

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Derecho



Informe Jurídico sobre la Sentencia de Vista del Expediente
Nº 00068-2013-0-2208-JM-LA-01

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de Abogado

Autor:

Oscar Andrés González Romero

Asesor:

Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera

Lima, 2022

RESUMEN

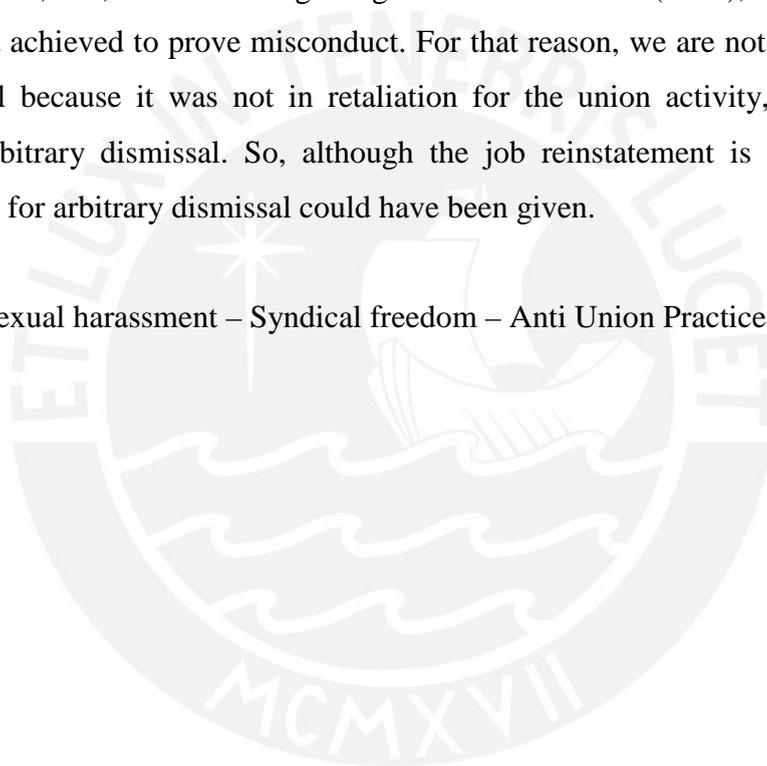
El presente informe aborda la problemática del hostigamiento sexual laboral en el Perú, en lo que respecta a los elementos que lo configuran y al estándar probatorio, a propósito de un caso del régimen laboral privado, pero en una entidad de derecho público. El análisis utiliza la normativa sobre hostigamiento sexual vigente a la fecha, incluyendo las disposiciones de Servir, como la que regía hace diez años atrás cuando ocurrieron los hechos del caso, así como doctrina nacional y extranjera, especialmente norteamericana. Además, se yuxtapone la configuración del hostigamiento sexual como falta disciplinaria con la libertad sindical y la protección contra el despido por actos antisindicales contra un dirigente sindical. Como gran conclusión se tiene que el trabajador del caso sí cometió actos de hostigamiento sexual contra una practicante, pero, por la regulación de la época (2012), no logró alcanzarse la suficiencia probatoria para acreditar la realización de las conductas de hostigamiento sexual. En ese sentido, no estamos ante un despido nulo porque este no se dio como represalia a la actividad sindical del trabajador en su calidad de dirigente, pero sí ante un despido arbitrario de tipo injustificado, por lo que, si bien la reposición laboral no es una opción, sí pudo haberse dado una indemnización por despido arbitrario.

Palabras clave: Hostigamiento sexual laboral – Libertad sindical – Actos antisindicales

ABSTRACT

This paper is about sexual harassment in Peru, including the elements that make it up and the standard of proof. The following investigation analyses a judicial case of a private regime worker, but in a public law entity. To achieve that, we study the legal regulation on sexual harassment and their evolving in time, including the Servir legal rules, as well as national and foreign doctrine, especially North American. We also analyze which role plays sexual harassment with syndical freedom and anti-union practices. The main conclusion is that the union leader did commit sexual harassment against a trainee, but, due to the legal regulation of the time (2012), the standard of proof was not achieved to prove misconduct. For that reason, we are not dealing with a null dismissal because it was not in retaliation for the union activity, but rather an unjustified arbitrary dismissal. So, although the job reinstatement is not an option, compensation for arbitrary dismissal could have been given.

Keywords: Sexual harassment – Syndical freedom – Anti Union Practices



ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción	(5)
2. Justificación	(7)
3. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia	(8)
4. Identificación de problemas y análisis del caso	(12)
4.1. ¿Hubo hostigamiento sexual laboral en el caso que ameritaba un despido disciplinario?	(12)
4.1.1. ¿Qué rol juega la naturaleza jurídica del empleador?	(12)
4.1.1.1. ¿Quién es el empleador?	(12)
4.1.1.2. ¿Cuál es el régimen disciplinario aplicable al caso?	(13)
4.1.1.3. ¿Cuál sería el régimen disciplinario aplicable si el caso ocurriera en la actualidad?	(17)
4.1.2. ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?	(22)
4.1.3. ¿Se configuró el hostigamiento sexual bajo las normas que estaban vigentes en la fecha del caso?	(27)
4.1.4. Si el caso se hubiera dado hoy, bajo nuestra normativa actual, ¿se configuraría el hostigamiento sexual?	(29)
4.1.5. La sanción por hostigamiento sexual ¿puede ser considerada como un acto antisindical como plantea el trabajador?	(35)
5. Conclusiones	(42)
6. Bibliografía	(45)

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, el 34% de los trabajadores/as han sufrido hostigamiento sexual laboral en los últimos dos años. Sobre estos casos, el 65% de las agresiones proviene del compañero de trabajo o superior jerárquico (Gender Lab, 2021, p. 11)¹. Sin duda, el hostigamiento sexual es una realidad que afrontamos a diario en los espacios laborales.

Y es una realidad, además, que se vive en silencio. Solo el 10% de los casos de hostigamiento sexual se denuncian formalmente. De hecho, 3 de cada 4 personas optan por evitar al agresor, 2 de cada 4 no lo comentan con nadie y 1 de cada 4 pide un cambio de lugar de trabajo sin decir la razón (Gender Lab, 2021, pp. 13-14).

Entonces, denunciar hostigamiento sexual laboral es un proceso difícil y agotador para las víctimas, el 42% de ellas no lo hace porque no quieren ser vistas como personas “problemáticas” (Gender Lab, 2021, p. 15). Con este contexto, el presente informe jurídico analiza el caso de una víctima que sí se atrevió a denunciar y, para bien, fue respaldada por su institución y por el órgano jurisdiccional.

Este caso versa sobre una denuncia por hostigamiento sexual laboral que realizó una practicante pre profesional contra un trabajador de su institución, quien ostentaba además la calidad de dirigente sindical, por conductas de naturaleza sexual cometidas en el 2012. Como se desarrollará en este trabajo, el empleador –una institución pública bajo el régimen laboral privado– despidió al trabajador, previo procedimiento administrativo disciplinario, por considerar que este cometió una falta grave consistente en hostigamiento sexual. El trabajador, por su parte, cuestionó judicialmente el despido señalando que este se había realizado por su condición de dirigente sindical y, por lo tanto, debía ser declarado nulo.

En ese sentido, considero que el caso presenta como problema jurídico principal si es que existió un supuesto de hostigamiento sexual laboral que merecía ser sancionado con el despido disciplinario. Este problema principal exige por su parte analizar tres problemas secundarios: la especial naturaleza jurídica que tiene el empleador, la regulación sobre hostigamiento sexual, en el tiempo y su estándar probatorio, y si la

¹ Los datos han sido extraídos del reporte ELSA 2021. Se trata de una herramienta tecnológica de la consultora Gender Lab, bajo el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que, a través de encuestas, mide la prevalencia y tolerancia al hostigamiento sexual laboral en las organizaciones. Este reporte fue elaborado luego de procesar las respuestas de más de 46 mil trabajadores de 75 organizaciones de 5 países de América Latina.

sanción por hostigamiento sexual puede considerarse como un acto antisindical como alega el trabajador.

Por ello, el presente trabajo es una breve investigación jurídica que tiene como objeto de estudio la relación que se dio, en un caso concreto, entre el hostigamiento sexual laboral como falta grave y la protección del fuero sindical frente a actos antisindicales. Siendo ello así, esta investigación es de tipo dogmática, puesto que se centra en el análisis de las instituciones jurídicas mencionadas a propósito del caso en concreto. En ese sentido, la investigación que se realizará es aplicada y doctrinaria, ya que se circunscribe al análisis de la normativa vigente del ordenamiento peruano, así como pronunciamientos jurisprudenciales, artículos académicos y manuales jurídicos.

Para lograr sus objetivos, esta investigación utilizará herramientas metodológicas de tipo documental, tales como, normas jurídicas, instituciones jurídicas, principios, doctrina nacional e internacional, jurisprudencia nacional e internacional, así como las nociones y fuentes que provienen del Derecho Laboral en general. Así, la información que se recopilará es no sensorial, por lo que requiere aplicar métodos de pensamiento lógico y de la implementación de métodos de investigación como el análisis y síntesis.

Finalmente, el enfoque de la presente investigación es cualitativo porque tiene como propósito la descripción del objeto de estudio, la interpretación y la comprensión.

2. JUSTIFICACIÓN

La sentencia de vista materia de análisis es, en mi opinión, trascendental debido a la variedad de instituciones jurídicas que abarca y particularidades que complejizan su aplicación. Así, en el caso tenemos enfrentados el derecho a la libertad de empresa del empleador y su poder de dirección (y sanción), sobre sus trabajadores, versus el derecho a la libertad sindical del trabajador y a su protección especial por el fuero sindical. Paralelamente, también se involucran el derecho a la dignidad, al honor y a una vida libre de violencia, de la practicante afectada con el hostigamiento sexual, aunque ella no forma parte del proceso judicial.

Además, el caso no solo permite analizar la relación entre los derechos comentados, sino que los circunscribe a la particularidad de un empleador que es una entidad pública con personería jurídica de derecho público interno y que sus trabajadores -servidores públicos- están adscritos al régimen laboral de la actividad privada, es decir el régimen regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Este caso permite analizar el régimen disciplinario aplicable, entendiendo que la LPCL prevé uno distinto al establecido para los servidores públicos en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175), Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) y posteriormente la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y normas reglamentarias.

Finalmente, dado que los hechos del caso se produjeron en el 2012, hace una década atrás, el análisis nos permitirá ver la evolución normativa de las instituciones jurídicas comentadas y traer la resolución del mismo a la actualidad.

3. RELACIÓN DE LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSA LA CONTROVERSIA

1. Este caso aborda la discusión entre el trabajador y dirigente sindical Romel Mozombite Pinchi, que ostentaba el puesto de Administrador en la Dirección de Estudios y Proyectos, y su empleador el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (en adelante, PEHCBM) respecto al despido laboral que sufre en el 2013.
2. El trabajador ingresó a laborar al PEHCBM el 4 de enero de 1999 y laboró hasta el 10 de enero de 2013, fecha en que fue despedido por Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG. En dicha Resolución se determinó la existencia de una falta grave relacionada con la conducta del trabajador, en concreto se le imputó haber incurrido en la falta de hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral hacia Esther Díaz Bartra.
3. Los hechos de hostigamiento que se denunciaron ocurrieron entre los meses de julio y octubre de 2012, periodo en que la señora Díaz se desempeñaba como practicante pre profesional en la institución. La practicante refirió que el señor Mozombite la invitó a cenar y beber licor en reiteradas oportunidades, accediendo en algunas ocasiones, y que, cuando no lo hacía, el trabajador tomaba represalias en su contra, asimismo, le acariciaba las mejillas y la abrazaba de modo extraño, siendo que llegó a pedirle su currículum bajo el argumento de que la iba a contratar como su asistente.
4. Frente a esta situación, con fecha 26 de noviembre de 2012, la trabajadora informó de lo que ocurría a la Gerencia General de su institución mediante Informe N° 001-2012-GRSM- PEHCBM/EDB. En virtud de ello, por Resolución Gerencial N° 666-2012-GRSM -PEHCBM/GG, de fecha 30 de noviembre de 2012, PEHCBM inició un procedimiento administrativo disciplinario contra el señor Mozombite.
5. El inicio de este proceso le fue comunicado al trabajador por carta notarial, recibida el 14 de diciembre de 2012, otorgándosele un plazo de diez días a fin de que ejercitara su derecho de defensa y presentara sus descargos. No obstante, el trabajador no se apersonó al procedimiento administrativo ni contradujo los cargos ni actuó medios probatorios. Es frente a esta conducta que la institución

emitió la Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG mediante la cual lo despidió por encontrarlo culpable de los cargos denunciados.

6. Recién cuando el trabajador es despedido, cuestionó la decisión en la vía judicial argumentando, entre otras razones, que, en el momento de los hechos, él era secretario general del sindicato de su institución y que, por lo tanto, estaba protegido con el fuero sindical por lo que no podía ser despedido. Señalaba, además, que su despido era nulo porque se daba como consecuencia de su condición de sindicalista y dirigente. Razón de ello, adujo que su empleador creó y direccionó la denuncia de la señora Díaz y por eso esta se dio un día después de la suscripción de la convención colectiva 2012/2013, suscrita con la entidad el 27 de noviembre de 2012. Él consideraba que una de las causas probables por las que la señora Díaz lo denunció sería porque le habría informado a su empleador de la pérdida de un radio transmisor que la practicante tenía en su poder.
7. En línea con lo anterior, el trabajador argumentó que la denuncia por hostigamiento sexual era falsa, toda vez que la Fiscalía concluyó en no formalizar y no continuar la investigación en contra de su persona por el delito contra la libertad personal en la modalidad de coacción, en agravio de Esther Díaz Bartra, tipificado por el artículo 151 del Código Penal. Para esto, aunque a destiempo, fuera de los actos postulatorios, el trabajador presentó la Disposición Fiscal N° 002-2013-2F PPCSM-1°DDT-SM.

Historia del proceso:

8. Respecto a la historia procesal, como adelantamos, el trabajador cuestionó su despido en la vía judicial pretendiendo su reposición por considerar su despido como nulo. Así, el Primer Juzgado Mixto de Tarapoto, de la Corte Superior de Justicia de San Martín, mediante Resolución de fecha 4 de abril de 2016 declaró fundada la demanda, al considerar que: i) lo manifestado por la señora Díaz Bartra no fue acreditado en sede administrativa, toda vez que la acosada solo se limitó a expresar su manifestación de parte, sin que se pudiera establecer de manera cierta que en efecto se cometió la falta grave imputada al actor, más aún si la resolución gerencial establecía que las manifestaciones de hostigamiento sexual se realizaron cuando la hostilizada tenía una semana de iniciadas sus prácticas pre profesionales; ii) los actos de hostigamiento sexual se iniciaron en

julio de 2012 y la trabajadora recién denunció los hechos cinco meses después (noviembre de 2012); iii) se debe considerar el acta de la cuarta asamblea extraordinaria del sindicato de fecha 11 de julio de 2012, donde se designa al demandante como secretario general; iv) también obra el acta de convención colectiva de trabajo del período 2012/2013 celebrada el 27 de noviembre de 2012, donde el demandante es miembro de la comisión negociadora; v) Tres días después, se le apertura al demandante (30 de noviembre de 2012) el proceso investigador disciplinario; vi) a la fecha del despido gozaba de la protección del fuero sindical (hasta tres meses después de concluido el procedimiento de negociación para los miembros de la comisión negociadora).

9. Por su parte, la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha 3 de setiembre de 2016, revocó la Sentencia apelada declarándola infundada, al considerar que en el caso de autos los medios probatorios consistentes en el acta de la cuarta asamblea extraordinaria del sindicato y la convención colectiva no sirvieron para demostrar que se trataba de un despido que tuviera las características de uno de tipo represalia por razones de la actividad sindical del demandante, por lo que no se podía determinar que existieran razones antisindicales que motivaran, por parte del empleador, el término de la relación laboral.
10. Así, el proceso llegó a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema quien, mediante Casación Laboral N° 1631-2017 de fecha 6 de octubre de 2017, declaró por mayoría fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante, Romel Mozombite Pinchi; en consecuencia, nula la Sentencia de Vista de fecha 3 de setiembre de 2016 y ordenó que el Colegiado Superior expidiera un nuevo pronunciamiento.
11. La Corte resolvió de esa forma debido a que consideró que el Colegiado Superior incurrió en vicios que, por su gravedad, transgredían las garantías del debido proceso. Así, la Corte señaló que el Colegiado no verificó la existencia de una falta grave, ni analizó la proximidad entre los hechos denunciados (hostigamiento sexual) y la actividad sindical (convención colectiva), así como tampoco verificó que el procedimiento utilizado para sancionar y despedir hubiera sido el adecuado.
12. En virtud de dicha Casación Laboral, el Colegiado Superior volvió a emitir pronunciamiento, esta vez por medio de la Sentencia de Vista de fecha 15 de

marzo de 2018. En esta Resolución, la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto volvió a revocar la sentencia de primera instancia, declarándola infundada en todos sus extremos.

13. Frente a ello, el trabajador intentó acceder a un segundo recurso de casación interpuesto mediante escrito de fecha 10 de abril de 2018. Al respecto, la Corte Suprema rechazó dicho recurso mediante Resolución de fecha 19 de junio de 2018 (Casación Laboral N° 10486-2018), quedando firme la Sentencia de Vista de fecha 15 de marzo de 2018 que será materia de análisis.



4. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS Y ANÁLISIS DEL CASO

Como se adelantó en la primera sección, bajo mi enfoque, el caso presenta un problema jurídico principal con tres problemas jurídicos secundarios. Este se refiere a si es que existió en el caso hostigamiento sexual laboral que mereciera ser sancionado con el despido disciplinario por ser una falta grave.

4.1. ¿HUBO HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN EL CASO QUE AMERITABA UN DESPIDO DISCIPLINARIO?

Antes de ingresar al fondo del asunto, como adelantamos en la segunda sección, este caso nos brinda la oportunidad de analizar el particular procedimiento que utilizó el empleador para sancionar al trabajador. A pesar de que el trabajador se encontraba bajo el régimen de la actividad privada, el proceso de despido que se le siguió no consistió en una imputación de faltas graves, el descargo correspondiente y la subsiguiente carta de despido, como veremos a continuación.

4.1.1. ¿QUÉ ROL JUEGA LA NATURALEZA JURÍDICA DEL EMPLEADOR?

Mientras leía el caso, una de las primeras preguntas que me planteé fue por qué se abrió contra el trabajador un procedimiento administrativo, como si se tratase de un trabajador sujeto a la carrera administrativa, es decir, del régimen laboral público. La respuesta a esta interrogante gira en torno a la especial naturaleza jurídica que tiene el empleador. Pero, antes de analizarla, es preciso conocer quién es el empleador.

4.1.1.1. ¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR?

Como se adelantó, el empleador es el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo que, de acuerdo con su Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 2047-2010-GRSM/PGR, es una entidad pública adscrita al Pliego del Gobierno Regional de San Martín con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, económica y administrativa; es decir, tiene potestades para, entre otras cosas, vincularse con personas naturales bajo relaciones laborales.

El PEHCBM fue creado por el Decreto Ley N° 22517, emitido el 1 de mayo de 1979, con el objetivo principal de contribuir al desarrollo integral de la población de su ámbito geográfico de acción, el mismo que está conformado por las cuencas de los ríos

Huallaga y Mayo, en las provincias de Tocache, Mariscal Cáceres, Huallaga, Bellavista, Picota, El Dorado, San Martín y Lamas, dentro de la región San Martín.

Este empleador, de conformidad con su Reglamento Interno de Trabajo vigente, aprobado en el marco del Expediente N° 004-2014-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, contrata a sus trabajadores, quienes son servidores públicos y están sujetos al régimen laboral establecido para los trabajadores de la actividad privada, esto es, el contenido en la LPCL.

4.1.1.2. ¿CUÁL ES EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE AL CASO?

Como hemos visto, al trabajador se le aplica una sanción por falta grave consistente en el despido disciplinario. Lo que importa analizar en este acápite es la forma en la que se le aplica dicha sanción.

Como se señaló en el hecho N° 4, una vez que la practicante informó de lo que ocurría a la Gerencia General de su institución, por Resolución Gerencial N.º 666-2012-GRSM-PEHCBM/GG, de fecha 30 de noviembre de 2012, PEHCBM inició un procedimiento administrativo disciplinario contra el señor Mozombite que culminó con su despido a través de la Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG.

Pero, ¿por qué iniciar un procedimiento administrativo si se trata de un trabajador adscrito al régimen laboral de la actividad privada, que regula otro tipo de procedimiento disciplinario? De hecho, esta problemática también fue propuesta por el trabajador en su demanda y no abordada propiamente por el órgano judicial. La respuesta está en el tipo de empleador y en sus especiales características.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Servicio Civil (que será materia de análisis del siguiente subcapítulo), por regla general las entidades con servidores públicos adscritos al régimen privado utilizaban el procedimiento previsto en este régimen para sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, bajo el entendido de que el empleador goza del poder de libertad de organización, derivado de su derecho a la libertad de empresa, este tiene la potestad de regular en documentos internos, como lo es el Reglamento Interno de Trabajo, procedimientos especiales para los trabajadores de su institución. Esta potestad regulativa estará sujeta al principio de legalidad y a los límites que plantea la ley, en este caso, la LPCL.

Así, por ejemplo, el empleador no podrá regular un plazo de descargos a la carta de imputación de faltas graves, menor al que plantea la LPCL, pero sí podría regular uno mayor, como ocurrió en el caso.

En efecto, esta posición es recogida en el Informe Técnico N° 591-2016-SERVIR/GPGSC del 18 de abril de 2016 que emitió la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil con ocasión de una consulta del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (un empleador similar al que estamos analizando) sobre el tipo de procedimiento sancionador a aplicar. En dicho informe se señala que:

La facultad sancionadora disciplinaria es propia o inherente de todo empleador, sea este estatal o privado. Esa atribución es la que le permite al empleador corregir a sus trabajadores cuando incumplen sus obligaciones de trabajo. Las entidades públicas -en ejercicio de su poder de dirección- se encuentran facultadas para precisar o mejorar aquellos aspectos que la norma no ha regulado. Así pues, **los documentos normativos (como el Reglamento Interno de Trabajo, Directivas u otros) que aprueben las entidades públicas, podrán establecer procedimientos, autoridades, plazos y sanciones aplicables a los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.** Cabe acotar, que dicha facultad no es irrestricta sino que ésta sujeta a los límites establecidos en la ley. **(El resaltado es nuestro).**

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha admitido también esta posición en la Sentencia que recae en el Expediente N° 03860-2013-PA/TC del 26 de junio de 2014. En este caso, un trabajador adscrito al régimen laboral privado, de una empresa pública, cuestiona su despido disciplinario alegando, entre otros motivos, la afectación a su derecho al debido proceso toda vez que se le despidió mediante un procedimiento administrativo y no siguiendo las reglas de la LPCL.

Al respecto, el Tribunal analiza la normativa interna de la institución y encuentra que el empleador cuenta con un “Manual de proceso investigatorio de faltas o incapacidad” propio que es de alcance y cumplimiento para todo su personal. En dicho manual, el empleador establece incluso mayores garantías procesales para los trabajadores investigados que las reguladas en la LPCL. Por ejemplo, se establece un órgano independiente (Comisión Permanente) a cargo del proceso de investigación que tiene un plazo de descargos mayor (10 días) y se regula una etapa impugnatoria (a través de los recursos de reconsideración y apelación). Estas disposiciones, en la medida que no afectan el derecho a la defensa, sino que por el contrario lo promueven (al brindar un

mayor plazo de descargos e instancias revisoras), serían válidas y, a juicio del Tribunal, no afectan el derecho al debido proceso o el derecho al trabajo del trabajador. El Tribunal expresamente señala que:

Si bien el artículo 31° del Decreto Legislativo N.º 728 establece un procedimiento “legal” de despido y determinadas garantías para el derecho al debido proceso del trabajador, ello no impide que **la empresa empleadora, en el ejercicio de su libertad de organización (protegido por el derecho a la libertad de empresa), pueda implementar condiciones más favorables que el mínimo incorporado en el artículo precitado**, si de lo que se trata es de optimizar la protección de los derechos de los trabajadores sometidos a un régimen disciplinario. **(El resaltado es nuestro)**.

Queda claro entonces que, en la medida en que las condiciones sean más favorables para el trabajador, el empleador puede regular particularidades para sus procesos disciplinarios, pues es parte de su derecho a la libertad de empresa y, específicamente, a la libertad de organización.

Ahora bien, ¿qué ocurre en el caso materia de análisis? Como se adelantó en los hechos del caso, al trabajador se le inicia un procedimiento administrativo disciplinario mediante una Resolución Gerencial que se le comunica notarialmente (lo que genera una fecha cierta) y se le otorga un plazo de descargo de 10 días, es decir un plazo superior a los 6 que regula la LPCL. A pesar de que el trabajador no se apersonó al proceso, ni presentó descargos o actuó medios probatorios, en la vía judicial cuestionó el despido por, entre otros motivos, haberse afectado su derecho al debido proceso al no haber seguido el procedimiento que se regula en la LPCL.

Al respecto, en línea con la posición del Tribunal Constitucional reseñada, la Sala Civil Descentralizada de Tarapoto, de la Corte Superior de Justicia de San Martín, en su Resolución N° 45 de fecha 15 de marzo de 2018, al pronunciarse sobre la afectación señaló en su considerando décimo sexto que:

El actor durante el procedimiento administrativo disciplinario no alegó que se haya infringido las garantías del debido proceso y que se le haya privado del derecho de defensa, en consecuencia, no puede ser amparada la alegación que contiene la demanda, que en sede administrativa se ha contravenido al debido proceso, por no haberse respetado las normas del D.S. N° 003-97 y otorgársele seis (6) días naturales para hacer su descargo.

Como se ha precisado anteriormente, la falta grave fue debidamente tipificada. La carta notarial de fojas 334, por la que se le notifica con la Resolución Gerencial N°666-2012 que da inicio del proceso y se le solicita hacer uso de su derecho de defensa, se le otorga diez (10) días para presentar su descargo, lo cual **por comportar mayor plazo resulta más garantista**; y porque no explica de qué manera las actuaciones producidas en el procedimiento administrativo disciplinario han causado afectación a las garantías del debido proceso, en su perjuicio.

Habiéndose establecido que el procedimiento administrativo disciplinario que le siguiera la demandada a fin de deslindar la responsabilidad del actor, en torno a las acusaciones de hostigamiento sexual, resultó ser más amplio y más beneficioso para el mismo, no puede esgrimirse como agravio la no aplicación del procedimiento establecido en el D.S. N° 003-97-TR, por cuanto éste solo otorga al trabajador el plazo de seis días, por lo que, **en aplicación del principio de favorabilidad del procedimiento, no encuentra este Tribunal vulneración al debido proceso, por cuanto el procedimiento utilizado fue en mejor y más lato** y que sin embargo no utilizó el actor; consecuentemente no se ha acreditado que el despido sea nulo. **(El resaltado es nuestro).**

Como se observa, al igual que con el caso analizado por el Tribunal Constitucional, la Corte Superior convalidó la no aplicación del procedimiento regulado en la LPCL por ser el planteado por el empleador más garantista para con el trabajador. Incluso trajo a colación al principio administrativo de favorabilidad del procedimiento² que supone aplicar sobre el administrado el criterio más favorable. Es decir, la Corte llegó a la misma conclusión que el Tribunal, pero desde otro enfoque, se centró en el administrado (trabajador) y lo que le era favorable para el ejercicio de su derecho a la defensa en lugar de centrarse en el empleador y en su derecho a la libertad de empresa.

Sin embargo, independientemente del enfoque, la Corte emite un pronunciamiento incompleto en la medida que no analiza si es que el empleador contaba con normativa interna, que lo habilitara a aplicar un procedimiento distinto, incluso si fuera más garantista, al regulado por la LPCL.

Entonces, procederemos a realizar dicho análisis. Sobre el particular, el empleador sí contaba con normativa interna. En su Reglamento Interno de Trabajo, en la Cuarta

² Este principio se encuentra contemplado en el numeral 5 del artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) que señala que “son aplicables las disposiciones sancionadas vigentes en el momento de incurrir en el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables”. Al respecto, ver Morón Urbina, J. C. (2015). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Editorial Gaceta Jurídica, p. 777.

Disposición Final se señala que “en tanto el PEHCBM no emita una norma específica al respecto, la investigación disciplinaria se sustanciará conforme al Manual de Procedimientos Investigatorios aprobado por la Resolución Jefatural N° 038-96-INADE-1100 del 6 de marzo de 1996 y modificatorias”.

Es decir, el empleador regulaba por norma interna que el procedimiento de investigación se diera de conformidad con el “Manual de Procesos Investigatorios de la Sede Central, Proyectos Especiales y Programas de Inversión del INADE³”, un documento que se aplicaba con todos los proyectos especiales y que establecía que la investigación se daba a través de una Comisión Permanente con mayores etapas y plazos, que los previstos en la LPCL, justo como se aplicó en el caso en concreto.

En ese sentido, al tener el empleador una normativa interna que regulaba un procedimiento sancionatorio distinto al de la LPCL de modo más garantista, sí resultó válido el procedimiento que utilizó el PEHCBM para despedir al trabajador.

4.1.1.3. ¿CUÁL SERÍA EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE SI EL CASO OCURRIERA EN LA ACTUALIDAD?

Como se adelantó, la falta se cometió en el 2012. En la actualidad, y a partir de setiembre de 2014, el régimen disciplinario aplicable a cualquier trabajador de un empleador público es el que regula la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) emitida en julio de 2013 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante RLSC) en junio de 2014.

Antes de la dación de la LSC, sin considerar a las carreras especiales, en el Estado se tenía tres grandes regímenes laborales: la carrera administrativa (regulada por el Decreto Legislativo N° 276), el régimen laboral de la actividad privada (regulado por el Decreto Legislativo N° 728 – LPCL) y el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057). La concurrencia de estos regímenes generó una dispersión normativa que ocasionó que muchas entidades públicas terminaran regulando su régimen disciplinario y procedimiento sancionador de forma autónoma, a través de normas internas, como ocurrió en el presente caso (Díaz, 2016, p. 348).

³ El Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) fue un organismo público descentralizado, dependiente del Ministerio de la Presidencia, creado mediante Decreto Legislativo N° 261 en 1983, y que tuvo como objetivo coordinar y conducir los grandes proyectos de inversión en áreas estratégicas y prioritarias del Perú.

Frente a esta situación, surge la LSC que, como señala en su artículo I, tiene por objeto “establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas”.

Esta vocación de plenitud no es ajena al régimen disciplinario, el mismo que está regulado por el Título V de la LSC y Título IV del RLSC, así como también por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Así, el artículo 91° del RLSC establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria “es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso”. Es decir, el RLSC acota la responsabilidad administrativa disciplinaria a los servidores civiles, ¿quiénes son entonces servidores civiles?

La respuesta se encuentra en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del RLSC que define el concepto de servidor civil comprendiendo en el a:

- i. Toda la clasificación realizada por la LSC (funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias);
- ii. Trabajadores adscritos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público;
- iii. Trabajadores adscritos al Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;
- iv. Trabajadores adscritos al Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios;
- v. Trabajadores adscritos a carreras especiales de acuerdo a Ley;
- vi. Trabajadores contratados bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia la LSC (Díaz 2016: 349).

Queda claro entonces, que la LSC se aplica a todo trabajador estatal incluidos aquellos adscritos a la LPCL⁴. Ahora bien, ¿desde cuándo se aplica el régimen disciplinario de la LSC?

La respuesta la encontramos en el RLSC que establece en su undécima disposición complementaria transitoria que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación, esto sería a partir del 14 de setiembre de 2014 (Abanto & Paitán, 2018, p. 459).

Esta posición ha sido confirmada por Servir a través de diversos Informes Técnicos, tales como: N° 424-2014-SERVIR/GPGSC, 508-2014-SERVIR/GPGSC, 157-2015-SERVIR/GPGSC, 258-2017-SERVIR/GPGSC y otros.

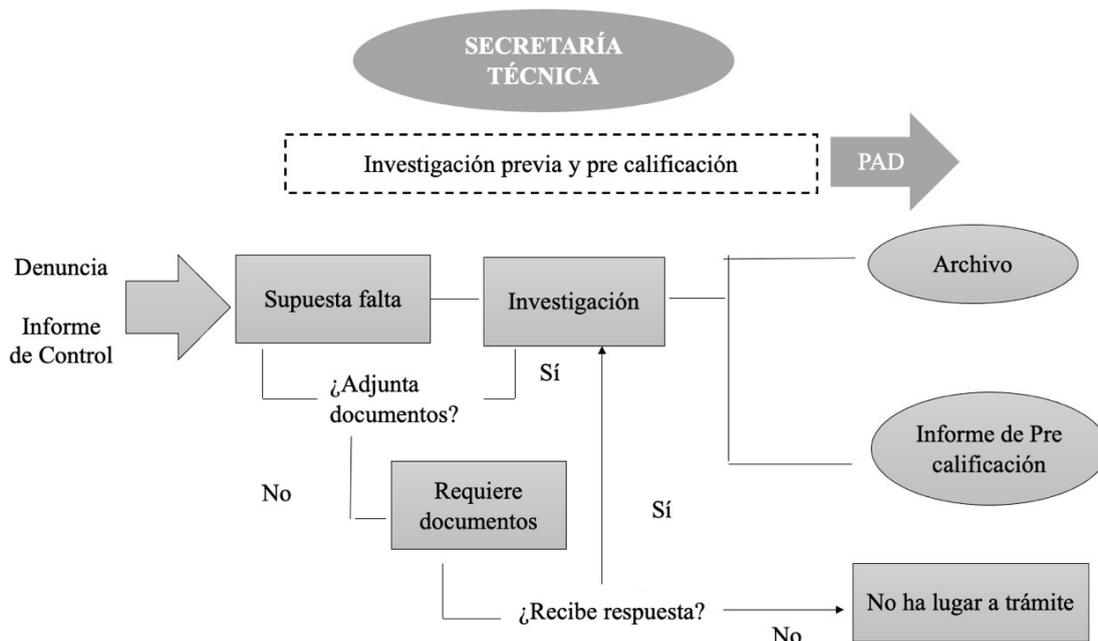
Entonces, si es que la falta (hostigamiento sexual) se cometiera en la actualidad (junio de 2022), el régimen disciplinario a aplicar sería el regulado en la LSC, esto es, se aplicaría un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD).

El PAD es “el conjunto de etapas y actuaciones establecido por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y -en caso de quedar acreditada su existencia- proceder con la aplicación de la sanción correspondiente” (Abanto & Paitán, 2018, p. 458).

Sin embargo, antes de entrar al PAD, hay una etapa de investigación previa y precalificación a cargo de la Secretaría Técnica. Esta se inicia con la recepción de la denuncia (o el reporte del jefe inmediato o cualquier otro servidor), presentación de pruebas para una precalificación de los hechos y culmina con el archivo de la denuncia o con la remisión al órgano instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del PAD e identificando al órgano instructor competente (Hilario & Cáceres, 2017, p. 332).

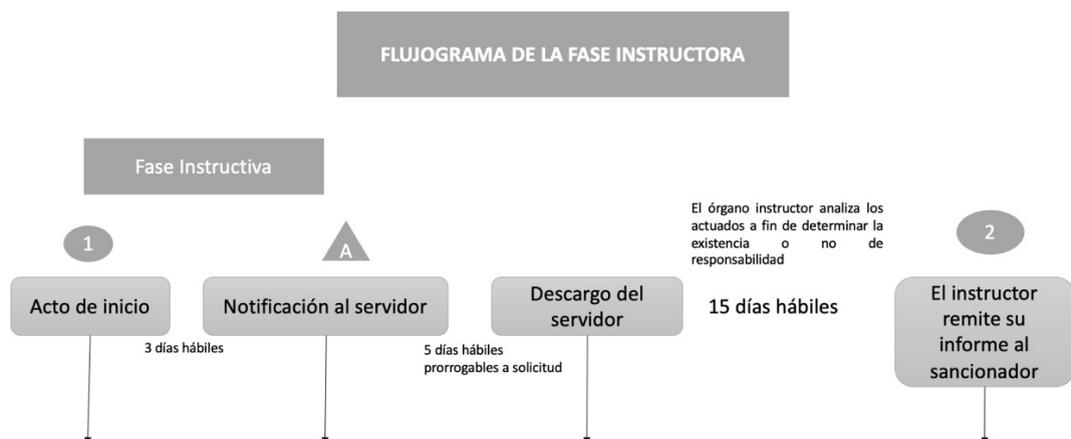
Al respecto, se presenta un cuadro resumen del flujo que se sigue en la etapa a cargo de la Secretaría Técnica. Este cuadro es propio y es una réplica del que fue elaborado por los profesores Ana Hilario y Joel Cáceres para Gaceta Jurídica (2017, p. 332):

⁴ Es importante precisar que la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC sí limita el ámbito de aplicación del título sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador pues excluye a los trabajadores de las empresas estatales, trabajadores de carreras especiales y otras categorías que, para efectos de la presente investigación, no será materia de análisis. Al respecto ver Díaz, K. (2016). Fundamento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria: una mirada crítica de la regulación del nuevo régimen del Servicio Civil. *Derecho & Sociedad*, (46), pp. 347-356.



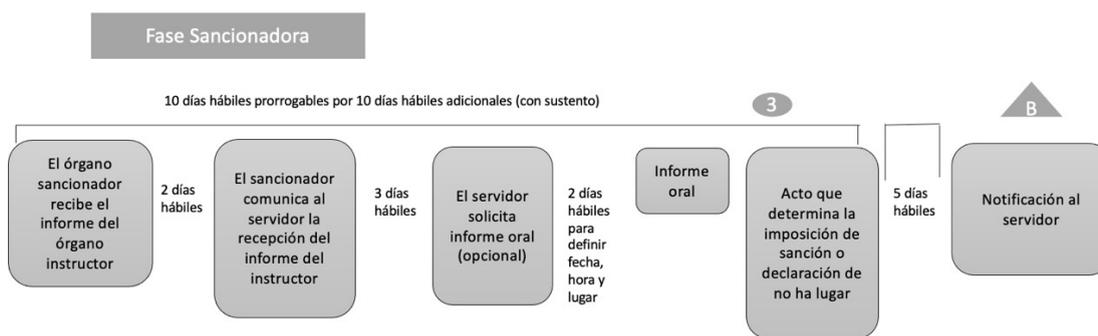
Una vez superada la etapa previa, se puede dar inicio al PAD que tiene a su vez dos etapas: una instructiva y otra sancionadora. En la primera, el órgano instructor realizará las actuaciones para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria a través de un informe en el que podrá recomendar o no la sanción a imponer. En la segunda, el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor y puede decidir en el mismo sentido o apartarse de las conclusiones del órgano instructor siempre y cuando se motive debidamente.

A modo de resumen, se presentan dos cuadros que contienen el flujo de ambas fases. Ambos han sido replicados de los elaborados por los profesores César Abanto y Javier Paitán para Gaceta Jurídica (2018, pp. 474-476):



Fuente: Directiva Nro. 02-2015 – SERVIR/GPGSC

FLUJOGRAMA DE LA FASE SANCIONADORA



Fuente: Informe Técnico Nro. 2244-2016-SERVIR/GPGSC y Directiva Nro. 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Con la resolución notificada del órgano sancionador (sea esta de sanción o archivamiento) se pone fin a la primera instancia administrativa. Contra dicha resolución (acto administrativo) el servidor puede interponer un recurso de reconsideración (cuando se presenta una nueva prueba) o de apelación (cuando se cuestiona la interpretación de las pruebas producidas, cuestiones de puro derecho o se cuenta con nueva prueba instrumental). El primero es resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción. El segundo se dirige al órgano sancionador para que lo eleve al superior jerárquico que, en un caso de “despido” (destitución para la LSC), sería el Tribunal del Servicio Civil, quien resolverá el recurso (Abanto & Paitán, 2018, pp. 477-478).

La resolución del Tribunal del Servicio Civil, siempre y cuando se pronuncie sobre el fondo, agotará la vía administrativa. Contra dicha resolución solo será posible interponer una acción contencioso-administrativa ante la vía judicial como señala el artículo 148° de nuestra Constitución (Abanto & Paitán, 2018, p. 478).

Bajo ese entender, no hubiera sido posible que el trabajador cuestionara directamente ante el Poder Judicial la resolución que lo despidió/destituyó, lo correcto hubiera sido que agotara antes la vía administrativa acudiendo ante el Tribunal del Servicio Civil.

Ahora bien, hasta el momento nos hemos pronunciado sobre cómo se realizaría un procedimiento disciplinario y sancionador para un trabajador adscrito al régimen laboral privado, pero con un empleador público. Sin embargo, al consistir la falta en una calificada como hostigamiento sexual, hay particularidades de la norma especial que

requieren ser consideradas en el análisis, las mismas que serán abordadas en los apartados 4.1.3. y 4.1.4.

En conclusión, si un trabajador del PEHCBM cometiera una falta laboral en la actualidad, la determinación de responsabilidad seguiría el procedimiento establecido en la LSC y normas complementarias, esto es se aplicaría un procedimiento administrativo disciplinario.

4.1.2. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

El hostigamiento sexual laboral (también conocido como acoso sexual) es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o puede afectar su actividad o situación laboral.

Pero, no siempre tuvo esa definición. El término se empezó a abordar como tal en las cortes de Estados Unidos a partir de la década de los años setenta, pero es una realidad que existe desde mucho antes. En esencia, el hostigamiento sexual es una muestra de poder de una persona sobre otra, discriminación basada en género, que inicialmente estaba permitida y no era cuestionada. Así, por ejemplo, es que existía el “derecho de pernada” en la Edad Media que era la prerrogativa que tenía el señor feudal para mantener relaciones sexuales con una mujer recién casada en su noche de bodas.

Esta prerrogativa si bien deja de ser vista como un “derecho” del “patrón” con la llegada de la Revolución Francesa, fue una situación usual incluso durante la Revolución Industrial, época en la que la mujer obrera, que ingresaba al mercado laboral, tenía que someterse sexualmente a su “patrón” en la fábrica para poder trabajar (Martínez, 1995, pp. 1-3).

Según Peter Rutter, el término “acoso sexual” fue utilizado por primera vez por la profesora Lin Farley para su cátedra en la Universidad de Cornell en Nueva York en 1974. En prensa escrita, aparece por primera vez en el New York Times en un artículo de 1975 de la periodista Enid Nemy titulado “las mujeres empiezan a hablar claro contra el acoso sexual en el trabajo” (Balta, 2005, p. 16).

Esta situación coincide con el ingreso masivo de mujeres al mercado laboral y el fortalecimiento de los movimientos feministas. Fueron hechos importantes porque por primera vez le pusieron nombre a un problema del que antes no se hablaba porque

simplemente no existía un término para describirlo, el avance lingüístico fue necesario para expresar este problema (Bernstein, 1994, p. 1234).

Una vez que el hostigamiento sexual existió en nuestro imaginario, con nombre propio, las víctimas pudieron acudir a los tribunales. En 1977 la Corte de Apelaciones de Estados Unidos reconoció el hostigamiento sexual por chantaje y en 1981 por intimidación (Martínez, 1995, p. 4). En ambos casos concluyeron que el hostigamiento es una forma de discriminación por razón de sexo siguiendo los postulados de la profesora de Catherine Mackinnon quien fundamentó esta vinculación en la medida que el género del destinatario era el factor determinante para ser víctima de hostigamiento (Balta, 2005, p. 20).

La influencia más inmediata se dio en Inglaterra donde fue decisivo el rol de los actores sindicales para regular la prevención contra el hostigamiento. La Asociación Nacional de Gobiernos Locales (NALGO) empezó, en 1981, encuestas al respecto que le permitieron enviar recomendaciones a la Comisión Nacional de Oportunidades, del mismo sindicato, en las que aconsejaban que los casos de hostigamiento sexual se comunicaran al delegado pertinente para resolver la situación e iniciar un procedimiento formal de denuncia en caso estas gestiones fracasaran. Asimismo, se empezó a utilizar la legislación sobre empleo (1978) y discriminación sexual (1975) como un medio para dar una respuesta jurídica a las situaciones de hostigamiento, sancionándolas por considerarlas prácticas discriminatorias.

En cuanto al modelo de derecho romano-germánico, España fue pionera en introducir disposiciones relativas al hostigamiento sexual en su normativa laboral con la reforma a su Estatuto de Trabajadores de 1989 y la aprobación en 1990 del nuevo texto de la ley de procedimientos laborales (Martínez, 1995, pp. 5-7).

Como se adelantó, en sus inicios, el abordaje jurídico del hostigamiento sexual se hizo bajo los postulados de la profesora Mackinnon, quien señala que con el hostigamiento sexual se mantiene la relación de dominación patriarcal. Para la autora, las mujeres son una clase oprimida cuya sexualidad es la causa de su opresión, en donde la dominación masculina descansa en el poder de los hombres para tratar a las mujeres como objetos sexuales. Esta es la postura del *feminismo de la dominación* o *feminismo radical* (Lamas, 2018, pp. 26-27).

El problema de esta posición es que circunscribió al hostigamiento sexual en la conducta de contenido sexual, invisibilizando otros tipos de hostigamiento (como el sexista). Frente a esta situación, la corriente de la *jurisprudencia feminista* con representantes como la profesora Vicki Schultz, criticaron el paradigma de que el hostigamiento sexual se da por el deseo sexual de los hombres, lo que distorsionó el concepto y llevó a las cortes estadounidenses a discutir si la conducta denunciada era lo suficientemente sexual para ser considerada como de hostigamiento, en lugar de discutir sobre si era discriminadora u hostil (Lamas, 2018, p. 32).

En ese sentido, para la profesora Schultz, el concepto de hostigamiento debe ampliarse para incluir toda conducta que asigna roles de género e impide el desarrollo fuera de estos; así, el paradigma debe centrarse en la hostilidad de la conducta y no en la sexualidad que presenta. Entonces, hostigamiento sexual será también, por ejemplo, negarse a capacitar mujeres para determinados puestos de trabajo o maltratar a una trabajadora soldadora quemándola “accidentalmente” para demostrar que ese no es un trabajo para mujeres (Lamas, 2018, pp. 30-32). Es lo que hoy se conoce como conducta de naturaleza sexista y se considera hostigamiento sexual.

En el Perú, la legislación sobre hostigamiento sexual parte sobre el fundamento de los derechos fundamentales a la dignidad (art. 1), integridad moral psíquica o física (art. 2.1), al trato igual ante la ley sin discriminación (art. 2.2), al trabajo (art. 2.15), y a la paz, tranquilidad, disfrute del tiempo libre y descanso, así como gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida (art. 2.22) reconocidos en nuestra Constitución (1993).

Con dicho fundamento constitucional, a nivel integral y orgánico, recién en febrero de 2003 se reguló el hostigamiento sexual con la Ley N° 27942 y con su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Estos instrumentos normativos han tenido actualizaciones importantes en el 2018, 2019 y 2021, que han permitido mejorar el estándar requerido para poder sancionar este tipo de conductas. En el siguiente y subsiguiente apartado del presente capítulo se analizará la legislación sobre hostigamiento al 2012 y al 2022, siendo además que en el segundo apartado el análisis incluirá las particularidades de la regulación sobre hostigamiento en el sector público y los criterios específicos que ha adoptado Servir.

Pero, antes de entrar a esta cuestión, resulta importante aterrizar el concepto de hostigamiento sexual. Como se mencionó al inicio de esta sección, la definición de

hostigamiento sexual que manejamos tiene tres componentes: i) requiere que ocurra una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, ii) no es deseada por la persona contra la que se dirige (no hay consentimiento) y iii) puede afectar a la persona contra la que se dirige, sea en su actividad o en la creación de un ambiente laboral que la intimida, hostiliza o humilla.

Con esta clasificación coinciden los profesores José Balta y María Serna. Para el profesor Balta el hostigamiento requiere i) una conducta o comportamiento de carácter sexual, ii) la conducta no es bienvenida por la persona contra la que se dirige y iii) la conducta afecta negativamente los términos y condiciones del empleo de dicha persona.

Para la profesora Serna, por su parte, el hostigamiento se da cuando i) hay un comportamiento de carácter o connotación sexual, ii) no es deseado por la persona contra la que se dirige y iii) incide negativamente en la situación laboral de la víctima (Balta, 2005, p. 26).

Como se aprecia, las propuestas de elementos que configuran el hostigamiento son muy parecidas, con la particularidad de que la planteada por nosotros, propia de la época y recogida en nuestra actual legislación, incluye además de la conducta de naturaleza sexual, la de naturaleza sexista que abarca los estereotipos de género y las relaciones de poder.

Analicemos entonces cada uno de los tres elementos propuestos.

- ∅ Conducta de naturaleza sexual o sexista: frente a la dificultad de definir la “naturaleza sexual” de una conducta, a nivel doctrinal, se opta por ofrecer clasificaciones de este tipo de conductas. Así, por ejemplo, Kenneth Cooper plantea a la conducta sexual de hostigamiento sexual como la apreciación estética (comentarios no agresivos sobre el aspecto físico de una persona), la hostilización verbal directa (miradas lascivas y bromas sexuales), el tocamiento social (roces), hostilización en juego (tocamientos directos, no aislados), abuso sexual (forzar a tener contacto físico) y amenaza máxima (chantaje sexual) (Balta, 2005, p. 27).

David Rubenstein, por su parte, clasifica estas conductas en las físicas, verbales y no verbales (Balta, 2005, pp. 28-29). En general la conducta de

naturaleza sexual son todos aquellos comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales o de otro tipo que tienen esa connotación.

Por otro lado, la conducta sexista se refiere a aquellos comportamientos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y hombres tienen un determinado rol que suponen la subordinación de un género sobre el otro. Por ejemplo, los chistes sexistas, o pedirle solo a la mujer del equipo de trabajo en una reunión que sirva el café para los demás compañeros.

Ø No deseada: con este requisito lo que se señala es que la conducta de naturaleza sexual o sexista se ha ejercido sin el consentimiento de la persona contra la que se dirige. El consentimiento no puede leerse como la ausencia de rechazo, como lo hizo nuestra legislación inicial que exigía un rechazo explícito para que se pueda configurar el hostigamiento. Por el contrario, a partir del 2019 con el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que deroga a su predecesor, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el rechazo ya no es un requisito, puede haber incluso participación de la víctima en la conducta y de igual forma configurarse el hostigamiento. Esto se debe a que muchas veces las víctimas no están en una posición real de poder rechazar las conductas, especialmente cuando el hostigamiento es ejercido por un superior jerárquico.

En ese sentido, el consentimiento que se requiere para que no haya hostigamiento debe cumplir cinco requisitos: debe darse libremente, ser informado, específico, entusiasta y reversible. Es decir, debe darse sin presiones ni bajo el consumo de sustancias que afecten la voluntad, con conocimiento de a qué y para qué se está dando, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Entonces, para que exista hostigamiento sexual además de la conducta, se requiere que esta no haya sido consentida. Así, por ejemplo, una relación sentimental entre dos compañeros de trabajo, en la medida que sea voluntaria para ambos, no constituye hostigamiento sexual.

① Que puede afectar a la víctima en su actividad o en la creación de un ambiente hostil: a diferencia de los dos anteriores, este requisito no es obligatorio para la configuración del hostigamiento. Esto supone un cambio normativo importante, respecto a la legislación original, que requiere que la conducta tenga una gravedad y severidad suficiente para afectar el empleo o el ambiente de trabajo. En el primer escenario a través del hostigamiento sexual, de tipo vertical o chantaje, es decir, el que ejerce un superior jerárquico y tiene represalias en el empleo (despido, afectación a las remuneraciones, funciones, etc.), y en el segundo escenario a través del hostigamiento de tipo ambiental. En este supuesto, se prevé al hostigamiento que se da entre trabajadores con independencia del nivel jerárquico y que genera un clima laboral de intimidación, humillación u hostilidad (Bardales & Ortiz, 2012, p. 17).

Un ejemplo podría ser el del compañero de trabajo que difunde comentarios sobre la vida sexual de otra trabajadora y empiezan habladurías en el área de trabajo, lo que genera un ambiente hostil para la trabajadora.

Entonces, en esencia, para que exista hostigamiento sexual solo se requiere de una conducta de naturaleza sexual o sexista y la ausencia de consentimiento de la víctima sobre dicha conducta. Ahora bien, en el caso en concreto, ¿se configuró el hostigamiento sexual?

4.13. ¿SE CONFIGURÓ EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL BAJO LAS NORMAS QUE ESTABAN VIGENTES EN LA FECHA DEL CASO?

Como se había adelantado, el caso ocurrió en el último trimestre del 2012. En ese entonces, se contaba con la Ley N° 27942 y su Reglamento en su versión primigenia, el aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Según estos dispositivos (arts. 4 y 5 de la Ley y art. 5 del Reglamento), para que se configure el hostigamiento sexual se necesita acreditar: i) una conducta reiterada de naturaleza sexual, iii) que la conducta no sea deseada o sea manifiestamente rechazada y iii) que afecte el empleo de la persona contra la que se dirige.

Respecto al primer elemento, durante los meses de julio a octubre de 2012, el trabajador invitó a la practicante a cenar y beber licor, de forma reiterada, así como también le

acariciaba las mejillas y la abrazaba de modo extraño, incluso llegó a pedirle su currículum ofreciéndole contratarla como su asistente. Sí se evidencia las conductas de naturaleza sexual consistentes en tocamientos (abrazos, caricias), y proposiciones (invitaciones a cenar y beber licor) con promesas (contratarla en planilla, ya no como practicante, sino como su asistente) a cambio de aceptar las invitaciones.

Respecto al segundo elemento, si bien la practicante aceptó algunas de las invitaciones, sí rechazó otras y se evidencia la ausencia de consentimiento porque no se cumplió con dos de sus requisitos: no existía plena libertad para consentir por temor a las represalias y no hubo entusiasmo en las pocas veces que se “aceptaron” las invitaciones. Se aceptaba por compromiso y por la insistencia del trabajador. Se cumple con este requisito.

Finalmente, respecto al tercer requisito, como señaló la practicante, ella aceptó algunas invitaciones por temor a las represalias que el trabajador podía tomar si era rechazado. En este caso, el trabajador se desempeñaba como Administrador en la Dirección de Estudios y Proyectos de la entidad, teniendo una posición jerárquica sobre la practicante. En ese sentido, rechazarlo sí podía poner en riesgo su empleo, con mayor razón considerando la precariedad laboral en las modalidades formativas.

Ahora bien, en el caso se configura el hostigamiento sexual, pero para poder sancionar al trabajador, con mayor razón con el despido disciplinario, se requiere acreditar las conductas denunciadas. Al respecto, vemos que la resolución del órgano jurisdiccional, materia de análisis, yerra en este sentido porque no analiza la prueba del hostigamiento sexual, sino que se limita a argumentar que, como el trabajador no presentó descargos en el procedimiento administrativo y tampoco presentó pruebas suficientes para acreditar que se trata de un despido nulo, la falta queda acreditada.

En mi opinión, el hostigamiento sexual, lamentablemente, no fue debidamente acreditado en el proceso judicial porque solo se presentó el testimonio de la víctima sin mayores indicios que permitieran construir una teoría del caso que superara la presunción de inocencia del trabajador, lo que se desarrollará en el siguiente apartado.

Por otro lado, en cuanto al proceso disciplinario, para ejecutar el despido del trabajador, como se señaló en el apartado 4.1.1.2, en la medida en que la entidad tiene libertad de organización, reguló un procedimiento distinto, pero más garantista al de la LPCL. Este fue el procedimiento que se aplicó en el caso y estuvo contenido en el Manual de

Procedimientos Investigatorios al que se acudió por remisión del Reglamento Interno de Trabajo.

4.1.4. SI EL CASO SE HUBIERA DADO HOY, BAJO NUESTRA NORMATIVA ACTUAL, ¿SE CONFIGURARÍA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Como se había adelantado, los hechos denunciados son suficientes para que se configure el hostigamiento sexual en la medida en la que se dieron conductas de naturaleza sexual que no fueron deseadas por la practicante.

Respecto al estándar probatorio, si bien no se cuenta con mayores pruebas materiales, directas, bajo nuestra actual normativa, sí es posible que la sola declaración de la víctima sea suficiente para superar la presunción de inocencia del trabajador denunciado. Esto es posible gracias a la teoría de la prueba indiciaria que construye la teoría del caso a través de indicios.

Esta metodología se aplicó inicialmente para casos de violación sexual en las cortes penales. En efecto, la Corte Suprema, a través del Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116, emitido en el contexto del VII Pleno Jurisdiccional de Salas Penales Permanente y Transitoria, señala en su fundamento 24° que la declaración de la víctima será suficiente para acreditar el delito cuando concurren los siguientes requisitos: i) ausencia de incredibilidad subjetiva, ii) la verosimilitud y iii) persistencia en la incriminación.

El primer requisito se refiere a que no deben existir, entre la víctima y la persona denunciada, razones contundentes que motiven la declaración inculpatoria, por ejemplo, por venganza, odio, exculpación de terceros, etc. (Fernández, 2011, p. 5). En el caso se cumple este requisito porque entre la practicante y el trabajador no existían situaciones que pudieran parcializar la denuncia.

Por su parte, el segundo requisito se refiere a que el testimonio debe ser coherente y sólido, así como contar con corroboraciones periféricas⁵ objetivas que lo doten de aptitud probatoria. En el caso, el relato de la practicante es coherente en la medida en que se ajusta a las reglas de la lógica y experiencia y no a hechos fantasiosos, es perfectamente posible que un superior hostigue sexualmente a su subordinada. En

⁵ Como reconoce el Tribunal Supremo español en su sentencia 23/2003, la corroboración que se exige no ha de ser plena, sino mínima, esto es, que la declaración esté avalada por algún hecho, dato o circunstancia externa diferente de la declaración en sí. Para ahondar en los alcances de la corroboración, también se puede revisar la STS 944/2003 (Fernández, 2011, p. 7).

cuanto a la corroboración periférica, no se cuenta con muchos indicios, sin embargo, se tiene la declaración asimilada del trabajador según la cual, ni durante el procedimiento administrativo, ni durante el proceso judicial, el mismo negó la ocurrencia de las conductas (invitaciones y caricias), sino solo se limitó a señalar que la denuncia estaba fabricada porque él había señalado que la practicante había perdido un radio transmisor.

Finalmente, el tercer requisito se refiere a que la persona denunciante debe ser consecuente y coherente durante cada oportunidad en la que tenga que manifestar su relato. Este requisito también se cumple en el caso ya que la practicante narra los mismos hechos y se mantiene en su versión como persona víctima de hostigamiento sexual en todas las instancias a las que fue convocada.

Ahora bien, como se adelantó, esta metodología surge para los delitos de violación sexual, ¿es posible aplicarla en los casos de hostigamiento sexual?

La respuesta es positiva debido a que nuestra legislación sobre hostigamiento sexual así lo prevé desde el 2019. En efecto, el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece en su artículo 20 que:

20.4 Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, **la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364**, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP. **(El resaltado es nuestro).**

Es decir, la norma permite que para la valoración de los medios probatorios, como la declaración de la propia víctima, se utilice la metodología del artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30364. Este artículo señala que:

12.1. **En la valoración de la declaración de la víctima**, los operadores y operadoras de justicia **aplicarán**, de acuerdo a los criterios establecidos en el art. 10 del presente Reglamento, **los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema** del País en virtud del artículo 116 del Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. **Especialmente** se deberá observar:

a. **La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia**, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. **Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la**

verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación. (El resaltado es nuestro)

Como se observa, la metodología contenida en el Acuerdo Plenario, previamente reseñado, puede aplicarse perfectamente para los casos de hostigamiento sexual en lo que respecta a la valoración de los medios probatorios. Asimismo, esta metodología ha sido también recogida en los “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que serían de aplicación si el caso se diera en la actualidad en la medida en que el trabajador era un servidor público, sujeto por lo tanto a la Ley del Servicio Civil.

En efecto, el lineamiento 7.3.4.1. exige a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario que, para fijar su postura en su informe de pre calificación, debe valorar la declaración de la víctima y que esta le genere un indicio razonable sobre la comisión de los hechos, en los que exista una mínima corroboración periférica, así como coherencia y solidez en el relato.

En ese sentido, por aplicación de esta metodología, la sola declaración que fue el único medio probatorio empleado en el caso hubiera sido suficiente para probar el hostigamiento sexual si este se diera en la actualidad. Este estándar probatorio, lamentablemente, no estuvo vigente en el 2012 cuando ocurrieron los hechos.

Por otro lado, el artículo 20 comentado, además de permitir la aplicación de la prueba indiciaria, también establece que la valoración de la prueba debe hacerse considerando la situación de vulnerabilidad de la víctima y esto es importante porque fija la evaluación de la afectación de la conducta, y por lo tanto la sanción a imponerse, a partir de la perspectiva de la persona afectada. Para explicarlo mejor, sirve traer a colación el criterio de la “mujer razonable”.

Este criterio es incorporado al análisis de los casos de hostigamiento sexual por la Novena Corte de Apelaciones de San Francisco a través del caso *Ellison vs. Brady* (1991). Este caso cuenta la historia de Kerry Ellison, quien conoció en 1984, en su centro de trabajo, a Sterling Gray. A pesar de que no eran amigos ni trabajaban juntos, en junio de 1986 se quedaron solos en la oficina y él la invitó a almorzar. A partir de ahí, él empezó a hacerle preguntas incómodas y a buscarla continuamente para hacer más invitaciones por cinco meses. Frente a la queja de Kerry, Sterling fue amonestado y

trasladado a otra sede, pero luego de cuatro meses regresó y continuó con sus conductas. Frente a la inacción de su empleador, Kerry acudió a la Corte Federal, cuyo tribunal concluyó que no hubo hostigamiento sexual porque las conductas eran triviales, las de un hombre enamorado que busca “conquistar” a su compañera de trabajo (Sarmiento & Pérez, 2018, pp. 47-48).

Sin embargo, la Corte de Apelaciones revocó el fallo porque consideró que la gravedad de las conductas no había sido analizada desde la perspectiva de la víctima (Kerry), es decir, desde las experiencias que afronta una “mujer razonable” cuando es hostigada sexualmente. Bajo este criterio, el análisis de los hechos en los casos de hostigamiento sexual debe incluir las experiencias de vida de las mujeres y hombres en sociedad, donde las mujeres han sido históricamente discriminadas y violentadas (Sarmiento & Pérez, 2018, p. 48). En palabras de la corte:

[...] Algunas conductas que los hombres consideran inofensivas pueden agredir a muchas mujeres porque ellas son frecuentes víctimas de estupro y asalto sexual. **Las mujeres que soportan formas sutiles de asedio pueden estar razonablemente preocupadas de que en realidad constituyan preludeo de una violación.** Los hombres, que raramente sufren estos ataques, pueden interpretar dichas conductas como insignificantes porque no ven el marco de violencia que las contiene y que en cambio las mujeres sí están en condición de percibir (Sarmiento & Pérez, 2018, pp. 48-49). **(El resaltado es nuestro).**

Entonces, regresando a nuestro caso, tenemos a una practicante que está en situación de vulnerabilidad, por lo menos, por su situación laboral (modalidades formativas), edad y género y que es invitada a salir en la noche a comer y tomar bebidas alcohólicas que sabemos que aturden los sentidos por el administrador de la unidad en la que ella trabaja. ¿Es descabellado que pueda pensar que el trabajador busca aprovecharse de ella para entablar relaciones sexuales luego de las “cenas”? ¿Es descabellado si a esas “cenas” agregamos que el trabajador le realice caricias en la mejilla y abrazos prolongados? ¿Es descabellado si agregamos que el trabajador le ha hecho una promesa de mejora al pedirle el currículum para buscar contratarla, en planilla, como su asistente y ya no como practicante? A mí me parece que no.

Esta idea nos permite traer a colación el análisis de la proporcionalidad de la sanción empleada. Al trabajador lo despiden luego de que se denuncia el hostigamiento sexual. Independientemente de que podamos probarlo, que como hemos visto bajo nuestra

normativa actual sí es posible, ¿fue proporcional aplicarle un despido disciplinario por las conductas cometidas?

La posibilidad de aplicar una sanción a un trabajador se fundamenta en el poder de dirección que tiene el empleador sobre este, poder que se fundamenta a su vez en el derecho a la libertad de empresa que ostenta. Sin embargo, dicho poder de dirección y, consecuentemente el poder sancionatorio, tienen límites internos y externos. Dentro de los primeros se encuentra el principio de razonabilidad. Al respecto, el profesor Plá Rodríguez es elocuente: “las facultades patronales no se conceden para la arbitrariedad ni para la comisión de injusticias o de discriminaciones personales. El poder directivo de la empresa se legitima en cuanto cada empresa debe ser conducida y orientada, con sentido de unidad, hacia la obtención de su fin económico, que es lo que justificó su existencia” (1978, p. 293).

Se trata entonces de que el empleador adopte decisiones razonables y objetivas, libres de arbitrariedad⁶ y que, en el plano del ejercicio del poder disciplinario, conlleven necesariamente a respetar el criterio de proporcionalidad, como exige el artículo 9 de la LPCL cuando señala que la facultad sancionadora que tiene el empleador debe ejercerse “dentro de los límites de la razonabilidad” (Blancas, 2013, p. 104).

La proporcionalidad es un principio general que viene de la idea de justicia material y actúa como un elemento de equilibrio en la relación laboral. Según este principio, las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, pues de lo contrario, no cumplirían con su función disuasiva y correctiva (Santana, 2021, p. 162).

La gravedad suficiente para resolver el vínculo laboral puede ser de dos tipos: cualitativa o cuantitativa. La primera es aquella en la que la falta es grave por su propia entidad, en la segunda la falta por sí misma y considerada de forma aislada no es lo suficientemente grave, pero si la observamos con relación a sus antecedentes, se torna en legítima para romper el vínculo laboral (Santana, 2021, p. 163). En el caso en concreto, la falta de hostigamiento sexual que cometió el trabajador para con la practicante tendría una gravedad cualitativa.

⁶ La interdicción de arbitrariedad a la que nos referimos ha sido abordada por nuestro Tribunal Constitucional en su sentencia del 5 de julio de 2004, recaída en el Expediente N° 0090-2004-AA/TC. En ella, el Tribunal sostiene que por “arbitrario” se hace referencia a tres concepciones: i) la decisión caprichosa, vaga e infundada en el plano jurídico, ii) la decisión tiránica e ilegítima por ello mismo y iii) lo arbitrario como opuesto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Ahora bien, cuando se analizan casos de hostigamiento sexual, la evaluación debe hacerse desde la afectación que la conducta produce en la víctima, esto es, desde el criterio de la “mujer (o persona) razonable” que comentamos en párrafos anteriores. Es decir, el análisis de proporcionalidad y razonabilidad para aplicar una determinada falta debe hacerse en base a las manifestaciones que se dieron, el nivel de afectación e, inclusive, aunque no es necesario, la reiterancia de la persona hostigadora en su conducta. En el presente caso, las circunstancias de la persona que hostigó y la especial vulnerabilidad de la persona hostigada generaron un nivel de afectación que, en mi opinión, sí es proporcional con la sanción que la entidad le aplicó, el despido.

Entonces, por lo expuesto, si el caso se diera hoy, las conductas que ejerció el trabajador sobre la practicante sí se configuran como de hostigamiento sexual, sí pueden ser probadas debidamente a través de la teoría de la prueba indiciaria y la sanción que se aplicó en consecuencia sí respeta un criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

Por último, como el trabajador fue un servidor civil y la víctima se encontraba en modalidades formativas, el procedimiento a seguir para investigar y posteriormente sancionar es particular. Al respecto, el reglamento establece en su artículo 35 (modificado recientemente por el Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP), que los procesos de investigación y sanción por hostigamiento sexual, para el sector público, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento que analizamos con detalle en el apartado 4.1.1.3. del presente trabajo.

En el caso de hostigamiento sexual, en línea con lo dispuesto por la LSC y el RLSC, se cuenta con “Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE. En los lineamientos se establece con claridad el procedimiento a seguir frente a la denuncia de hostigamiento sexual. Así, la víctima, o terceros por ella, pueden denunciar ante la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, STPAD) o ante la Oficina de Recursos Humanos (en adelante, ORH). Ante la denuncia, la ORH ofrece los canales de atención médica y/o psicológica disponibles y adopta las medidas de protección. Por su parte, la STPAD será la encargada de realizar la investigación preliminar para emitir su Informe de Precalificación y notificarlo al Órgano Instructor quien deberá seguir con el procedimiento general anteriormente explicado.

Existe una particularidad cuando quien hostiga se encuentra en modalidades formativas o cuando ambas partes están laborando en modalidades formativas. En estos casos, la finalidad del procedimiento es dilucidar si se cometieron actos de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas. En estos casos no participa la STPAD, sino que se forma un Comité de Investigación adhoc conformado por dos representantes de la ORH y uno del área usuaria. Dicho Comité emitirá un Informe de Investigación en el cual resuelva el caso, proponiendo medidas correctivas y de protección de la víctima, o archive el caso. En estos casos no se inicia un procedimiento administrativo disciplinario con las fases instructivas y sancionadoras generales.

En el presente caso, si bien la víctima era una practicante pre profesional, el hostigador fue un servidor civil por lo que es de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario.

4.1.5. LA SANCIÓN POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL ¿PUEDE SER CONSIDERADA COMO UN ACTO ANTISINDICAL COMO PLANTEA EL TRABAJADOR?

La libertad sindical es un derecho humano, reconocido así por todos los instrumentos genéricos internacionales sobre esta materia, tanto a nivel mundial en Naciones Unidas, como a nivel regional en la Organización de Estados Americanos. A nivel de OIT, destacan principalmente el Convenio N° 87, 98, 135 y 151. Salvo el 135, todos los demás han sido reconocidos por el Perú y nos son vinculantes. A nivel constitucional, la libertad sindical es un derecho fundamental de la persona (numeral 13 del artículo 2). A nivel legal, el derecho se reconoce también en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT) en el sector privado y en la LSC en el sector público (Neves, 2016, pp. 10-15).

En palabras del profesor Javier Neves:

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de estas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de este, mediante diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho (Vílchez, 2022, p. 299).

El profesor Gino Giugni, por su parte, se refiere a la libertad sindical como la “facultad de actuar en tutela y para la promoción de los intereses implicados en el mundo del trabajo (para lo cual) se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto como expresión de su posición de libertad” (Vílchez, 2022, p. 305).

Lo cierto es que, para que no tenga un contenido vacío, la libertad sindical requiere de mecanismos que permitan su especial tutela, siendo dos los modelos principales: la protección contra las prácticas desleales y el fuero sindical (Neves, 2016, p. 27).

En general, los actos antisindicales hacen referencia a las conductas, principal pero no exclusivamente, del empleador, que buscan evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer sus derechos fundamentales (Vílchez, 2022, p. 309). Además, son conductas que tienen una especial potencialidad lesiva, por eso la doctrina italiana las refiere como pluriofensivas, debido a que no solo lesionan el derecho individual al trabajo, del dirigente sindical despedido, por ejemplo, sino también los derechos colectivos de su sindicato que ha perdido a su dirigente (Villavicencio, 1999, p. 222).

Al respecto, el profesor Arturo Bronstein clasifica las prácticas antisindicales en tres grandes grupos: las cometidas por el empleador contra sindicalistas a título individual (como la que alega el trabajador del caso quien señala que fue despedido por su condición de dirigente), las acciones u omisiones de las autoridades en perjuicio de los sindicatos y las prácticas del empleador contra el sindicato como ente colectivo (Vílchez, 2017, p. 81).

A nivel doctrinal, para señalar que se ha cometido un acto antisindical deben concurrir tres elementos: el subjetivo, objetivo y temporal. El primero hace referencia a los sujetos que pueden generar los actos y los que lo pueden recibir y estar protegidos contra estos, el segundo elemento se refiere a las conductas frente a las cuales están protegidos y el tercer elemento establece el tiempo durante el cual gozan de esta protección especial (Espinoza & Torres, 2013, pp. 4-6).

En el presente caso, el trabajador alega la nulidad de su despido porque señala que este se produjo como consecuencia de su calidad de dirigente sindical y que él estaba protegido contra el despido por contar con el fuero sindical. En ese sentido, nuestro análisis se centrará en esta institución.

El fuero sindical es una institución que nace para proteger al dirigente sindical de la sanción más grave, el despido, y que paulatinamente se ha generalizado hasta

convertirse, en palabras del profesor Oscar Ermida, “en un conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical” (Villavicencio, 1999, p. 225).

Por su parte, los profesores Jorge Toyama y Luis Vinatea definen al fuero sindical como la institución a través de la cual se garantiza que algunos trabajadores no sean despedidos ni trasladados de sede, a excepción de que exista una justa causa debidamente acreditada o estos acepten (2019, p. 701).

El profesor Neves señala que el fuero sindical surge para amparar el derecho de afiliación positiva, prohibiendo la sujeción del empleo a la condición de no afiliación o desafiliación, o prohibiendo el despido o cualquier perjuicio que podría ocurrir a causa de la afiliación o participación en actividades sindicales (2016, p. 27).

Esta institución está reconocida en el Convenio OIT N° 98 que establece en su artículo **II** que "los trabajadores deberán gozar de una adecuada **protección contra todo acto de discriminación** tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". Asimismo, en el número 2 del mismo artículo señala que dicha protección:

Deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) **despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical** o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (Villavicencio, 1999, p. 225) (**El resaltado es nuestro**).

Ahora bien, en cuanto a los elementos que delimitan al fuero sindical, tenemos que en el plano subjetivo, a nivel internacional, los Convenios OIT N° 98 y 135 (el segundo no ratificado por Perú) dan la protección a todos los trabajadores que realizan actividad sindical, con especial énfasis en quienes son dirigentes por considerarlos más expuestos a represalias por su actividad (Neves, 2016, p. 27).

En nuestra legislación interna, el fuero sindical está regulando en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y en su Reglamento (en adelante, RLRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. La LRCT se dedica a tutelar la libertad sindical en cuatro artículos: 4, 30, 31 y 32.

La LRCT empieza reconociendo la prohibición de los actos que buscan afectar el derecho de sindicación de los trabajadores o injerencias en las organizaciones sindicales (artículo 4). En su artículo 30 establece al fuero sindical como una prerrogativa de algunos trabajadores para no ser despedidos ni trasladados a otra sede, a menos de que exista una causa justa probada o ellos lo acepten. En el artículo 31 de la LRCT (y en el 12 del RLRCT) se condensa el ámbito subjetivo y temporal del fuero sindical, en estos se establece que están protegidos con el fuero sindical:

- a) Los miembros de los sindicatos en formación desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después.
- b) Los miembros de la junta directiva del sindicato, federación o confederación⁷, los delegados de las secciones sindicales.
- c) Los delegados a los que se refiere el artículo 15 y representantes a los que se refiere el artículo 47 de la LRCT.
- d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta días calendario después de concluido.
- e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Respecto al ámbito objetivo, de conformidad con el Convenio OIT N° 98 (numeral 1 del artículo 1), la protección debiera hacerse contra todo acto que pueda lesionar el derecho a la libertad sindical; sin embargo, nuestra legislación interna (artículo 30 de la LRCT) ha limitado la protección para que opere solo frente a dos conductas: el despido y el traslado arbitrario o unilateral. Por ello, el profesor Alfredo Villavicencio señala que nuestra regulación configura un fuero sindical doblemente restringido, porque protege solo a los dirigentes (y ni siquiera a todos) y solo sobre dos actos antisindicales en específico, cuando los que ocurren con mayor frecuencia son otros, tales como los aumentos discriminatorios a los trabajadores no afiliados o para los que desafilien, la restricción de ascensos para los activistas sindicales, entre otros (1999, p. 230).

⁷ Respecto a la cantidad de dirigentes protegidos, la fórmula a aplicar para sindicatos de primer grado es de hasta 3 dirigentes (determinados por el Estatuto) cuando el número de trabajadores afiliados es menor a 50, por cada 50 trabajadores que sobrepasen el límite, se agrega 1 dirigente protegido, sin exceder en ningún caso de 12. Para las federaciones, la protección es de hasta 2 dirigentes sindicales por cada sindicato afiliado y hasta un máximo de 15. Para las confederaciones, la protección es de hasta 2 dirigentes por cada federación afiliada y hasta un máximo de 20 (Villavicencio, 1999, p. 229).

Ahora bien, en el presente caso, ¿podríamos estar ante conductas antisindicales? Porque, si ese fuera el escenario, operaría la protección especial -fuero sindical- que efectivamente tiene el trabajador por ser dirigente y al mismo tiempo integrante de la comisión negociadora.

Como habíamos adelantado, el fuero sindical en lo que se refiere a la prohibición de despido tiene su excepción en la causa justa probada. En el caso, el empleador imputó como causa justa de despido la configuración de actos de hostigamiento sexual laboral y siguió un procedimiento administrativo interno en el que probó esta causa, especialmente porque el trabajador nunca la refutó en la sede administrativa. En mi opinión, la prueba no fue suficiente para justificar el despido porque en la fecha del caso nuestra legislación sobre hostigamiento sexual todavía no admitía la metodología de la prueba indiciaria.

Sin embargo, en el proceso interno, la entidad imputó una falta y siguiendo su normativa interna, en la medida en que el trabajador no se pronunció, se procedió con el despido. No podría operar la protección del fuero sindical porque se aplicó una causa justa de despido que se entendió probada por el silencio del trabajador. Sin embargo, el trabajador cuestionó judicialmente el despido argumentando que era nulo porque se daba como represalia a su condición de dirigente. ¿Estamos ante un despido nulo?

En nuestro ordenamiento jurídico, existen tres⁸ tipos de despido: el arbitrario, el nulo y el fraudulento. Los dos primeros reconocidos expresamente en nuestra legislación (en el artículo 34 de la LPCL) y el tercero creado a partir de jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Caso Llanos Huasco, Expediente N° 976-2001-AA). El despido arbitrario se subdivide a su vez en despido incausado (cuando no hay causa imputada) o despido injustificado (cuando se imputa una causa, pero no se puede probar en el proceso judicial) (Neves, 2015, pp. 228-230).

En el caso del despido nulo, este se produce cuando tiene por objeto lesionar alguno de los derechos constitucionales que se reconocen en el artículo 29 de la LPCL, dentro de los que se incluye la participación en actividades sindicales (literal a). Asimismo, como señala el artículo 34 de la LPCL, si se declara fundada la demanda de despido nulo, el

⁸ Siguiendo el planteamiento del profesor Javier Neves, se hace referencia solo a tres tipos de despido porque se excluyen los ceses por causa objetiva en la medida que la LPCL define al despido como la terminación de la relación laboral que opera el empleador ante un motivo imputable al trabajador (2015, p. 228).

Por efecto práctico se excluye también al despido justificado que vendría a ser un cuarto tipo de despido.

trabajador tendrá derecho a la reposición laboral, salvo que opte por la indemnización del despido arbitrario en ejecución de sentencia. También tendrá derecho al pago de las remuneraciones devengadas y los depósitos de CTS correspondientes (Arce, 2013, p. 555).

En estos casos, el trabajador que alega la nulidad está obligado a probarla, pero puede hacerlo a través de indicios (Vílchez, 2017, p. 85). Así lo permite la Casación Laboral N° 12816-2015, que constituye precedente de obligatorio cumplimiento, cuando señala que:

Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, **deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales**; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable como es el caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo [...] (El resaltado es nuestro).

Adicionalmente, la Corte Suprema ha precisado cómo interpretar los supuestos de nulidad de despido por lesión a la libertad sindical a través de la Casación N° 3380-2011 que señala que, sobre la invocación de nulidad por el supuesto de afiliación sindical, “debe entenderse que no se trata de la simple afiliación a un sindicato, sino que además debe existir un mínimo de acción que se haya dirigido en contra del empleador; en otras palabras, que el trabajador **además de afiliarse a un sindicato, vaya contra los intereses del empleador y como resultado de ello, se le despida.**” (El resaltado es nuestro).

Asimismo, en cuanto al supuesto de participación en actividades sindicales: “No solo basta que el trabajador sindicalizado participe en actividades sindicales; sino que sumado a ello, las actividades que efectúe el trabajador no pueden ser cualquier actividad que él considere “sindical”, **sino que debe ser propia de la representación que ostente por delegación de sus compañeros de trabajo** [...]” (El resaltado es nuestro).

Es decir, el trabajador que invoca la nulidad de su despido por afectación a la libertad sindical debe probar con indicios que, o bien su afiliación afectaba directamente los

intereses de su empleador, o bien que su despido se dio como represalia a su participación en actividades donde representó al sindicato.

Entonces, volviendo al presente caso, como acertadamente señaló la Corte Superior, el trabajador no presentó indicios que acreditaran que su despido se dio en represalia por su condición de dirigente, lo que no permitió que se estableciera un nexo de causalidad entre el despido y la participación/representación sindical. En el caso, el trabajador presentó instrumentales que solo acreditaron que efectivamente él se desempeñaba como dirigente sindical, pero no presentó indicios que permitieran generar convicción en el juzgador de que la denuncia por hostigamiento sexual fue fabricada para encubrir un despido represalia por su actividad sindical. Lo que es peor, ni en el procedimiento administrativo, ni en el proceso judicial el trabajador negó expresamente los hechos denunciados por la practicante. No negó conocerla, ni haberla invitado a comer y tomar bebidas alcohólicas, ni haberle ofrecido contratarla como su asistente, ni haberle realizado caricias. Solo argumentó que la denuncia surgía porque él había informado a su empleador que ella había perdido un radiotransmisor, sin precisar fechas, y que él contaba con la inmunidad del fuero sindical, pero, como ya hemos revisado, el fuero sindical es una garantía que no es absoluta.

Por lo expuesto, coincido con la sentencia en resolver que el despido efectuado al trabajador no fue nulo ni se dio como consecuencia de su ejercicio sindical. Sin embargo, como adelantamos en el apartado 4.1.3., considero que la prueba testimonial actuada en el proceso no fue suficiente para acreditar las conductas de hostigamiento sexual, en la medida en que, en la fecha del caso, nuestra legislación todavía no admitía la metodología de la prueba indiciaria.

Esto no fue discutido en el proceso judicial porque el trabajador no cuestionó la probanza de los hechos que configuraron el hostigamiento sexual. Sin embargo, de haberse realizado, considero que la causa justa de despido no se habría podido probar en el proceso judicial y, en ese sentido, si bien no estaríamos ante un despido nulo, si podría considerarse un despido de tipo arbitrario, en su modalidad de injustificado.

Por ello, el trabajador hubiera podido plantear su demanda de reposición de despido nulo, pero con una acumulación objetiva de sus pretensiones para, si en caso no pudiese probar la nulidad, acceder a una indemnización por despido arbitrario en su modalidad de injustificado.



5. CONCLUSIONES

1. El trabajador del presente caso estuvo adscrito al régimen laboral privado y tuvo un empleador público. Su empleador reguló por norma interna (Manual de Procedimientos Investigatorios) un procedimiento de investigación y sanción especial, que fue el que usó para despedir al trabajador. Esta facultad se entiende como parte de su libertad de organización que a su vez integra el derecho a la libertad de empresa que tiene el empleador y puede aplicarse en la medida que regule un procedimiento más garantista para el trabajador que el establecido en la LPCL. Así lo entendió el Tribunal Constitucional en su sentencia que recae en el Expediente N° 03860-2013-PA/TC. En la misma línea se pronuncia la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 591-2016-SERVIR/GPGSC.
2. La conclusión anterior es posible debido a que la falta se cometió en el 2012. Sin embargo, si la falta ocurriera en la actualidad, el procedimiento a aplicar seguiría lo establecido en la Ley de Servicio Civil. Es decir, existiría una etapa de investigación previa y precalificación para luego dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario en su fase instructiva y sancionadora. A diferencia de lo ocurrido en el caso, la apelación no se daría ante un juzgado laboral, sino ante el Tribunal del Servicio Civil para agotar la vía administrativa y luego recién en un proceso judicial de tipo contencioso administrativo.
3. El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se configura cuando se produce una conducta de naturaleza sexual o sexista y no es deseada por la persona contra la que se dirige, pudiendo, aunque no necesariamente, afectarla en su actividad laboral o en la creación de un ambiente hostil. La construcción teórica tiene una fuerte influencia norteamericana y de corrientes feministas (feminismo de la dominación y jurisprudencia feminista). En nuestro país, el hostigamiento sexual, si bien siempre ha tenido fundamento constitucional, recién se legisló en el 2003 con la Ley N° 27942 y su Reglamento. Esta normativa ha ido mejorando a lo largo del tiempo con modificaciones importantes en el 2018, 2019 y 2021.
4. Respecto a la pregunta principal del presente trabajo, sobre si se configuró o no el hostigamiento sexual laboral en el caso. La respuesta es que el trabajador sí cometió hostigamiento sexual laboral contra la practicante, pero la probanza va a

depender del año en el que se analice. En el caso se dieron conductas de naturaleza sexual consistentes en tocamientos (caricias en mejillas y abrazos prolongados), invitaciones (proposiciones a salir a comer y tomar bebidas alcohólicas) y promesas de mejoras (contratar a la practicante como asistente del trabajador) que no fueron deseadas por la practicante, quien no emitió un consentimiento libre ni entusiasta. La prueba desarrollada al 2012, sin embargo, no fue suficiente para sostener el despido del trabajador en la medida en que no se presentó ningún indicio o prueba adicional al testimonio de la víctima.

5. Sin embargo, si el caso se viera en la actualidad, la dificultad probatoria sería superada aplicando la metodología de la prueba indiciaria. Según esta, a través de indicios se puede construir una teoría del caso que desacredite la presunción de inocencia de la persona que hostiga. Esta metodología se aplicó inicialmente para los casos de violación sexual y, desde el 2019, también para los casos de hostigamiento sexual conforme habilita el artículo 20 del Reglamento de la Ley N° 27942, así como también los Lineamientos de SERVIR sobre el particular. Para aplicar la metodología se necesita cumplir tres requisitos: que exista ausencia de incredibilidad subjetiva (que no haya un *animus perversus* para denunciar), que exista verosimilitud en el testimonio (a través de comprobaciones periféricas) y que exista persistencia en la incriminación. En el presente caso, el testimonio de la practicante cumple con los tres requisitos por lo que sería suficiente para acreditar debidamente la falta de hostigamiento sexual.
6. En línea con la conclusión anterior, para la valoración de la prueba, como exige la ley, debe considerarse la situación de vulnerabilidad especial que pueda tener la víctima, lo que permite aplicar el criterio de la mujer razonable. Este criterio es recogido en la jurisprudencia norteamericana y permite analizar la gravedad de las conductas desde la experiencia de una mujer razonable que es hostigada sexualmente. Así, las mujeres que soportan formas sutiles de hostigamiento sexual pueden estar razonablemente preocupadas de que estas conductas sean un preludeo de una violación. En ese sentido la gravedad de las conductas debe analizarse desde la perspectiva de la víctima. Por ello, en el presente caso, atendiendo a la situación de vulnerabilidad que tiene la practicante como mujer, joven y con empleo precario (modalidades formativas), considero que el despido

disciplinario aplicado sobre el trabajador sí fue proporcional con la falta cometida.

7. La libertad sindical es un derecho humano ampliamente reconocido y tiene como uno de sus mecanismos de tutela al fuero sindical. En nuestro país el fuero sindical está reconocido a través del Convenio OIT N° 98 y está regulado internamente por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento. A través de esta institución, con particularidades en el ámbito objetivo, subjetivo y temporal, se garantiza que algunos trabajadores sindicalizados no sean despedidos ni trasladados de sede, a menos de que exista una causa justa debidamente acredita o estos acepten. En ese sentido, el fuero sindical no es una garantía absoluta.
8. Por ello, en el presente caso, el fuero sindical no pudo aplicarse porque el despido se hizo en virtud de una causa justa (el hostigamiento sexual) que se acreditó a nivel interno en el procedimiento administrativo que se realizó y sobre el cual el trabajador decidió no participar y, a través de su silencio, consintió las faltas que se le imputaron.
9. Finalmente, coincido en parte con la Sentencia de vista, materia de análisis, porque considero que no hubo un despido nulo como quiso argumentar el trabajador. En efecto, el trabajador no cumplió con presentar indicios suficientes que permitan generar convicción en el juzgador de que la falta de hostigamiento sexual fue fabricada y en realidad el despido se dio como represalia a su actividad sindical en su calidad de dirigente. Sin embargo, el despido ejercido contra el trabajador fue arbitrario en su modalidad de injustificado porque la falta de hostigamiento sexual esgrimida, si bien se probó a nivel interno, no podría haber alcanzado el estándar probatorio suficiente dentro del proceso judicial. En ese sentido, si bien el trabajador no habría podido acceder a una reposición laboral, sí podría haber obtenido una indemnización por despido arbitrario.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, C. y Paitán, J. (2018). Potestad Sancionadora y Régimen Disciplinario. En C. Abanto y J. Paitán, *Guía del Régimen del Servicio Civil. Preguntas y respuestas según los Informes de Servir* (pp. 457-480). Gaceta Jurídica.

Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116 (2011, 6 de diciembre). Corte Suprema de Justicia de la República.

Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (2.ª ed.). Palestra.

Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. ARA Editores.

Bardales, O. y Ortiz, Z. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio*. MIMP.

Bernstein, A. (1994). Law, culture and harassment. *University of Pennsylvania Law Review*, (142), 1227-1311.

Blancas, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (2.ª ed.). Fondo Editorial de la PUCP.

Congreso de la República. (2003, 5 de febrero). Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Congreso de la República. (2013, 3 de julio). Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Congreso de la República. (2015, 22 de noviembre). Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Convenio OIT N° 98, 1 de julio, 1949.

Díaz, K. (2016). Fundamento constitucional de la responsabilidad administrativa disciplinaria: una mirada crítica de la regulación del nuevo régimen del Servicio Civil. *Derecho & Sociedad*, (46), 347-356.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18858/19076>

Espinoza, J. y Torres, C. (2013). La protección constitucional frente a las conductas antisindicales. *IUS. Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, (5), 1-16.
<https://vlex.com.pe/vid/constitucional-frente-conductas-antisindicales-488196754>

Fernández, M. (2011). *La valoración de pruebas personales y el estándar de la duda razonable*. Universidad de Alicante. <https://www.uv.es/CEFD/15/fernandez.pdf>

Gender Lab. (2021, 11 de noviembre). *Acoso sexual laboral. ¿Cuál es el problema?* https://www.rutaelsa2021.genderlab.io/_files/ugd/c22434_eff6d7ed2597499881771cd73463c29f.pdf

Hilario, A. y Cáceres, J. (2017). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador. En A. Hilario y J. Cáceres, *Análisis y comentarios a la Ley del Servicio Civil* (pp. 307-343). Gaceta Jurídica.

Lamas, M. (2018). *Acoso: ¿denuncia legítima o victimización?* FCE.

Martínez, J. (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2003, 25 de noviembre). Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016, 26 de julio). Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP. Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019, 19 de julio). Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021, 24 de julio). Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (1992, 14 de octubre). Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (1996, 24 de enero). Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (1997, 21 de marzo). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2003, 5 de octubre). Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral. *THEMIS Revista de Derecho*, (67), 227-232.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470/15082>

Neves, J. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Palestra.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo* (2.^a ed.). Depalma.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2014, 11 de junio). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Santana, R. (2021). Límites al poder disciplinario. En R. Santana, *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada* (2.^a ed.) (pp. 149-180). Fundación de Cultura Universitaria.

Sarmiento, P. y Pérez, Y. (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres*. Defensoría del Pueblo.
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

Sentencia N° 03860-2013-PA/TC (2014, 26 de junio). Tribunal Constitucional.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2019). *Guía Laboral* (9.^a ed.). Gaceta Jurídica.

Vílchez, A. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *Ius Et Veritas*, (55), 74-88.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19758/19820>

Vílchez, A. (2022). Libertad sindical y prácticas antisindicales: nociones esenciales de un derecho complejo y la pluriofensividad de su afectación. *Laborem*, (16), 297-322.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-297-322.pdf>

Villavicencio. A. (1999). La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú. *Ius Et Veritas*, (19), 222-237.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15869/16301>



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
SALA CIVIL DESCENTRALIZADA DE TARAPOTO**

EXPEDIENTE : 00068-2013-0-2208-JM-LA-01
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO Y OTRO,
DEMANDANTE : MOZOMBITE PINCHI, ROMEL

Resolución número cuarenta y cinco.
Tarapoto, quince de marzo
del año dos mil dieciocho.

VISTOS; en dos tomos, sin informes orales; y **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Es materia de pronunciamiento nuevamente la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda y ordena la reposición laboral del actor, ello en razón a que la sentencia de vista anterior expedida por este mismo Colegiado fue declarada nula por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de fecha 6 de octubre de 2017, ordenando que esta Sala superior expida nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta las directivas señaladas en dicha ejecutoria.

Viene también en apelación diferida el auto contenido en la resolución N° 9 que declara infundada la tacha opuesta por la parte demandada a fojas 173 contra el acta de la IV asamblea extraordinaria del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo de fojas 62 y además el auto contenido en la resolución N° 12 que declara infundada la nulidad deducida por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de San Martín de fojas 251.

SEGUNDO: La parte demandada respecto a la apelación de la resolución N° 9 señala que el acta cuestionada es copia simple, por lo que carece de valor probatorio y el Procurador Público respecto de la resolución N° 12 menciona igualmente por la razón anterior que los documentos presentados por el demandante carecen de eficacia probatoria.

Respecto de la sentencia apelada, la Procuraduría Pública Regional de San Martín expresa como agravios que una de las garantías mínimas que regula la Constitución es el derecho a un debido proceso y a la tutela efectiva, que el demandante no acredita la nulidad del despido invocado, por lo que la sentencia impugnada debió explicar y señalar cuáles son las razones por las que se habría producido la nulidad del despido, siendo que la calidad de dirigente sindical del demandante no constituye elemento suficiente por si solo para declarar el despido como nulo y que el juez no se pronunció sobre el nexo de causalidad que debe existir entre participación de las actividades sindicales y el despido nulo.

Asimismo, el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo fundamenta su recurso de apelación contra la sentencia de fojas 534, en lo siguiente: 1) El *a quo* no ha efectuado una debida motivación y valoración e interpretación de los medios probatorios, así como de las causales de despido; 2) La conducta del demandante no ha sido la idónea para seguir laborando en el PEHCBM, por ello se siguieron los parámetros establecidos en vía administrativa; 3) Ante la apertura del proceso de investigación en sede administrativa, el actor tuvo la posibilidad de efectuar sus descargos en el plazo de diez días, pero, ante el no descargo del investigado, se tuvo la aceptación de los cargos por aplicación de ficción legal; 4) En ningún estadio del proceso se corroboró la existencia de indicios de que la entidad haya tenido represalias contra los integrantes de los sindicatos que existían en el 2013; 5) El único

sustento del *a quo* para pretender encuadrar el presente caso en un despido nulo es porque el actor, al estar amparado por el fuero sindical, tenía inmunidad.

TERCERO: De fojas 78, resulta que Romel Mozombite Pinchi interpone demanda de despido nulo contra el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, solicitando se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando y se le paguen todos sus derechos; refiere que ingresó a laborar para la demandada el 4 de enero de 1999 habiéndose mantenido el contrato de trabajo sin solución de continuidad hasta el 10 de enero de 2013, fecha en que fue despedido. Que por Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG de 7 de enero de 2013 entregada el 9 del mismo mes y año se le impone la sanción de despido por la comisión de falta grave relacionada con la conducta del trabajador, imputándosele los cargos de haber incurrido en actos de hostigamiento laboral y hostigamiento (acoso) sexual y que la demandada ha buscado crear una falta grave cometida por su parte para justificar la extinción del contrato de trabajo, buscando a Esther Díaz Bartra para que formule una acusación falsa en su contra; sin embargo sostiene el demandante al evaluar los hechos no se advierte que exista medio prueba que acredite los dichos de la denunciante.

Afirma además que la demandada ha seguido un procedimiento como si el recurrente fuera un trabajador sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 dándosele un trato procesal distinto al establecido por el D.S. N° 003-97-TR; que el recurrente es dirigente sindical y goza del fuero sindical, que el artículo 29, incisos a) y b) del D.S. N° 003-97-TR estipula que se produce un despido nulo cuando el trabajador que realiza actividad sindical o actúa como representante de los trabajadores, no puede ser despedido, porque el fuero sindical es una inmunidad, teniendo fuero sindical hasta 90 días después de haber cesado en el cargo y que al no haber cometido falta grave y ostentar el cargo de secretario general del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo no se puede despedido del trabajo.

CUARTO: A fojas 173 el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo sostiene que el actor no agotó la vía administrativa, por lo que ha perdido legitimidad para obrar; que el despido del actor fue por causa justa relacionada con la conducta del trabajador y previo proceso disciplinario, por lo que no se le despidió por realizar actividad sindical ni porque representa a una organización sindical, por lo cual solicita se declare declarada infundada la demanda.

A fojas 138 el Procurador Público del Gobierno Regional contesta negativamente la demanda, expresando que a Esther Díaz Bartra durante el tiempo que lleva laborando para la demandada, como practicante desde el mes de julio de 2012 y ahora como trabajadora desde el 22 de octubre de 2012, ha recibido tratos y actitudes indebidas que denigran su integridad como trabajadora y mujer, por lo que se abrió en contra del demandante proceso administrativo disciplinario y que pese a tener conocimiento de ello no absolvió el pliego interrogatorio, por lo que conforme al Manual de Procesos Investigatorios que establece que en caso el investigado no efectúe el descargo dentro del plazo señalado se entenderá que acepta los cargos, se ha aplicado al actor la sanción de despido por falta grave.

QUINTO: Respecto de los argumentos del demandante que la causa imputada ha sido creada y direccionada por la entidad demandada para justificar la extinción del contrato de trabajo y que en la realidad el despido responde a la intención de excluirlo por su condición de dirigente sindical, más aún que se trata del secretario general de la organización sindical; se impone establecer del análisis de las actuaciones producidas en autos, si se verifica o no alguno de los supuestos contenidos en el

artículo 29, incisos a) y b) del D. S. N° 003-97; esto es evaluar si el despido se ha producido con motivo de la afiliación del actor a un sindicato o por su participación en actividades sindicales o por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad y por lo tanto si la decisión de extinguir la relación laboral ha obedecido a una actitud de represalia del empleador. Asimismo, corresponde verificar la existencia o no de la falta grave imputada al actor, esto es, si se ha probado la existencia del hostigamiento sexual.

SEXTO: Si bien el artículo 29, incisos a) y b) del D.S. N° 003-97-TR, invocados por el propio actor, establece los motivos por los que procede la nulidad de despido, esto es por la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y por ser representante o candidato de los trabajadores o haber actuado en esa calidad; en la Casación N° 3380-2011-Lima, la Corte Suprema ha precisado los siguientes criterios de interpretación que deben utilizarse para apreciar los supuestos de nulidad de despido referidos a la libertad sindical:

En cuanto al supuesto de afiliación sindical: *“Debe entenderse que no se trata de la simple afiliación a un sindicato, sino que además debe existir un mínimo de acción que se haya dirigido en contra del empleador; en otras palabras, que el trabajador además de afiliarse a un sindicato, vaya contra los intereses del empleador y como resultado de ello, se le despida.”* En cuanto al supuesto de participación en actividades sindicales: *“Que no sólo basta que el trabajador sindicalizado participe en actividades sindicales; sino que sumado a ello, las actividades que efectúe el trabajador puede ser cualquier actividad que él considere “sindical”, sino que debe ser propia de la representación que ostente por delegación de sus compañeros de trabajo, afiliados al Sindicato al que pertenecen y ello conlleva a una elección dirigenal que debe ser prístina, inciso a del artículo 22° y artículo 23° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, sin conflictos entre sindicatos y en el que no participa el empleador.”*

SETIMO: Por lo tanto el Colegiado no comparte la afirmación del actor, respecto a que el fuero sindical es una inmunidad; si ello fuera así no tendría cabida la posibilidad de ejercicio de la facultad disciplinaria que tiene el empleador, como consecuencia de sus facultades de dirección y control de poder sancionar la indebida conducta de sus trabajadores que desconociendo sus obligaciones frente a la ley constituya una falta grave laboral que pueda dar lugar al despido de un trabajador por causa justa relacionada precisamente con su propia conducta.

El fuero sindical es una garantía que protege el empleo del dirigente sindical durante el lapso que ejerce sus funciones, pero no lo exonera de las responsabilidades legales ni contractuales en que pueda incurrir. Se debe recordar que en un estado constitucional y democrático de derecho prevalece el respeto al cumplimiento de las normas y que la ley es el instrumento esencial para ordenar la conducta de los ciudadanos.

OCTAVO: En el presente caso la carta N° 067-2012 de fojas 61, el acta de la IV asamblea extraordinaria del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo de fojas 62 a 69, el oficio múltiple N° 001-2012 de fojas 68, la invitación del FRECIDES de fojas 69 y la convención colectiva de trabajo 2012/2013 de fojas 70 a 75, no sirven para demostrar que se trata de un despido que tenga la característica de ser un despido en represalia por razones de la actividad sindical del demandante. La instrumental referida solo prueba la condición del actor de secretario general del Sindicato, pero no permite dilucidar que existan razones que hayan motivado por parte del empleador el término de la relación laboral por su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

NOVENO: En la Cas. Lab. N° 12816-2015, considerando décimo, la Corte Suprema ha señalado la interpretación que de observarse del artículo 29, inciso a), del D.S. N° 003-97-TR: *“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable como es el caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral, el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.”*

Criterio que constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

DECIMO: Así como el despido y la causa que la sustenta deben ser demostrados por quien los invoca, conforme dispone el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, aún vigente en este Distrito Judicial; la nulidad del despido y el motivo que la justifique deben también ser demostrados por quien los alega. Como sostiene la entidad demandada en su recurso de apelación debe probarse el nexo causal entre la causal de nulidad alegada y el despido. Casación N° 1655-2013-Lima.

En este caso el demandante no ha aportado al proceso como era su obligación, medio probatorio alguno o indicios razonables que la extinción del vínculo laboral se originó como consecuencia de su condición de afiliado al sindicato o a su participación sindical. El actor no ha acreditado que su afiliación sindical se haya producido de manera reciente a los hechos del despido, 7 de enero de 2013, o cuáles fueron las actividades sindicales que realizó coetáneamente al despido que motivaran la decisión del empleador de poner fin a la relación laboral; por lo que debe concluirse que la causa del despido no está relacionada con actos realizados por la entidad demandada en contra del accionante, como consecuencia de su condición de secretario general del sindicato.

UNDÉCIMO: En cambio la entidad demandada ha acreditado con el memorándum N° 357-2012 de fojas 48, informe N° 001-2012 de fojas 43, Resolución Gerencial N° 666-2012 de fojas 455 sobre apertura de proceso investigatorio, carta notarial de fojas 38, pliego de cargos de fojas 35, acta de declaración ratificatoria y ampliatoria de fojas 30, informe N° 002-2012 y Resolución Gerencial N° 010-2 013 de fojas 433; que al actor se le impuso la sanción de despido por la comisión de falta grave relacionada con la conducta del trabajador al haber incurrido en actos de hostigamiento o acoso sexual en agravio de una trabajadora de la misma entidad; sin que de autos se advierta algún rasgo de ilegalidad en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario que pueda invalidar la sanción impuesta.

DUODÉCIMO: En tal sentido, de autos fluye que, Esther Díaz Bartra comunicó a la Gerencia General de la demandada, mediante Informe N° 001-2012-GRSM-PEHCBM/EDB de fecha 26 de noviembre de 2012, obrante a fojas 5, haber recibido tratos indebidos que denigran su integridad como trabajadora y mujer, desde el mes de julio de 2012 por parte de Romel Mozombite Pinchi (ahora demandante). Es así que, mediante Resolución Gerencial N° 666-2012-GRSM -PEHCBM/GG, de fecha 30 de noviembre de 2012, en virtud al informe N° 001-2 012-GRSM-PEHCBM/CPPI,

expedido por la Comisión Permanente de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, la demandada dispuso el inicio de proceso administrativo disciplinario contra el actor, pues existirían indicios de comisión de falta grave. Estando a ello, la demandada cursó al actor una carta notarial recibida por éste el 14 de diciembre de 2012, en ella se le notificaba el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, y para tal efecto se adjuntó la Resolución Gerencial N° 666-2012-GRSM-PEHCBM/GG y el Pliego de cargos en su contra, otorgándosele el plazo máximo de diez días a fin de que ejercite su derecho de defensa y presente sus descargos.

DÉCIMO TERCERO: No obstante habersele notificado al actor en el domicilio señalado ante su empleadora a través del contrato de trabajo a plazo indeterminado que obra a folios 11, esto es, en el Pasaje Los Ruiseñores N° 731, Distrito de Morales, éste no se apersonó al proceso administrativo disciplinario que se le instauró, dentro del plazo de diez días.

Aunado a ello, la comisión permanente de procesos investigatorios dispuso la ampliación de la declaración de Esther Díaz Bartra que obra a fojas 56, en la cual, ésta se ratificó del contenido de su informe de fecha 26 de noviembre de 2012, precisando que el demandante la invitó a cenar y beber licor en reiteradas oportunidades, a las cuales accedió en algunas, y que, en las oportunidades que no lo hizo, el demandante tomaba represalias en su contra; asimismo, indicó que el actor le acariciaba las mejillas y la abrazaba de modo extraño, siendo que, llegó a pedirle su currículum bajo el argumento de que la iba a contratar como su asistente. Ante todas las acusaciones esgrimidas en su contra, el demandante no llegó a emitir su descargo ni cuestionar la versión de la hostigada.

Por lo tanto no resulta atendible la afirmación del actor que no se han valorado los medios de prueba en su real dimensión que acreditan que él no ha cometido la falta grave imputada; cuando por el contrario el actor no contradujo los cargos, menos actuó medios probatorios.

DÉCIMO CUARTO: El hostigamiento sexual atenta contra el equilibrio laboral que debe existir entre trabajadores al interior de una entidad, quebrantándose la buena fe laboral que debe primar en toda relación de trabajo. Así, la demandada acreditó que la decisión de romper el vínculo laboral existente con el demandante se debió a que éste, con su conducta, vulneró uno de los deberes esenciales coexistentes a toda relación laboral, que es el respeto a la integridad de la persona humana.

El actor también ha sostenido que la falta imputada no fue materializada de forma real y que solo fue una actuación planificada por la demandada, pretendiendo demostrar su afirmación con la Disposición Fiscal N° 002-2013-2F PPCSM-1°DDT-SM; empero esta disposición fiscal que corre a fojas 371, presentada fuera de los actos postulatorios, concluye en no formalizar y continuar la investigación contra Romel Mozombite Pinchi por el delito contra la libertad personal en la modalidad de coacción en agravio de Esther Díaz Bartra, tipificado por el artículo 151 del Código Penal, más no significa que tal decisión tenga relevancia para desestimar la falta grave laboral imputada al actor, por tratarse de responsabilidades distintas.

DÉCIMO QUINTO: Así como el despido y la causa que la sustenta fueron demostrados por la demandada, conforme lo dispone el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, aún vigente en este Distrito Judicial; la nulidad del despido y el motivo que la justifique deben también ser demostrados por quien los alega, en este caso concreto, por el demandante. Como sostiene la parte demandada en su recurso

de apelación, debe probarse el nexo causal entre la causal de nulidad alegada y el despido. Casación N° 1655-2013-Lima.

En este caso el demandante no ha aportado al proceso -como era su obligación- medio probatorio alguno o indicios razonables que la extinción del vínculo laboral se originó como consecuencia de su condición de afiliado al sindicato o a su participación sindical. En efecto, se aprecia que la suscripción de la convención colectiva 2012/2013, obrante a fojas 70, fue suscrita el 27 de noviembre de 2012, un día después de que la hostigada denunciara los hechos ante la Gerencia General de la demandada, por lo que, no puede sostenerse que el PEHCBM creó y direccionó la falsa imputación contra el demandante, pues solo habrían transcurrido horas entre ambos sucesos. Ello es corroborado con el hecho de que, el actor manifiesta en su escrito de demanda que, una de las causas probables por las que Esther Díaz Bartra lo acusó es que éste le habría informado a su empleadora de la pérdida de un radio transmisor que la hostigada tenía en su poder. Es decir, la versión del demandante, en el sentido de que le habrían "fabricado" una falta grave se desvanece cuando él mismo afirma que tenía malos entendidos con la agraviada desde hacía un tiempo. En tal sentido, la causa del despido no está relacionada con la suscripción del acta de convención colectiva, ni por alguna actividad sindical que el actor haya realizado durante la vigencia de su vínculo laboral con la demandada.

DÉCIMO SEXTO: El actor durante el procedimiento administrativo disciplinario no alegó que se haya infringido las garantías del debido proceso y que se le haya privado del derecho de defensa, en consecuencia, no puede ser amparada la alegación que contiene la demanda, que en sede administrativa se ha contravenido al debido proceso, por no haberse respetado las normas del D.S. N° 003-97 y otorgársele seis (6) días naturales para hacer su descargo.

Como se ha precisado anteriormente, la falta grave fue debidamente tipificada; la carta notarial de fojas 334, por la que se le notifica con la Resolución Gerencial N° 666-2012 que da inicio del proceso y se le solicita hacer uso de su derecho de defensa, se le otorga diez (10) días para presentar su descargo, lo cual por comportar mayor plazo resulta más garantista; y porque no explica de qué manera las actuaciones producidas en el procedimiento administrativo disciplinario ha causado afectación a las garantías del debido proceso, en su perjuicio.

Habiéndose establecido que el proceso administrativo disciplinario que le siguiera la demandada a fin de deslindar la responsabilidad del actor en torno a las acusaciones de hostigamiento sexual, resultó ser más amplio y más beneficioso para el mismo, no puede esgrimirse como agravio la no aplicación del procedimiento establecido en el D.S. N° 003-97-TR, por cuanto éste solo otorga al trabajador el plazo de seis días, por lo que, en aplicación del principio *de favorabilidad del procedimiento*, no encuentra este Tribunal vulneración al debido proceso, por cuanto el procedimiento utilizado fue en mejor y más lato y que sin embargo no utilizó el actor; consecuentemente no se ha acreditado que el despido sea nulo.

Por lo expuesto se concluye que la decisión de despido del actor obedeció a un móvil razonable y por lo tanto que el empleador no ha vulnerado su derecho al debido proceso, por lo que corresponde atender los agravios formulados en los recursos de apelación y desestimar la demanda en cuanto a la reposición en el puesto de trabajo y al pago de remuneraciones; así como declarar improcedente la tacha opuesta a fojas 173 y la nulidad deducida a fojas 251, desde que el argumento utilizado por los proponentes sobre la falta de valor probatorio de los documentos cuestionados en

ningún caso puede dar lugar para formular tales articulaciones, puesto que la valoración de los medios probatorios es una actividad discrecional privativa del juez y no de las partes; y estando a lo que dispone el artículo 200 del Código Procesal Civil: **REVOCARON EL AUTO** apelado contenido en la resolución número 9, de fojas 236, su fecha 4 de octubre del año 2013, que declara infundada la tacha opuesta por la parte demandada a fojas 173 contra el acta de la IV asamblea extraordinaria del sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo de fojas 62; la que declararon **IMPROCEDENTE**; **CONFIRMARON EL AUTO** contenido en la resolución número 12, de fojas 271, su fecha 3 de enero del año 2014, que declara improcedente la nulidad deducida por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de San Martín a fojas 251; y así mismo **REVOCARON LA SENTENCIA** apelada contenida en la resolución número 31, de fojas 496, su fecha 4 de abril del año en curso, que declara fundada la demanda; demanda que declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos; en los seguidos por Romel Mozombite Pinchi con Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Al escrito con cargo de ingreso número 5980-2017, presentado por la entidad demandada, estando a lo expuesto, téngase por señalada la casilla electrónica que indica y al *primer otrosí dice*; se tuvo presente al momento de resolver, y los devolvieron. Juez superior ponente señor Chacón Alvarez.
SS.

CHACON ALVAREZ
VARGAS MARTINEZ
DEL CASTILLO PEREZ



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla: *La vulneración al debido proceso no es una causal sometida a la jurisdicción casatoria de la Corte Suprema en materia laboral; sin embargo, corresponde en este caso concreto admitir el presente recurso de manera excepcional por haberse advertido prima facie un vicio, que por su gravedad, transgrede lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, referido a las garantías sobre el debido proceso.*

Lima, seis de octubre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número mil seiscientos treinta y uno, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA;** en Audiencia Pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez y Malca Guaylupo; y el **voto en minoría** del señor juez supremo **Arévalo Vela**; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Romel Mozombite Pinchi**, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y seis a quinientos noventa y dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos tres, que declaró fundada la demanda, y reformándola declararon infundada; en el proceso seguido con la demandada, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurrente invocando el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación:

- i) *Inaplicación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad***

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR; señala que la Sentencia de Vista es totalmente errada conforme a las normas vigentes y los hechos en relación a la pretensión de reposición en el trabajo.

- ii) Inaplicación del inciso b) del artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR*; menciona que el Colegiado Superior no ha realizado un análisis respecto al fuero sindical.
- iii) Se ha infringido la aplicación del inciso i) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; precisa que la Sala Superior no ha cumplido con la exigencia esencial de argumentar jurídicamente respecto a los hechos controvertidos sin afectar los derechos protegidos por el bloque de constitucionalidad.
- iv) Inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*; señala que la resolución impugnada no ha cumplido con observar las garantías constitucionales mínimas.

Primero: En cuanto a la causal invocada en el *ítem i)*, es importante precisar que se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas. En el caso concreto, se aprecia que el recurrente no señala con claridad y precisión por qué la norma invocada debió ser aplicada al caso concreto; en consecuencia, no cumplen lo previsto en el c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

Segundo: Sobre la causal denunciada en el *ítem ii)*, el impugnante no cumple con describir con claridad y precisión por qué la norma denunciada debe ser aplicada al caso concreto, ello a fin de que este Colegiado Supremo determine si tiene incidencia al caso concreto; siendo ello así, no cumplen lo previsto en el c) del artículo 58° de la

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

Tercero: En lo referente a la denuncia propuesta en el **ítem iii)**, es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en el caso concreto, el recurrente no señala si su denuncia está referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de la norma denunciada, por lo que deviene en **improcedente**.

Cuarto: Respecto a la causal invocada en el **ítem iv)**, cabe señalar que aún cuando la transgresión al debido proceso no es una causal sometida a la jurisdicción casatoria de la Corte Suprema en materia laboral, corresponde en este caso concreto admitir el presente recurso de manera excepcional por haberse advertido *prima facie* un vicio, que por su gravedad, transgrede lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, referido a las garantías sobre el debido proceso; lo cual obliga al Colegiado Supremo a declarar la causal señalada, en forma excepcional, **procedente**.

CONSIDERANDO:

Quinto: De la pretensión demandada

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas setenta y ocho a ciento cuatro, se aprecia que el actor pretende la reposición a su puesto de trabajo, toda vez que considera que ha sido despedido vulnerando su debido proceso, a pesar de estar amparado por la protección prevista en los literales a) y b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto: Pronunciamiento de las instancias de mérito

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

El Primero Juzgado Mixto de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, mediante de fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos tres, que declaró fundada la demanda, al considerar que: i) al actor se le despido mediante Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG, mediante la cual se le imputa haber incurrido en actos de hostigamiento sexual en contra de Esther Díaz Bartra, ii) lo manifestado por la señorita Díaz Bartra no ha sido acreditado en sede administrativa, toda vez que la acosada solo se ha limitado a expresar su manifestación de parte, sin que se haya podido establecer de manera cierta que en efecto se cometió la falta grave imputada al actor (fojas cuatrocientos cincuenta y uno a cuatrocientos cincuenta y tres y cuatrocientos sesenta y cuatro), más aun si en fojas cuatrocientos treinta y tres a cuatrocientos treinta y nueve la resolución Gerencial N° 010-2013 en su pár rafo 11 establece que las manifestaciones de hostigamiento sexual se realizaron cuando la hostilizada tenía una semana de iniciada sus prácticas pre profesionales (fojas cuatrocientos treinta y cinco), ii) los actos de hostigamiento sexual se iniciaron en julio de dos mil doce, y la demandada recién denuncia los hechos cinco meses después (noviembre de dos mil doce), iv) en fojas sesenta y dos a sesenta y siete obra el acta de la cuarta asamblea extraordinaria del sindicato de fecha once de julio de dos mil doce, donde se designa al demandante como secretario general. v) En fojas setenta a setenta y cinco obra el acta de convención colectiva de trabajo del período dos mil doce a dos mil trece realizada el 27 de noviembre de dos mil doce, donde el demandante es miembro de la comisión negociadora, vi) Tres días después, se le apertura al demandante (treinta de noviembre de dos mil doce) mediante resolución de Gerencia N° 666-2012 (fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos cincuenta y siete) proceso investigador disciplinario., vii) a la fecha del despido gozaba de la protección del fuero sindical (hasta tres meses).

Por su parte, la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y seis a quinientos noventa y dos, revocó la Sentencia apelada declarándola infundada, al considerar que en el caso de autos los medios probatorios consistentes en el acta de la cuarta asamblea extraordinaria del sindicato (fojas sesenta y dos a sesenta y nueve), la convención colectiva (fojas setenta a setenta y cinco), no sirven para demostrar que se trata de un despido que tenga las

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

características de uno de tipo represalia por razones de la actividad sindical del demandante, por lo que no se puede determinar que existan razones que hayan motivado por parte del empleador el término de la relación laboral.

Sétimo: Infracción del derecho al debido proceso

El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, en tanto, además del reconocimiento constitucional (inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1° y numeral 1 del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Octavo: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso concreto, el Colegiado Superior señala que el acta de asamblea extraordinaria del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, el Oficio Múltiple N° 001-2012, la invitación de FRECIDES y la Convención Colectiva de trabajo 2012/2013, no sirven para demostrar que se trata de un despido que tenga la característica de ser uno de tipo represalia por razones de la actividad sindical del demandante.

Noveno: Se aprecia que el Colegiado Superior centra su análisis en la calidad de afiliado al Sindicato del demandante, soslayando verificar la existencia o no de la falta grave imputada al actor mediante Resolución N° 010- 2013-GRSM-PEHCBM/GG, consistente en haber incurrido en actos de hostigamiento laboral y hostigamiento sexual.

Décimo: Asimismo, tampoco ha analizado cuál es la implicancia de que la señorita Ester Díaz Bartra (supuesta hostigada) haya realizado la denuncia el veintiséis de noviembre de dos mil doce, varios meses después de la fecha en que se iniciaron los supuestos hechos de hostigamiento sexual (julio de dos mil doce) y que dicha fecha coincida con la fecha de realización del acta de convención colectiva del período

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

2012/2013 realizada el veintisiete de noviembre de noviembre de dos mil doce (fojas setenta a setenta y cinco) en la cual se nombra al demandante como miembro activo de la comisión negociadora; sin embargo, tres (03) días después, mediante Resolución de Gerencia N° 666-2012-GRSM-PEHCBM/GG (fojas cuatr ocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos cincuenta y siete) se le apertura proceso investigador administrativo disciplinario, para que finalmente, con fecha siete de enero de dos mil trece, se emite la Resolución Gerencial N° 010-2013-GRSM-PEHCBM/GG mediante la cual se le impone la sanción de despido, sin que la demandada haya demostrado haber realizado el procedimiento establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Primero: Por otro lado, se aprecia que el análisis efectuado por la Sala Superior a fin de determinar si la demandada ha incurrido o no en un despido represalia producto de la actividad sindical del demandante, ha soslayado considerar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

Décimo Segundo: En dicho contexto, se verifica que la Sentencia de mérito adolece de vicios, respecto la vulneración del derecho al debido proceso, al no haber emitido análisis alguno sobre lo reseñado precedentemente; por lo que la causal invocada referida a la afectación al debido proceso, prevista en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **fundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Romel Mozombite Pinchi**, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos cinco; en

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha tres de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y seis a quinientos noventa y dos, y **ORDENARON** que el Colegiado Superior expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente ejecutoria; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo**, sobre nulidad de despido; y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Htp/JVM

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO TITULAR ARÉVALO VELA
ES COMO SIGUE:**

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Romel Mozombite Pinchi**, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y seis a quinientos noventa y dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y seis a quinientos tres, que declaró fundada la demanda, y reformándola declararon infundada; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Tercero: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas setenta y ocho a ciento cuatro, se aprecia que el actor pretende la reposición a su puesto de trabajo, toda vez que considera que ha sido despedido vulnerando su debido proceso, a pesar de estar amparado por la protección prevista en los literales a) y b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto: El recurrente invocando el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación: ***i) inaplicación del inciso a) 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; ii) inaplicación del inciso b) del***

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; ii i) Se ha infringido la aplicación del inciso i) 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; y iv) inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sexto: En cuanto a la causal invocada en el *ítem i)*, es importante precisar que se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas. En el caso concreto, el recurrente no señala con claridad y precisión por qué la norma invocada debió ser aplicada al caso concreto; en consecuencia, no cumple lo previsto en el c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 2702 1, deviniendo en **improcedente**.

Sétimo: Sobre la causal denunciada en el *ítem ii)*, no describe con claridad y precisión por qué la norma denunciada debe ser aplicada al caso concreto, a fin de que este Colegiado Supremo determine si tiene incidencia al caso concreto; siendo ello así, no cumplen lo previsto en el c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 2702 1, deviniendo en **improcedente**.

Octavo: En lo referente a la denuncia propuesta en el *ítem iii)*, es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en el caso concreto, el recurrente no señala si su denuncia está referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de la norma denunciada, por lo que deviene en **improcedente**.

Noveno: Respecto a la causal invocada en el *ítem iv)*, el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que la inaplicación de una norma de carácter procesal no está prevista como causal de casación en la norma señalada; siendo ello así, deviene en **improcedente**.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

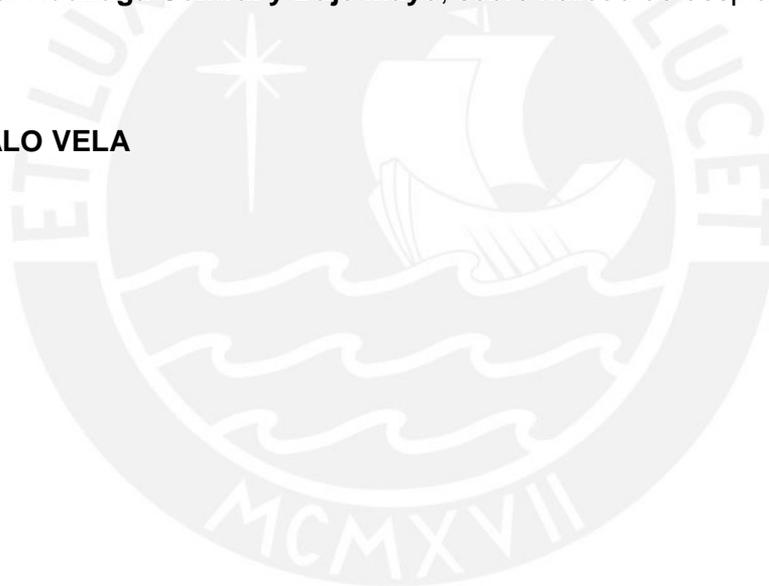
**CASACIÓN LABORAL N° 1631-2017
SAN MARTÍN
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021 :

MI VOTO es porque se declare **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Romel Mozombite Pinchi**, mediante escrito presentado el veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos ochenta y seis a quinientos noventa y dos; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo**, sobre nulidad de despido y se devuelva.

S.S.

ARÉVALO VELA



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
SALA CIVIL DESCENTRALIZADA DE TARAPOTO**

EXPEDIENTE : 00068-2013-0-2208-JM-LA-01
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO,
DEMANDANTE : MOZOMBITE PINCHI, ROMEL

Resolución número cuarenta y seis

Tarapoto, dieciocho de abril

del dos mil dieciocho.

AUTOS Y VISTOS; puesto a Despacho el escrito con cargo de ingreso N° 973-2018, presentado por la parte demandante; y **ATENDIENDO: Primero:** A que de acuerdo al último párrafo del artículo 57° de la Ley 26636-Ley Procesal del Trabajo aún vigente en este Distrito Judicial, la Sala Superior sólo admitirá el recurso de casación que cumpla los requisitos de forma allí establecidos y rechazará el que no satisfaga. **Segundo:** Que examinado el mencionado recurso que antecede, se verifica que sí se cumplen los requisitos de forma previstos en la norma procesal citada; por tales razones: **CONCEDIERON el recurso de casación** interpuesto por la parte demandante; y **ORDENARON** elevar los autos a la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, con la nota de atención que corresponde.
SS.

CHACON ALVAREZ

VARGAS MARTINEZ

DEL CASTILLO PEREZ



Reporte de Expediente

Expediente N° : 10486-2018-0-5001-SU-DC-01		SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	
Recurso Sala	: CASACION 10486 - 2018	Distrito Judicial	: SAN MARTIN
Fecha Ingreso	: 14/05/2018 12:34	Exp.	: 0000068 - 2013
Organo	: SALA CIVILDESCENTRALIZADA -	Procedencia Nro.	
Procedencia	: TARAPOTO	Secretario	: GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA
Relator	: AURIS GUTIERREZ FREDY BENEDICTO		
Materia	: NULIDAD DE DESPIDO	Estado	: RESUELTO
Ubicación	: SECRETARIA		

Partes Procesales...

DEMANDANTE :	ROMEL MOZOMBITE PINCHI	Recurrente
DEMANDADO :	PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO	
DEMANDADO :	GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN	

Vistas de Causas...

No existen vistas para este expediente.

Seguimiento del Expediente

24/09/2018	CONSTANCIA Sumilla: DEJO CONSTANCIA, QUE EN LA FECHA NO SE HA PODIDO NOTIFICAR LA RESOLUCIÓN DEL 09 DE AGOSTO DEL 2018 EMITIDO POR ESTA SALA SUPREMA A LA PARTE DEMANDANTE, AL NO HABER SEÑALADO DOMICILIO PROCESAL DENTRO DEL RADIO URBANO Y/O CASILLA ELECTRÓNICA, CONFORME LO DISPONEN LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS N° 101-2011-CE-PJ DEL 12 DE DICIEMBRE DEL 2011 Y N° 175-2016 P-PJ DEL 16 DE JUNIO DEL 2016. DESCARGADO POR: TRIGOSO CASTRO ANDRES MIGUEL	S/N	Fojas: 1
09/08/2018	AUTO Sumilla: TENER POR BIEN NOTIFICADO a la parte demandante Romel Mozombite Pinchi, con la resolución de fecha diecinueve de junio del año en curso; debiendo continuar el proceso según su estado corresponde. RECHAZAR el recurso de CASACIÓN interpuesto por el demandante Romel Mozombite Pinchi, mediante escrito de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de marzo del mismo año; en consecuencia ARCHÍVESE el presente cuadernillo y DEVUÉLVANSE los autos principales al Juzgado de origen; con conocimiento de la Sala Superior; en los seguidos contra Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo y Otro, sobre Nulidad de Despido. Notificándose conforme a Ley.- DESCARGADO POR: CRUZ CASTAÑEDA JOSE FREDDY	S/N	Fojas: 2
13/07/2018	CONSTANCIA Sumilla: DEJO CONSTANCIA, QUE EN LA FECHA NO SE HA PODIDO NOTIFICAR LA RESOLUCIÓN DEL 19 DE JUNIO DEL 2018 EMITIDO POR ESTA SALA SUPREMA A LA PARTE DEMANDANTE ROMEL MOZOMBITE PINCHI, AL NO HABER SEÑALADO DOMICILIO PROCESAL DENTRO DEL RADIO URBANO Y/O CASILLA ELECTRÓNICA, CONFORME LO DISPONEN LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS N° 101-2011-CE-PJ DEL 12 DE DICIEMBRE DEL 2011 Y N° 175-2016 P-PJ DEL 16 DE JUNIO DEL 2016. DESCARGADO POR: TRIGOSO CASTRO ANDRES MIGUEL	S/N	Fojas: 1

19/06/2018	AUTO Sumilla: DISPUSIERON: CONCEDER excepcionalmente el plazo de TRES (03) DÍAS al abogado de la parte demandante para que cumpla con APERSONARSE a la Oficina de Secretaria de esta Sala Suprema y suscriba el recurso de casación; bajo apercibimiento de rechazarse su recurso de casación en caso de incumplimiento total o parcial; en el proceso seguido contra el Gobierno regional de San Martín, sobre nulidad de despido; NOTIFÍQUESE conforme a ley. DESCARGADO POR: PAREDES ESTELA CARMEN GISELA	S/N	Fojas: 2
14/05/2018	DECRETO Sumilla: Por recibido en la fecha de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 294-2014-CE-PJ: agréguese al presente cuadernillo copias de la demanda y de subsanación si fuera el caso, auto admisorio, de las sentencias de Primera y Segunda Instancia, el recurso de casación y del auto que dispone su elevación. Además, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 101-2011-P-CE-PJ, las partes deben cumplir con señalar el domicilio procesal dentro del radio urbano de la Corte Suprema de Justicia de la República; asimismo, las partes deben cumplir con señalar su domicilio procesal electrónico, conforme al mandato de la Resolución Administrativa N° 175-2016 P-PJ de fecha dieciséis de junio del año en curso, y conforme al mandato del artículo 155° - D, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS y modificado por la Ley N° 30229. DESCARGADO POR: CCALLUCO ZEGARRA NEYZON	S/N	Fojas: 1

[<< Volver](#)[Volver a la búsqueda](#) 



2º JUZGADO CIVIL - SEDE MAYNAS - TARAPOTO

EXPEDIENTE : 00068-2013-0-2208-JM-LA-01

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

JUEZ : POMA JAMBO ZAMBRANO MONICA ELEANA

ESPECIALISTA : SHEILA SUJEY VILLAR CENTURION

**DEMANDADO : PROCURADOR PUBLICO REGIONAL ,
PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO**

MAYO ,

DEMANDANTE : MOZOMBITE PINCHI, ROMEL

RESOLUCIÓN N° 47

Tarapoto, tres de Octubre

Del año dos mil dieciocho.

DADO CUENTA; con el **Oficio** que antecede, **téngase** por devueltos estos autos, con la resolución de fecha nueve de Agosto del año dos mil dieciocho emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la misma que rechaza el recurso de casación y por ende firme la resolución de la Sala de fojas 642 a 645: **CUMPLASE** lo Ejecutoriado por dicha Sala, a **CONOCIMIENTO** de las partes la bajada de autos, en consecuencia **DESE** por ejecutado y **remítase** al Archivo Central de la Corte Superior. **Notifíquese.**-----

