALLAO entregará al SUTRADPWORLD el texto del presente documento en formato digital y debidamente diagramado, dentro de los 30 días sigui-

entes a la fecha de suscripción de este convenio.

## **Condiciones económicas**

### **Cláusula cuarta: Aumento general**

DP WORLD CALLAO conviene en otorgar un aumento de 4.4% (cuatro con 4/10 por ciento) a la remuneración básica mensual de los trabajadores a partir del mes de abril de 2016 y de 5% (cinco por ciento) a partir del mes de abril de 2017.

En caso DP WORLD CALLAO otorgue posteriormente un mayor porcentaje de aumento a sus trabajadores, actualizará los porcentajes señalados en el párrafo anterior de forma tal que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo reciban el mismo porcentaje de aumento que los trabajadores no sujetos a dicho documento.

### **Cláusula quinta: Bono por productividad**

DP WORLD CALLAO conviene en otorgar un Bono por Productividad Mensual de acuerdo a sus políticas, equivalente a S/ 150.00 (Ciento cincuenta y 00/100 soles) a partir del mes de abril de 2016 y de S/ 180.00 (ciento ochenta y 00/100 soles) a partir del mes de abril de 2017.

### **Cláusula sexta: Bonificación por excelencia en el trabajo**

DP WORLD CALLAO S.R.L. conviene en otorgar una bonificación por excelencia en el trabajo equivalente a una remuneración básica mensual, a favor de cada trabajador afiliado al SUTRADPWORLD que cumpla con todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Puntualidad y Asistencia: 100% (cien por ciento). Para efectos de este récord, se considerarán como asistencia válida los permisos otorgados en forma expresa por DP WORLD CALLAO y los descansos médicos originados únicamente en eventos considerados como accidente de trabajo que no hayan sido ocasionados por dolo o negligencia del trabajador, de acuerdo con las políticas corporativas de la empresa. Las demás inasistencias y tardanzas quedan excluidas del cálculo de este

récord.

- Entrenamientos y Capacitaciones: 100% (cien por ciento) en primera convocatoria. Evaluaciones médicas de carácter laboral: 100% (cien por ciento) en primera convocatoria.
- Incidentes de seguridad industrial originadas en• actos inseguros: 0% (cero por ciento).
- Sanciones y medidas disciplinarias: 0% (cero por ciento).

Este reconocimiento será entregado por parte de DP WORLD CALLAO junto con la remuneración del mes de julio de cada año, previa evaluación del cumplimiento de las condiciones señaladas anteriormente.

Las Partes precisan que la Bonificación por Excelencia en el Trabajo se computará en función de los siguientes periodos:

- Del 1de octubre de 2016 al 30 de junio de 2017, en cuyo caso la Bonificación por Excelencia se pagará al 75% del valor de la remuneración básica mensual.
- Del 1de julio de 2017 al 30 de junio de 2018, en cuyo caso la Bonificación por Excelencia se pagará al 100% del valor de la remuneración básica mensual.

Las Partes declaran que no obstante la presente convención colectiva estará vigente hasta el 31 de marzo del 2018, la presente cláusula mantendrá sus efectos única y exclusivamente para efecto del pago de la Bonificación por Excelencia en el Trabajo hasta el 30 de junio de 2018.

### **Cláusula séptima: Préstamos**

Las Partes acuerdan que DP WORLD CALLAO otorgará los préstamos siguientes:

- Vacaciones: Equivalente como máximo a una (1) remuneración básica mensual que perciba el trabajador solicitante.
- Gastos Escolares: Por un máximo de 5/ 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles).
- Vivienda (imprevistos o mejoramiento): Equivalente como máximo a dos (2) remuneraciones básicas mensuales que perciba el trabajador so-

licitante.

- Por enfermedad del trabajador y/o sus familiares directos: Equivalente como máximo a cuatro (4) remuneraciones básicas mensuales que perciba el trabajador solicitante.

El trabajador deberá cancelar cualquier préstamo otorgado en un plazo no mayor de doce (12) meses a partir de su otorgamiento, salvo en el caso del préstamo por enfermedad del trabajador y/o sus familiares directos, en cuyo caso, el plazo de cancelación podrá ser de veinticuatro (24) meses; pudiendo considerarse cuotas que contemplen las gratificaciones ordinarias o extraordinarias, aguinaldos o utilidades. DP WORLD CALLAO no otorgará préstamos a los trabajadores que tuvieran deudas pendientes con la empresa o en tanto no hayan cancelado un préstamo vigente.

El procedimiento y requisitos para el otorgamiento de estos préstamos por parte de DP WORLD CALLAO estará sujeto a las políticas corporativas de la empresa, las que incluirán la previa evaluación de la capacidad de pago del trabajador solicitante.

### **Cláusula octava: Asignación por escolaridad**

Las Partes acuerdan que en el mes de febrero del 2017 y del 2018, DP WORLD CALLAO otorgará a cada trabajador afiliado al SUTRADPWORLD una asignación por escolaridad de S/ 350.00 (Trescientos y 00/100 soles) de acuerdo a sus políticas, por cada hijo entre los 3 (tres) y 25 (veinticinco) años que curse estudios pre-escolares, escolares o de educación superior técnica o universitaria.

### **Condiciones de trabajo**

#### **Cláusula novena: Evaluación de riesgos**

Las partes acuerdan reunirse al menos una vez al mes, a efectos de evaluar los riesgos por exposición de los trabajadores a agentes infecciosos, químicos, físicos, ergonómicos o de cualquier otra índole, además de otros casos considerados de carácter urgente por las partes, sin perjuicio de las medidas que adopte el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con relación a dichos casos.

### **Cláusula décima: Asignación por defunción de familiares directos**

DP WORLD CALLAO S.R.L. conviene en otorgar una única asignación de S/. 1,500.00 (mil quinientos y 00/100 soles) a favor del trabajador afiliado al SUTRADPWORLD en cada caso de fallecimiento de alguno de los siguientes familiares: hijos, esposa o esposo, conviviente y padres. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar a la empresa copia de la partida de matrimonio, de nacimiento de hijos, de nacimiento propio o certificado de convivencia que corresponda, junto con la partida de defunción. En el caso de convivientes, DP WORLD CALLAO S.R.L. pagará la asignación al conviviente debidamente acreditado por el trabajador a la fecha de la defunción, quedando bajo responsabilidad de cada trabajador realizar la actualización correspondiente en forma oportuna.

### **Cláusula décimo primera: Jornada y horario de trabajo**

La jornada de trabajo es de 48 horas semanales, consistente en 42 (cuarenta y dos) horas fijas y 6 (seis) horas de carácter variable.

No obstante, DP WORLD CALLAO otorgará una compensación de su remuneración básica mensual por cada medio turno laborado equivalente a 25% (veinticinco por ciento) por las primeras dos horas y 35% (treinta y cinco por ciento) por las siguientes dos horas que completen el medio turno. Dicha compensación se calculará diariamente y se pagará junto con la remuneración correspondiente de acuerdo a las políticas de administración de planilla de DP WORLD CALLAO.

Para efectos de esta cláusula, las Partes acuerdan que se considerará como medio turno a las horas efectivamente trabajadas en labores correspondientes a su puesto de trabajo. No se incluyen entre otros, las horas de capacitación. Todo trabajo en exceso sobre las 48 horas semanales se retribuirá con las sobretasas que establezcan las normas aplicables.

Las Partes reconocen que los trabajadores tienen derecho a 45 (cuarenta y cinco) minutos de refrigerio por jornada. DP WORLD CALLAO establecerá la oportunidad del goce del refrigerio y podrá aplicar sistemas fijos o en base a rangos horarios. El tiempo de refrigerio se

contabilizará a partir de que el trabajador deje de realizar sus labores.

Las Partes convienen que, cuando un trabajador no pueda gozar del refrigerio por necesidades de la operación, DP WORLD CALLAO abonará el monto correspondiente al trabajo realizado en sobretiempos conforme a la legislación vigente, previo acuerdo de la Empresa y el trabajador a través de la firma del formato correspondiente. Este sobretiempos no inhibe el derecho a la alimentación del trabajador. Cuando en el contexto de dicha cláusula, el trabajador no llegue a tomar los alimentos, se le abonará por concepto de refrigerio la suma de S/. 10.00 (diez y 00/100 soles).

Las Partes ratifican que DP WORLD CALLAO tiene la facultad de modificar los horarios y/o jornadas vigentes.

### **Cláusula décimo segunda: Alimentación y EPS**

Las Partes acuerdan que el costo de la alimentación a través del concesionario que opere el comedor de DP WORLD CALLAO y el costo correspondiente a los planes elegidos por los trabajadores sindicalizados a una Entidad Prestadora de Salud-EPS, serán asumidos por DP WORLD CALLAO conforme a los siguientes porcentajes:

- 70% (setenta por ciento) respecto al costo de la alimentación a través del concesionario que opere el comedor de DP WORLD CALLAO
- 80% (ochenta por ciento) respecto al costo correspondiente al plan elegido por el trabajador en una Entidad Prestadora de Salud-EPS.

### **Cláusula décimo segunda: Alimentación y EPS**

DP WORLD CALLAO conviene en otorgar un Bono por Reemplazo a cada trabajador que ocupe un puesto de mayor responsabilidad en reemplazo del trabajador titular y por un periodo mayor de 15 (quince) días calendario consecutivos, equivalente al 30% (treinta por ciento) de la diferencia de la remuneración entre el puesto que reemplaza temporalmente y su puesto de trabajo permanente, mientras permanezca en tal posición.

## **Condiciones socio laborales**

### **Cláusula décimo cuarta: Vacaciones útiles, evento de navidad y paseo de integración**

DP WORLD CALLAO conviene en realizar sus mejores esfuerzos para mejorar el programa de vacaciones útiles, comprendiendo actividades artísticas, culturales y deportivas para los hijos de los trabajadores que hayan cumplido 5 (cinco) años al 1 de enero del año correspondiente y siempre que a dicha fecha no hayan cumplido "los 15 (quince) años; así como las actividades correspondientes al evento de navidad que determine DP WORLD CALLAO y el paseo de integración. A estos efectos, DP WORLD CALLAO coordinará la presentación de sus propuestas al SUTRADPWORLD a fin de recoger sus comentarios y sugerencias.

### **Cláusula décimo quinta: Aguinaldos de navidad**

Las Partes acuerdan que en el mes de diciembre del año 2017, DP WORLD CALLAO otorgará a cada trabajador un vale por concepto de canasta navideña más un vale por concepto de pavo, que sumarán un total de S/. 370.00 (trescientos setenta y 00/100 Soles). Asimismo, DP WORLD CALLAO otorgará a cada trabajador un (1) juguete como regalo para cada uno de los hijos de éstos, el cual se entregará en el evento de navidad al que se refiera la cláusula décimo cuarta del presente convenio.

### **Cláusula decimo sexta: Licencias sindicales**

Durante la vigencia del presente convenio, las Partes acuerdan establecer una bolsa de 150 (ciento cincuenta) días calendario como licencia sindical para los miembros de la Junta Directiva del SUTRADPWORLD para actos de concurrencia obligatoria según se define a continuación:

- a) Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias del SUTRADPWORLD.
- b) Citaciones de Autoridades Administrativas, Policiales o Judiciales.
- c) Cursos y/o capacitaciones convocados por su federación, su confederación, su central sindical, OIT o Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-

pleo.

d) Eventos del SUTRADPWORLD debidamente acreditados.

e) Reuniones con DP WORLD CALLAO como parte de la ejecución de este convenio u otros temas que puedan acordarse de manera mutua.

Las partes acuerdan que en aras de la buena fe y la continuidad de las operaciones de DP WORLD CALLAO, las licencias serán solicitadas con al menos 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación. En casos excepcionales debidamente justificados, y sólo a los miembros que tengan el cargo de Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretario de Defensa o Secretario de Organización, DP WORLD CALLAO podrá aceptar 24 (veinticuatro) horas de anticipación.

### **Cláusula decimo séptima: Bono por cierre de pliego**

DP WORLD CALLAO conviene en otorgar a la firma del presente convenio un bono de cierre de pliego de S/ 200.00 (doscientos y 00/100 soles) que será pagado en la planilla correspondiente al mes siguiente al de la firma del presente convenio; y otro de S/ 600.00 (seiscientos y 00/100 Soles) que será pagado en el mes de agosto de 2017.

### **Cláusula décimo octava: Pago de reintegros**

DP WORLD CALLAO conviene en abonar el reintegro de remuneraciones y bonos derivados del presente convenio colectivo en la planilla correspondiente al mes siguiente al de la firma del presente convenio.

### **Cláusula décimo novena: Pago por aniversario sindical**

DP WORLD CALLAO conviene en entregar al SUTRADPWORLD la suma de S/. 20.00 (veinte y 00/100 soles) por cada afiliado que tenga contrato de trabajo vigente con DP WORLD CALLAO a la fecha de firma del presente convenio colectivo, monto que será entregado por cada año de vigencia de dicho convenio. El pago correspondiente al periodo 2016–2017 será pagado dentro de los 30 (treinta) días hábiles posteriores a la firma del presente convenio y el pago correspondiente al periodo

2017–2018 será pagado en el mes de agosto de 2017.

### **Cláusula vigésima: Día de vacaciones por cumpleaños**

DP WORLD CALLAO conviene en otorgar un día de descanso el día del cumpleaños del trabajador con cargo pendiente o anticipado. El procedimiento que cada trabajador deberá cumplir para acceder a este beneficio deberá sujetarse a las políticas internas impartidas por DP WORLD CALLAO.

En caso el trabajador no llegue a tomar el beneficio en la fecha de su cumpleaños, perderá el derecho a gozarlo, así como también cuando éste coincida con su día de descanso semanal u otro supuesto similar.

### **Cláusula vigésima primera: Reuniones de trabajo**

Las partes convienen en reunirse una vez al mes, con una agenda preestablecida propuesta por ambas partes, a fin de tratar asuntos de interés común, derivados de la ejecución del presente Convenio Colectivo y/o problemáticas laborales surgidas de la prestación del servicio. A dicha reunión asistirán un máximo de tres dirigentes designados por el Sindicato, los mismos que contarán con Licencia con goce de haber para su asistencia, de acuerdo con lo señalado en cláusula décimo sexta del presente convenio colectivo.

Al finalizar cada reunión mensual se levantará un acta, la misma que resumirá los puntos discutidos y los acuerdos o compromisos adoptados.

### **Cláusula vigésima segunda: Fin de la negociación**

Las Partes acuerdan que con el presente convenio queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos correspondiente al periodo 2016-2018 en su integridad y que las cláusulas acordadas son las únicas que regirán las relaciones laborales colectivas entre DP WORLD CALLAO y SUTRADPWORLD.

Las Partes suscriben el presente convenio colectivo en cuatro juegos de idéntico tenor, en señal de conformidad y plena aceptación.

Con esta formalidad concluyó la presente diligencia, siendo las 11:58 a.m., del mismo día; y, leído que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo período 2016-2018, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad, de lo que doy fe.



# **ACTUALIDAD LABORAL**

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