

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ  
FACULTAD DE DERECHO



**INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA Nro. 02565-2018-0-3202-JR-LA-01, E-2796, JOSÉ DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA CONTRA UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado que presenta:

José Alberto Díaz Gallardo

REVISOR:

Dr. Luis Erwin Mendoza Legoas

Lima, 2024



## INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Luis Erwin Mendoza Legoas**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado:

INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA Nro. 02565-2018-0-3202-JR-LA-01, E-2796, JOSÉ DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA CONTRA UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as)

**Jose Alberto, Diaz Gallardo**

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **31 %**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **8/5/2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 26 de agosto de 2024**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <b>Mendoza Legoas, Luis Erwin</b>	
DNI: 42436623	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-6247-8400">https://orcid.org/0000-0002-6247-8400</a>	

## INFORME DE EXPEDIENTE ÚNICO (CÓDIGO E-2796)

**Candidata** : José Alberto Díaz Gallardo

**Origen** : Poder Judicial

**Expediente** : 02565-2018-0-3202-JR-LA-01

**Demandante** : José de los Santos Cajusol Tejada

**Demandado** : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

**Primera Instancia** : Juzgado de Trabajo - Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

**Segunda Instancia** : Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

**Casación** : Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República

Casación Laboral Nro. 24457-2019 Lima (Procedente)

**Materias** : Derecho del Trabajo  
Derecho Constitucional  
Derecho Administrativo  
Derecho Procesal



*Agradecido con mis papás, siempre.*

## RESUMEN

A partir de la revisión del Expediente Nro. 02565-2018-0-3202-JR-LA-01 correspondiente al proceso iniciado por el Sr. José De los Santos Casusol Tejada contra la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A: sobre impugnación de sanción disciplinaria, en el presente informe se identifican tres problemas o temas jurídicos, no necesariamente analizados en el proceso judicial, que abordan los siguientes temas: (i) El procedimiento administrativo de divergencia y la competencia de un juez para valorar informes de trabajadores indispensables. (ii) La ponderación de los derechos constitucionales de libertad de empresa, derecho a la propiedad, seguridad personal y huelga. Y, (iii) El correcto procedimiento de sanción disciplinaria.

A manera de justificación, el análisis que se aprecia a continuación tiene relevancia jurídica en la medida en que se analizan temas en materia de derecho laboral, procesal, administrativo y constitucional, tal y como ha sido detallado en el párrafo anterior. Este estudio sobre el caso excede el trabajo analítico trabajado por el juzgado de primera, segunda instancia y la corte suprema en el proceso con el expediente precitado. Al respecto, se incide con más detalle en el desarrollo histórico de la normativa que envuelve el presente conflicto, se desarrollan temas cuestionados en distintos procesos laborales muy similares al presente (inmediatez jurídica, procedimiento para sanción distinta al despido, ponderación de derechos constitucionales como el de seguridad personal, propiedad, libertad de empresa y libertad sindical, etc.) y se llega a conclusiones más profundas que las que se puede apreciar en el expediente trabajado.

A través de la lectura del presente informe, no sólo se podrá llegar a la conclusión de que el juzgado no ha realizado un análisis jurídico del caso realmente profundo, sino que existen muchas maneras en las cuales se puede abordar el presente problema.

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	HECHOS DEL CASO	5
2.1.	ANTECEDENTES DE LA SANCIÓN	5
2.2.	PROCEDIMIENTO PARA SANCIÓN	6
2.3.	PROCESO LABORAL	7
3.	DEFINICIÓN, ANÁLISIS Y POSTURA RESPECTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN EL EXPEDIENTE	13
3.1.	EL PROCEDIMIENTO DE DIVERGENCIA Y LA COMPETENCIA DE UN JUEZ PARA VALORAR INFORMES DE TRABAJADORES INDISPENSABLES	13
3.1.1.	¿QUÉ ES UN TRABAJADOR INDISPENSABLE?	13
3.1.2.	EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE DIVERGENCIA	14
3.1.3.	COMPETENCIA DE UN JUEZ PARA PRONUNCIARSE SOBRE UNA NÓMINA DE TRABAJADORES INDISPENSABLES	21
3.1.4.	FALLO EXTRA PETITA PRODUCIDO EN EL PROCESO	23
3.2.	EL CORRECTO PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA: ¿EN ESTE CASO SE LLEVÓ A CABO DE MANERA LEGAL	27
3.2.1.	EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN NUESTRO ORDENAMIENTO: MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIA	28
3.2.2.	PLAZO PARA DESCARGO (DESCARGO FUERA DE PLAZO)	35
3.2.3.	PRINCIPIO DE INMEDIATEZ	44
3.3.	¿LA VALORACIÓN QUE DAMOS AL INFORME TÉCNICO DE UNA EMPRESA DEBE VERSE REFLEJADA COMO TAL EN NUESTRA NORMATIVA?	47
3.3.1.	PONDERACIÓN DE DERECHOS: LIBERTAD DE EMPRESA, SEGURIDAD PERSONAL, DERECHO A LA PROPIEDAD Y LIBERTAD SINDICAL	47
4.	CONCLUSIONES	59
5.	BIBLIOGRAFÍA	62
6.	ANEXOS	64

## 1. INTRODUCCIÓN

El análisis contenido en el presente informe se basa en los hechos y pronunciamientos judiciales recaídos en el Expediente Nro. 02565-2018-0-3202-JR-LA-01 (en adelante, “el expediente”) correspondiente al proceso iniciado por el Sr. José de los Santos Cajusol Tejada (en adelante, “el demandante” o “el Sr. Cajusol”) contra la empresa UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JHONSTON S.A. En su demanda, el Sr. Cajusol solicitó, como pretensión principal, la nulidad de la carta notarial que le comunicó la suspensión perfecta, por inasistencia injustificada a la prestación de servicios; y, como pretensión subordinada, el reintegro de las remuneraciones no percibidas por los 5 días que se hizo efectiva la suspensión.

De esta manera, la discusión principal en el proceso era determinar si, en el contexto de un procedimiento de divergencia que no ha sido resuelto, el empleador podía hacer efectiva la lista de trabajadores indispensables propuesta por su parte, por sobre la que fue propuesta por el Sindicato. En ese sentido, la suspensión perfecta fue el resultado de una sanción impuesta en contra el Sr. Cajusol, dada su inasistencia injustificada a la prestación de sus servicios en el contexto del ejercicio inadecuado de su derecho a la libertad sindical, manifestada a través de una huelga. Las faltas que BACKUS ha imputado al demandante están relacionadas al desconocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, Incumplimiento de obligaciones diarias laborales y a la **no** prestación de los servicios bajo el principio de buena fe, en cumplimiento con las disposiciones de un superior.

Más allá de la discusión principal en el expediente (comprobar si debe predominar la nómina de trabajadores indispensables propuesta por el empleador, en el contexto de una divergencia inconclusa), la revisión del caso nos permite ahondar en tres temas que, a nuestro criterio, pese a las normas y/o jurisprudencias existentes, siguen siendo bastante controversiales y, por lo tanto, su discusión se mantiene vigente. Estos temas son (i) la regulación histórica del procedimiento de divergencia y su efecto en la determinación de trabajadores indispensables en el caso concreto; (ii) también, sobre el procedimiento para sanción distinta al despido y su aplicación en el caso concreto; y, finalmente, (iii) si la preponderancia de las nóminas de trabajadores indispensables en nuestro ordenamiento están justificadas de manera constitucional.

Así, en la primera parte desarrollaremos un recuento histórico respecto de la regulación del procedimiento de divergencia. Podremos entender qué significó cada modificación normativa y cómo esto enriqueció la figura jurídica. A propósito de ello, analizaremos, de acuerdo con aquella normativa, el concepto de la competencia para resolver la controversia y nos trasladaremos al análisis procesal de la competencia y el fallo extra petita del juez en el proceso, tomando en consideración todos los alcances que se dieron respecto de la divergencia.

Como segundo problema jurídico, analizaremos si el procedimiento sancionador, tomando en consideración que no es uno de despido, ha sido desarrollado de manera legal. A propósito de él, se procederá a analizar el elemento de debido proceso para este tipo de sanciones, dado que no forma parte expresamente de nuestra normativa. Asimismo, como elemento del debido proceso, analizaremos el plazo para ejercer la defensa en estos procedimientos, dada la defensa post-sanción que se produjo en el desarrollo del presente conflicto.

En el tercer problema identificado, de índole constitucional, procederemos a resolver la duda de si la preponderancia que existe en nuestro ordenamiento respecto de las nóminas de trabajadores indispensables propuestos por el empleador. Es así como, apoyándonos con el desarrollo histórico normativo del procedimiento de divergencia, procederemos a realizar la ponderación de los derechos constitucionales que son libertad sindical, derecho de seguridad personal, de protección de los bienes de propiedad de la empresa y de libertad de empresa, comparándolas con las restricciones que significaron cada una de las normas que regularon la figura de la divergencia.

## **2. HECHOS DEL CASO**

### **2.1. Antecedentes de la sanción**

En el presente caso, el día 26 de enero de 2018, Backus informó tanto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) como al Sindicato Nacional de Obreros de Backus (SNO), el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de servicios, los horarios y turnos que estos debían cumplir, así como la periodicidad en que debían producirse los respectivos reemplazos, correspondiente a los servicios indispensables de la compañía en caso de huelga. A propósito de ello, Backus efectuó las precisiones necesarias para justificar el número de trabajadores correspondientes en cada uno de los Servicios indispensables de las plantas industriales de la Compañía.

En ese contexto, en el mes de febrero de 2018, el Sindicato inició una divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la nómina de indispensables para el funcionamiento de Backus. Ello, ante la diferencia de posturas que diferenciaban la nómina de La Empresa y la del Sindicato.

Así bien, de manera posterior, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, el cual representa al Sr. Cajusol, por acuerdo de su Asamblea General convocó a una Huelga General para los días 11 y 12 de abril del 2018.

La Empresa, ante la amenaza de ver perjudicado su propio funcionamiento, dada la futura ausencia por huelga de los trabajadores que habían sido señalados como indispensables, el día 05 de abril de 2018, cursó al demandante y a este grupo de trabajadores, una carta notarial con la finalidad de manifestar que se había dado cuenta del comunicado de huelga. A través de esta, comunicó que los puestos de su responsabilidad, dentro de la compañía, eran indispensables y que debían ocuparlos de manera obligatoria durante el período que dure la paralización convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus.

Ante ello, el demandante hizo caso omiso y participó de la huelga convocada por el Sindicato. Por lo tanto, el día 20 de abril de 2018, Backus cursó una carta notarial a los trabajadores que habían sido señalados como indispensables, y aún así asistieron

a la huelga, para comunicarles la sanción sin goce de haberes que se haría efectiva por los días 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo de 2018.

## 2.2. Procedimiento para sanción

De acuerdo con los hechos descritos en los antecedentes del caso concreto, el día 05 de abril de 2018, Backus cursó al demandante una carta notarial a través de la cual comunicó que, dada la condición indispensable de su puesto dentro de la compañía, de acuerdo con la nómina emitida por la propia empresa el día 28 de enero de 2018, no tenía justificación para ausentarse del mismo para atender a la huelga convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus.

En ese sentido, estando a que el Sr. Cajusol decidió no acatar la indicación contenida en la comunicación del día 05 de abril, con fecha 20 de abril del mismo año, Backus cursó una nueva carta notarial imputando al demandante, las siguientes faltas:

Artículo	RIT	Incumplimiento
B.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores:	a. <i>"Conocer y cumplir el presente reglamento, las normas legales, (...). El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones antes señaladas originará la configuración de las faltas correspondientes y la sanción respectiva de acuerdo a los procedimientos internos".</i>	Resulta evidente que las inconductas antes detalladas trasgreden frontalmente con nuestro RIT, toda vez que pone en evidencia la falta de lealtad del demandante en el incumplimiento y ejecución de sus funciones.
	e. <i>"Cumplir con sus obligaciones diarias."</i>	Es claro que el hecho que el demandante no haya asistido a prestar sus labores como se le solicitó e informó significa un claro incumplimiento a la presente disposición.
	j. <i>"Prestar sus servicios bajo los principios de buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne, cumplir con las disposiciones de sus superiores (...)."</i>	A través de los hechos narrados se constata la gran carencia de valores por parte del demandante, tales como la buena fe, eficiencia en cualquier labor que se le asigne, pues tomó la decisión de no asistir a laborar en un momento en el cual resultaba indispensable su presencia, debido a que ACATÓ UNA MEDIDA DE FUERZA PESE A TENER LA CALIFICACIÓN DE INDISPENSABLE.

Con esas imputaciones, y poniendo de relevancia que la inasistencia del Sr. Cajusol a la jornada laboral significaba una desorganización de las plantas industriales y, consigo, una alteración en los productos en proceso de Backus, la empresa sancionó al trabajador con una suspensión sin goce de remuneraciones, la que se haría efectiva por el período comprendido entre el 30 de abril hasta el 05 de mayo de 2018.

Dados los hechos, el trabajador cumplió la sanción por los 05 días hábiles que le fueron impuestos. Es decir, que dentro de un plazo razonable, entre la fecha de la notificación de la sanción hasta el inicio de la ejecución de la misma, el trabajador nunca presentó sus descargos contra las imputaciones. Por el contrario, cursó la carta de descargo contra la sanción con fecha posterior al cumplimiento de la sanción, siendo notificada con fecha 30 de mayo de 2018.

El Sr. Cajusol destacó principalmente que su puesto no significa una prestación indispensable para el funcionamiento de La Empresa. Pero, principalmente, señaló que, pese a que la huelga convocada por el Sindicato, fue declarada improcedente, hasta la fecha, no había sido declarada ilegal; por lo tanto, los días en que incurra para la participación de la misma no podían ser declarados como injustificados.

### **2.3. Proceso laboral**

- **Demanda y contestación de demanda**

Con fecha 15 de junio de 2018, el Sr. Cajusol Tejada interpone una demanda de impugnación de la sanción disciplinaria comunicada mediante carta notarial del día 20 de abril del mismo año. En ese sentido, solicita que se declare la nulidad de aquella, mediante la cual se dispone la suspensión de cinco días sin goce de haberes. Y, accesoriamente, solicita el reintegro de remuneraciones por los días suspendidos.

El demandante, obrero – operario de filtración de cerveza, señala que es empleado de Backus y forma parte del Sindicato Nacional de Obreros de la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A.

Tal y como se ha descrito en los antecedentes del presente caso, se señala que el Sindicato, mediante asamblea general, convocó a huelga general, en la cual el demandante participó por ser miembro.

El demandante considera que la empresa, con fecha 05 de abril de 2018 envió una carta de preaviso de despido a una cantidad de trabajadores con la finalidad de que no concurren a la huelga, debido a que eran considerados como trabajadores indispensables. La demanda plantea este acto como uno de mala fe, realizado con la finalidad de lesionar el derecho a la libertad sindical.

Sin embargo, como ya es de conocimiento en el presente informe, el demandante participó de la huelga y la empresa lo sancionó con la suspensión sin goce de haberes por el plazo de cinco días, mediante carta notarial cursada el día 20 de abril de 2018.

Con fecha 17 de abril de 2019, la empresa presentó su contestación de demanda. Dentro de ella alegó que (i) uno de los límites externos del derecho a la huelga es el establecimiento de servicios indispensables para el funcionamiento de las empresas. En ese sentido, que en ejercicio de sus facultades designó al personal que conformaría la nómina de trabajadores indispensables en caso de huelga.

(ii) En ese contexto, la empresa pone de relevancia que su nómina de trabajadores indispensables que fue presentada en el mes de enero de 2018 debe prevalecer ante la nómina propuesta por el Sindicato, de acuerdo a las consideraciones expuestas por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-AA

(iii) En ese sentido, el empleador argumenta que lo que se sancionó, en el caso concreto, fue el incumplimiento de las obligaciones laborales contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo; y no la participación del Sr. Cajusol en una Huelga.

- **Sentencia de primera instancia y apelación de Backus**

Mediante Resolución N°02, de fecha 13 de mayo de 2019, correspondiente al presente proceso, que motiva este informe, el juzgado ha considerado que la nómina dispuesta por Backus, para determinar los trabajadores indispensables para el funcionamiento de la empresa no puede tener superioridad a la nómina dispuesta por el Sindicato, dado que la primera aún se encuentra cuestionada en un procedimiento administrativo sobre nulidad. Por lo tanto, la suspensión de labores configura una vulneración al derecho a la huelga.

El juzgado no sólo ha tomado en consideración que existía un procedimiento de divergencia inconcluso; sino, también ha tomado como factor dentro de su análisis, que el Sindicato Nacional de Obreros interpuso una demanda por impugnación de Resolución Administrativa, contra 2 resoluciones directorales emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, las cuales declararon ilegal la huelga realizada el día 11 y 12 de abril de 2018. Por lo tanto, que hubo 2 cuestiones sin resolver definitivamente.

En ese contexto, pese tomar en consideración que la Autoridad de Trabajo ha declarado la ilegalidad de la huelga, el juzgado de primera instancia afirma que Backus, en la redacción de la Carta Notarial mediante la cual comunica la suspensión perfecta, comunica, como verdad absoluta, que la Autoridad de Trabajo ha determinado que la nómina de trabajadores indispensables propuesta por el Sindicato no puede tomarse en cuenta. Por lo tanto, se considera que La Empresa está transmitiendo una mentira, en base de la cual se suspendió al trabajador.

Con fecha 20 de mayo de 2019, Backus interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia contenida en la Res. 02. Al respecto, ha presentado 4 pretensiones impugnatorias principales, a manera de nulidad.

(i) En primer lugar, la empresa acusó falta de motivación interna de razonamiento, debido a que el juzgado de primera instancia presentó una contradicción entre una premisa, la misma que reconocía había un procedimiento de divergencia en curso; y una conclusión, dentro del mismo escrito. Ello en tanto, dada la premisa detallada previamente, aún así el juzgado se pronunció sobre la validez de la nómina de trabajadores indispensables presentado por Backus.

(ii) En segundo lugar, la empresa acusó deficiencia en la motivación externa de la sentencia. En ese sentido, afirma que el juzgado de primera instancia no analizó que el demandante vulneró el Reglamento Interno de Trabajo de Backus. Y, que, a partir de esa falta, se le sancionó con la suspensión perfecta.

(iii) En tercer lugar, la empresa acusa un fallo extra petita. El sustento de la pretensión se basa en la pronunciación sobre la validez de la nómina de trabajadores indispensables que presentó Backus en enero de 2018. Al

respecto, Backus manifiesta que en la demanda nunca se cuestionó la validez de aquella nómina.

(iv) Finalmente, la empresa manifiesta que se ha afectado el derecho al debido proceso, debido a que el juzgado se ha pronunciado sobre el contenido de un procedimiento de divergencia que no había sido finalizado aún.

Por otro lado, se presentaron 3 pretensiones impugnatorias secundarias, de manera revocatoria.

(i) Por un lado, Backus manifiesta que el juzgado ha cometido un error al no tomar en consideración que el demandante fue sancionado por el incumplimiento de sus obligaciones esenciales de trabajos, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo. (ii) Asimismo, que la determinación de los puestos indispensables y su comunicación, no suponen una afectación al derecho de huelga. La empresa manifiesta que esa determinación esta reconocida como un límite externo a ese derecho.

(iii) Finalmente, la empresa manifiesta que el juzgado erró al calificar la sanción como una arbitraria. Ello, debido a que el procedimiento de la sanción obedeció a una causa justa y comprobada.

- **Sentencia de vista**

La Sentencia de Vista fue emitida con fecha 03 de julio de 2019, mediante la que se resolvió confirmar la Sentencia de primera instancia y declarar fundada la demanda en los extremos en que se impugnó la sanción disciplinaria y se declaró la nulidad de la carta notarial mediante la cual se suspendió de manera perfecta al Sr. Cajusol; mientras que, por otro lado, se declaró improcedente la demanda en el extremo en que se pretendió el pago de las remuneraciones dejadas de percibir en los días en los cuales fue efectiva la sanción. Para la Sala Superior, al encontrarse la divergencia pendiente de ser resuelta, la comunicación efectuada por el empleador, respecto de la carta notarial que les obligaba a cumplir sus deberes en los días de huelga, no podía ser de obligatorio cumplimiento.

La Sala ha desarrollado que el procedimiento de la divergencia se fundamentaba en determinar la nómina final de puestos indispensables que se había impugnado por

parte del Sindicato. En ese sentido, los vocales de la sala se justifican en que, de acuerdo con el inciso C) del Artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, la comunicación de la declaración de la huelga debe sujetarse, entre otras cosas, al requisito de adjuntar la nómina de trabajadores indispensables para el funcionamiento de la empresa. En ese sentido, que, al no existir certeza sobre los concretos puestos indispensables para Backus, la carta cursada por Backus, de fecha 05 de abril de 2018, no pudo ser de obligatorio cumplimiento.

- **Recurso de casación y ejecutoria emitida por la Sala Suprema**

Con fecha 23 de julio de 2019, la empresa Unión de Cervecería Peruanas Backus y Johnston S.A.A. presentó un Recurso de Casación, invocando las siguientes causales:

El recurso de casación recoge nuevamente la impugnación respecto de la contradicción a propósito del análisis del procedimiento de divergencia que está inconcluso. En ese sentido, se afirma que la sala reconoce que hay un procedimiento de divergencia pendiente de resolver; sin embargo, sostiene que la designación de trabajadores indispensables no puede ser de obligatorio cumplimiento. Asimismo, se observa que efectivamente la sentencia de vista ha repetido la fundamentación exacta mediante la cual se sustentó la sentencia de primera instancia.

- Falta de motivación interna de razonamiento: Backus reiteró esta acusación, así como lo hizo en el escrito de apelación de sentencia, debido a que la sala volvió a presentar una contradicción entre una premisa, la misma que reconocía había un procedimiento de divergencia en curso; y una conclusión, dentro del mismo escrito. Ello en tanto, dada la premisa, citada anteriormente, el juzgado, aun así, se pronunció sobre la validez de la nómina de trabajadores indispensables presentado por la empresa.
- Deficiencias en la motivación externa: La Sala se limitó a copiar exactamente el mismo razonamiento esbozado por el juzgado de primera instancia. Tal y como lo hizo el A-quo, la sala desarrolló su sentencia sin dar respuesta a los agravios desarrollados en el escrito apelación de sentencia.
- Infracción normativa de lo dispuesto en el artículo 68° A del Decreto Supremo No. 009-2018-TR: La Sala debió tener en cuenta que, de acuerdo con el contenido

del artículo 68° A, de la norma infringida, cuando se presentase un caso de huelga, se tenían que considerar los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia previa. Pero, mucho más importante, que si no existían dichos criterios, debía primar la nómina dispuesta por la empresa, de acuerdo a lo desarrollado en el informe técnico. Sin embargo, ignoró todo lo citado, estableciendo que la nómina de Backus no podía ser de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

- Infracción normativa del inciso C del artículo 65° de la ley de relaciones colectivas de trabajo: La Sala Superior no realizó una interpretación correcta de la norma citada. En ese sentido, de haber realizado una interpretación sistemática de aquella, hubiese dado cuenta de que la norma se trata de un requisito indispensable para ir a la huelga. El sólo hecho de que no haya podido configurarse, demostraba que la huelga no debía ser declarada procedente y que los trabajadores, adicionalmente, debían asistir a su puesto de trabajo en los días 11 y 12 de abril de 2018.
- Infracción normativa de lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto Supremo 003-07-TR, respecto de la potestad sancionadora de la empresa: La Sala no ha tomado en consideración que la designación del trabajador como indispensable configuró una obligación laboral, que resultaba ser de vital importancia para la empresa. Aquella obligación, no sólo se encontraba respaldada por el reglamento interno de la empresa, sino que fue comunicada a todos los trabajadores indispensables. Es así que, de haberse realizado una correcta interpretación de la norma, se habría obtenido un pronunciamiento de la Sala que ampare la apelación.

Mediante ejecutoria del 08 de marzo de 2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por Backus; en ese sentido, casaron la sentencia fe vista y, revocando la apelada, declararon infundada la demanda de impugnación de sanción disciplinaria. Al respecto, la Sala ha llegado a la siguiente conclusión:

- El empleador estaba facultado para imponer la sanción de suspensión, por cuanto, al no existir un pronunciamiento final de la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto a la divergencia del puesto de trabajo, y conforme a la normativa vigente, específicamente respecto del artículo 68° A del Decreto Supremo No. 009-2018-TR, surtió efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo

establecido en su informe técnico, por lo cual, debió primar la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa.

Siendo así, el proceso concluyó con la Sentencia de Vista.

### **3. DENIFICACIÓN, ANÁLISIS Y POSTURA RESPECTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN EL EXPEDIENTE**

#### **3.1. El procedimiento de divergencia y la competencia de un juez para valorar informes de trabajadores indispensables**

El análisis del presente informe se desarrolla a la luz del conflicto que da origen al proceso signado con N° de expediente 02565-2018-0-3202-JR-LA-01. Es verdad que se trata de un proceso de impugnación de sanción disciplinaria, que persigue la nulidad de la carta notarial que comunica una suspensión perfecta de labores; y, que complementariamente, pretende el pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el período de la sanción.

Sin embargo, existe un hecho originario que, realmente, genera el desacuerdo entre La Empresa y el Sr. Cajusol. Esto es el desacuerdo sobre la nómina de trabajadores indispensables presentada por Backus, que, finalmente, se cuestionó a través de un procedimiento de divergencia.

##### **3.1.1. ¿Qué es un indispensable?**

Brevemente es importante que se detalle lo siguiente. En nuestro ordenamiento, con la finalidad de proteger los derechos constitucionales de la libertad de empresa, seguridad personal y protección de bienes y propiedad, se ha determinado la posibilidad de que las empresas puedan definir los puestos que resultan indispensables para el funcionamiento de su empresa. Ello con la finalidad de que estos puestos deban ser cubiertos siempre por el carácter de urgencia de los mismos. En ese sentido, **el trabajador determinado como indispensable será aquel señalado por el empleador para cumplir con cubrir ese puesto.**

A propósito de ello, nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha determinado que *“Se exceptúa de la suspensión de actividades [de huelga] a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en*

*peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga”. Eso quiere decir, de acuerdo con la misma normativa, que, “cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan”.*

### **3.1.2. El procedimiento administrativo de divergencia**

Pues bien. Como se ha descrito previamente, el día 26 de enero de 2018, Backus informó tanto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) como al Sindicato Nacional de Obreros de Backus (SNO), el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de servicios, los horarios y turnos que estos debían cumplir, así como la periodicidad en que debían producirse los respectivos reemplazos, correspondiente a los servicios indispensables de la compañía en caso de huelga.

En ese contexto, en el mes de febrero de 2018, el Sindicato, mostrando su desacuerdo con lo pretendido por Backus, presentó la divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la nómina de indispensables para el funcionamiento la empresa.

Ahora bien, en primer lugar *“es imprescindible definir el concepto divergencia [...], [que es aquella] contradicción surgida entre un empleador y sus trabajadores durante el desarrollo de una huelga, con relación al número, ocupación, horarios, turnos, mantenimiento de servicios y/o reemplazos de los trabajadores necesarios durante el desarrollo de dicha medida de paralización de labores en un centro de trabajo”* (Carbajal, 2021: pág. 8). Ello, para darle contexto al conflicto que dio origen al proceso judicial analizado.

Pero, además, para terminar de entender la figura jurídica, más allá de su concepto doctrinal, **es crucial analizar las normas que regularon la divergencia desde 2018 en adelante** – que es el período en que se desarrolló el conflicto-.

**En primer lugar**, de manera previa al contexto del conflicto materia de análisis, ya existía la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, aprobados

por los Decretos Supremos N°010-2003-TR y N°011-92-TR, respectivamente. Normas que regulaban el procedimiento de divergencia de la siguiente manera:

a. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

**Artículo 82.-** Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Aualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

b. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

**Artículo 68.-** De existir divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando durante la huelga en el caso del Artículo 82 de la Ley, será resuelta por la Autoridad de Trabajo o por el Instituto Nacional de Administración Pública, según corresponda.

Ahora bien, aún en un contexto previo al inicio del conflicto contenido en el presente informe, el artículo 68° del reglamento precitado fue ligeramente modificado, por el Decreto Supremo N°013-2006-TR, para ser detallado de la siguiente manera:

**"Artículo 68.-** En caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme a lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley, la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.

Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada".(\*)

De esa manera surgían 2 distinciones. En primer lugar, que el procedimiento se llevaba a cabo por un órgano independiente; y, que la decisión de este órgano era impugnabile. Sin embargo, seguía siendo un procedimiento – trámite del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.

En ese sentido, tenemos el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, norma que, de acuerdo con lo señalado previamente, regulaba el procedimiento de divergencia **al momento del inicio del conflicto**. De este texto se verifica que existe el procedimiento denominado “comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga”, signado con el N°11, que es de calificación automática y por lo que, a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. Y, por otro lado, tenemos el procedimiento N°12, denominado “Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga”, que involucra evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.

De tal manera, si pasados 30 días, en cualquier caso hipotético, la solicitud de divergencia del Sindicato no ha sido resuelta a su favor para que se considere que es su nómina la que debe prevalecer, el empleador puede considerar válidamente que ha operado el silencio administrativo negativo respecto de dicha solicitud por lo que, a falta de pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo, es su lista la que debe prevalecer y el ejercicio de su poder sancionador es completamente legítimo y no afecta ningún derecho constitucional.

Eso era la divergencia cuando el Sindicato Nacional de Obreros de Backus inició cuestionó la nómina de trabajadores indispensables de La Empresa, un procedimiento de carácter ministerial que debía ser resuelto en el plazo de 15 días hábiles.

En una fecha muy cercana a los acontecimientos narrados, con fecha 15 de septiembre de 2018 se publicó Decreto Supremo N° 009-2018-TR, que modificaba los Artículos 67 y 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones. Fue a partir de aquel que no sólo se realizó una modificación más significativa respecto del artículo analizado en el presente apartado, sino que se añadieron 2 subcapítulos a este: “A” y “B”. Véase a continuación:

*" Artículo 68.- En caso de divergencia sobre los servicios mínimos a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. La no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador, salvo que éste no haya comunicado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo. Esta aceptación tácita no surte efectos más allá del periodo correspondiente.*

*La Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles designa a un órgano independiente para que determine los servicios mínimos. La decisión del órgano independiente es asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver la divergencia.*

*Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.*

*La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las observaciones estén referidas al sustento técnico." (\*)*

De una lectura de la nueva redacción del artículo, lo que se puede observar es que el procedimiento empieza a obtener los plazos que corresponden para la complejidad que acarrea el asunto. El trámite se divide en más etapas, dados los nuevos plazos incluidos en el mismo; sin embargo, el paso más importante, que no se veía en las redacciones anteriores, es el de los 30 días para el ejercicio de la impugnación de la nómina de trabajadores del empleador.

Aún así, la modificación no fue todo lo que el Decreto Supremo precitado incluyó sobre esta materia. De hecho, incorporó 2 incisos del artículo, redactados de la siguiente manera:

**" Artículo 68-A.-** El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.

Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia.

La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.

Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.

Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico."(\*)(\*\*)

**" Artículo 68-B.-** Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las características técnicas que debe cumplir el órgano independiente así como sus honorarios referenciales, de ser el caso."(\*)

Estas incorporaciones causaron un impacto determinante en la regulación del procedimiento de divergencia. Esto es, porque dejó de ser un simple trámite con silencio administrativo negativo del MTPE y se volvió un procedimiento, tal y como se mencionó anteriormente, con una serie de plazos que corresponden con la complejidad de una discusión sobre trabajadores indispensables; pero, más importante aún, dejó de plantearse la posibilidad de que existe silencio administrativo negativo. Por el contrario, se otorga un plazo para la designación de un órgano independiente, un plazo adicional para la resolución de la divergencia, la posibilidad de que se otorgue un nuevo plazo en caso de que el órgano no resuelva y la problemática vuelva al Ministerio. Y, finalmente, como una acotación muy importante para este tipo de discusiones: Que, en un caso de huelga, **como lo es el presente**, cuando no existan acuerdos previos ni resoluciones antiguas de divergencias similares, **primará la nómina técnica presentada por La Empresa**.

A continuación, aún en el marco del transcurso del proceso materia de análisis, en febrero de 2019, se emitió la Resolución Ministerial N°48-2019-TR. Norma a través de la cual se llenó de contenido el artículo 67, 68, 68-A y 68-B correspondientes al

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Eso quiere decir que estableció normas complementarias para la aplicación de los artículos precitados. Al respecto, el Ministerio trabajó mucho más en detalle la figura jurídica y ahondó en el detalle de las materias sobre las cuales se podía desarrollar una divergencia, sobre el contenido de un informe presentado por el sindicato para llevar a cabo la divergencia, sobre el órgano independiente que resolvería la divergencia: honorarios, condiciones, precisiones y sobre su proceder; y, finalmente, sobre cómo se resolvería la divergencia por el MTPE, cuando se haya emitido el informe final.

El proceso materia de análisis en el presente informe fue archivado en mayo de 2022; sin embargo, hubo una modificación más a los artículos del procedimiento de divergencia que se viene desarrollando.

El 24 de julio de 2022 se publicó el Decreto Supremo N°014-2022-TR, el mismo que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, por última vez. Estas modificaciones se manifestaron únicamente en el texto del artículo 68° y del 68-A, en los siguientes términos:

**“Artículo 68.- Divergencia sobre servicios mínimos**

En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad.

Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, el mismo que es designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia. El periodo entre la designación y aceptación del órgano independiente suspende el plazo con el que cuenta la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver la divergencia.

En caso se cumpla el plazo máximo para resolver la divergencia, los trabajadores u organizaciones sindicales tienen que presumir la existencia de una resolución ficta denegatoria, encontrándose facultados para interponer los recursos administrativos pertinentes en uso o aplicación del silencio administrativo negativo.

Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las observaciones estén referidas al sustento técnico”.

En primer lugar, el artículo ya no presume que la no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador. En segundo lugar, la designación del órgano independiente para la resolución de

la divergencia se vuelve un acto potestativo del Ministerio de Trabajo; pero además, sólo sirve como un apoyo para la resolución del caso, que finalmente hará el propio MTPE.

La resolución ficta denegatoria se vuelve a introducir como el resultado del silencio administrativo negativo. Sin embargo, la diferencia de lo dispuesto en esta norma respecto de lo que se planteó en el contexto del desarrollo del conflicto entre el Sr. Cajusol y Backus es que, a partir de julio de 2022, el Sindicato podía apelar la resolución ficta denegatoria y a inicios de 2018, la posibilidad de apelar existía sólo contra la resolución emitida por el MTPE.

Finalmente, y para terminar de dar contexto histórico a la presente problemática, véase la modificación que se hizo sobre el artículo 68-A:

**“Artículo 68-A.- Trámite de la divergencia sobre servicios mínimos**

El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.

Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe determinar los servicios mínimos en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe del órgano independiente, del informe técnico presentado por el empleador y de las observaciones o de los informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.

Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.

Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:

i. Para el caso de servicios públicos esenciales: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.

ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”.

La gran modificación que se realizó con esta modificación fue que, en el escenario de una huelga, en el caso en que no exista acuerdo sobre la nómina de trabajadores indispensables y cuando no haya divergencia resuelta anterior, ya no se iba a respetar la nómina presentada por La Empresa a cabalidad, sino que, con la finalidad de defender el derecho a la libertad sindical, la **Autoridad Administrativa de Trabajo aplicaría el principio de buena fe y razonabilidad**

**tomando de referencia la declaración realizada por el empleador**, de manera que, desde sería una nómina aprobada por el MTPE la que prime.

### **3.1.3. Competencia de un juez para pronunciarse sobre una nómina de trabajadores indispensables**

Hemos sido muy claros en repasar, históricamente, la manera en la que se ha regulado el procedimiento de divergencia en nuestro ordenamiento. Dentro del repaso de cada uno de los artículos que se configuraron esta figura jurídica, se ha podido observar quién o quiénes son los órganos jurídico – estatales que se encargan de resolver las controversias. Es decir, cuál es órgano con competencia para resolver una divergencia.

A propósito de ello, es importante decir que, en palabras del profesor Giovanni Priori, hay una diferencia entre este concepto de competencia y potestad jurisdiccional. *“La potestad jurisdiccional es aquella atribuida constitucionalmente a algunos órganos del Estado por medio de la cual se busca la actuación del derecho objetivo al caso concreto a fin de lograr la efectiva tutela de las situaciones jurídicas de los particulares”* (2018, pág. 38); mientras que, relacionado a ello, *“es la ley la que establece dentro de qué ámbitos es válido el ejercicio de dicha potestad. La competencia, precisamente, tiene que ver con los ámbitos dentro de los cuales resulta válido el ejercicio de la potestad jurisdiccional”* (2018, pág. 38).

Tal y como se observa de la regulación sobre esta materia, tanto en nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo, como en el Código Procesal Civil, norma aplicable supletoriamente a los procesos laborales, estos criterios para determinar la competencia son 4: **materia, cuantía, grado y territorio**. Si bien es cierto que cada uno de los criterios es independientemente determinante para definir si un proceso se debe llevar ante un juzgado o sala en particular, **lo que corresponde en el presente análisis es determinar si un juez o vocal de una sala, pueden pronunciarse sobre la materia – procedimiento de divergencia.**

Pues bien, en tanto la presente controversia se ha desarrollado en la vía del proceso ordinario laboral, de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo,

Ley N°29497, debe tomarse en cuenta lo dispuesto sobre la competencia por materia de aquella norma:

**Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- l) aquellas(\*)**NOTA SPIJ** materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

A eso se suma que, la propia norma que regulaba el procedimiento de divergencia en el contexto en que inició la presente controversia, señalaba que, en caso de divergencia, la Autoridad de Trabajo designaba a un órgano independiente para que la resuelva. Y, que la decisión del órgano independiente sería asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.

Sin embargo, en el análisis que se ha podido observar durante la lectura del expediente, es que en la sentencia el juzgado de primera instancia ha desarrollado un juicio de valor sobre la nómina de trabajadores indispensables. Véase:

“10.- Asimismo, siendo que se encuentra pendiente de resolver el proceso sobre nulidad de resolución administrativa contra la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, al haberse interpuesto una demanda contencioso administrativa por Backus, según se advierte del documento que obra a fojas 107/139, se concluye que dicha resolución no se encuentra firme, es más, por información de ambas partes hasta la fecha no ha sido resuelto con el mismo carácter de firmeza el procedimiento de divergencia, sin dejar de mencionar que tampoco existe en autos documento que así lo acredite, **por ende, no puede atribuirse a la nómina de trabajadores propuesta por Backus, que incluye al demandante conforme se advierte de la carta notificada por conducto notarial con fecha 04 de abril de 2018,** que obra a fojas 81/82, una preponderancia o superioridad por sobre la nómina planteada por su Sindicato de Trabajadores, siendo que le corresponde establecer ello a un órgano independiente al amparo de lo previsto en el artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”.

Eso quiere decir que, de acuerdo con el juzgado, en el contexto de una huelga, cuando no exista concordancia entre el empleador y el sindicato para definir la lista de trabajadores indispensables, y no existen pronunciamientos previos al respecto ni nóminas previamente acordadas, **no puede primar la nómina técnica propuesta por la empresa.** Y, más allá de realizar una discusión sobre el fondo del asunto, respecto de esta decisión, **un juez laboral no tiene porqué determinar la validez, o no validez, de una nómina de trabajadores indispensables en un proceso ordinario.** Esa no es su competencia.

#### **3.1.4. Fallo extra petita producido en el proceso**

Para efectos de este informe, la determinación sobre la competencia discutida en el acápite anterior cobra relevancia, también, cuando se analiza la pretensión impugnatoria **sobre fallo extra petita** que Backus desarrolla en su escrito de apelación de sentencia. Ello porque, de acuerdo con la postura de La Empresa, el juzgado de primera instancia no solamente excedió su competencia al pronunciarse sobre la validez de una nómina de trabajadores indispensables, sino que, se pronunció sobre un punto que no forma parte de la pretensión de la demanda.

En un proceso judicial, son las partes quienes ponen los límites de la discusión a partir de las pretensiones y de sus correspondientes contradicciones. Es por ello que las partes son soberanas en el proceso. El juez sólo fija los puntos controvertidos de acuerdo con el contenido de la demanda y contestación, con la única finalidad de resolver el conflicto.

A propósito de ese planteamiento tenemos el principio *Ne eat Iudex Ultra Petita Partium*. Esta es la máxima que indica que el proceso se desarrollará dentro de ciertos límites que el juez no puede sobrepasar. La máxima en cuestión delimita cuál será la extensión respecto de la materia a propósito de la cual la que el juzgador debe pronunciarse. Esta cuestión es dual: En primer lugar, debe impedir que el juez se pronuncie sobre puntos que no han sido propuestos a su competencia; y, en segundo lugar, prohibiendo que existan pretensiones que queden desatendidas (GUASP, 1943, pág. 35). Esto es así porque se actúan derechos subjetivos de las partes; de ahí que no baste que un hecho discutido sea únicamente cierto, sino que se sea pretendido por su titular.

Este principio, descrito previamente, llena de contenido lo que, en nuestra jurisprudencia se ha desarrollado como congruencia procesal. El principio de congruencia procesal, previsto en la segunda parte del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil se determina la emisión de sentencias incongruentes como: a) La sentencia ultra petita, cuando se resuelve más allá del petitorio o los hechos; **b) La sentencia extra petita, cuando el Juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados;** c) la sentencia citra petita, en el caso que se omite total pronunciamiento sobre las pretensiones (postulatorias o impugnatorias) formuladas; d) La sentencia infra petita, cuando el Juzgador no se pronuncia sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio; omisiones y defectos que infringen el debido proceso. Todo esto, por ejemplo, tomado en cuenta por nuestra jurisprudencia en ejecutorias como la contenida en la Casación 1967-2007-Lima.

Ahora bien, de la sola revisión de las pretensiones en el proceso, las mismas que se encuentran en el escrito de demanda, se puede observar lo siguiente:

1. PRETENSIÓN PRINCIPAL. -

SE DECLARE NULA Y SIN EFECTO LEGAL, la CARTA NOTARIAL de fecha 20 de Abril del 2018 cursada por la demandada al accionante, en que dispone mi suspensión de (05) días sin goce de haberes prohibiendo mi asistencia al centro de trabajo, específicamente los días

30 de abril, 02,03, 04 y 05 de mayo de 2018, en represalia a haber participado los días 11 y 12 de abril del presente año, en la Huelga Nacional del Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, de los OBREROS de la emplazada, realizada el 11 y 12 de Abril del 2018, vulnerando mi derecho fundamental de libertad sindical y participación en actividades sindicales.

2. PRETENSIÓN ACCESORIA:

**Se ordene:**

- 2.1. El reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir durante los días de suspensión sin goce de haberes, los mismos que se liquidarán a la ejecución de la sentencia.
- 2.2. El pago de los respectivos intereses legales.  
Con expresa condena del pago de los COSTOS Y COSTAS del proceso a la ejecución de la sentencia.

Pues bien. Para llegar a una conclusión sobre la validez de la sanción interpuesta al Sr. Cajusol, ¿era necesario que un juez tome postura sobre la validez de una nómina de trabajadores indispensables?

A propósito de esa cuestión, la revisión del acta de la audiencia de conciliación emitida en el presente proceso no es una ayuda, debido a que el juzgador no hizo un ejercicio profundo sobre los puntos controvertidos que se debían resolver para emitir un fallo razonable; por el contrario, en el acta copió nuevamente las pretensiones que obran en la demanda interpuesta por el Sr. Cajusol.

Sin embargo, aún así es válida la pregunta. No se puede adoptar una posición tan extrema con el principio del fallo extra petita como decir que un juez no se

puede pronunciar sobre nada que no obre en una pretensión. Más bien, lo que la congruencia procesal refiere, en la opinión del presente informe, es que **un juez sólo debe pronunciarse sobre aquellos puntos controvertidos necesarios para resolver una controversia**. Por lo tanto, es completamente relevante que se adopte una postura sobre la base legal de un procedimiento de divergencia, para entender la razón por la cual Backus sancionó al Sr. Cajusol.

En el presente acápite del informe, no es determinante discutir el fondo de si la nómina planteada por La Empresa era la que debía primar, o no. Más bien se trata de analizar la pretensión planteada por Backus en su apelación de sentencia, cuando acusó un fallo extra petita por parte del juez de primera instancia.

Es muy importante que se tenga completamente claro que **el hecho de que el juez tome en cuenta la norma sobre el procedimiento de divergencia para comprender la sanción interpuesta al demandante es muy diferente a que un juez se pronuncie sobre el contenido de una nómina, para resolver la controversia**. Este detalle es crucial para no caer en una contradicción, pues fácilmente se podría mal entender, dados los puntos 3.1.3 y 3.1.4 del presente informe.

Eso quiere decir que, el juzgado debió desarrollar su postura sobre la base de lo dispuesto en el Decreto Supremo N°013-2006-TR citado en el presente informe. El juez entendería, de esa manera, que no tiene que emitir un pronunciamiento de valor sobre ninguna nómina de trabajadores indispensables, pues esta valoración ya está dispuesta según nuestra propia normativa. Lo que hacía esa norma era remitir al Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, para que se llegue a la conclusión de que, respecto de la solicitud de divergencia contra la nómina de trabajadores de Backus **ya se había configurado el silencio administrativo negativo**.

Esto, desde la perspectiva del presente informe, es pronunciarse sobre la divergencia, pero es **lo necesario para emitir un fallo en la presente controversia**. Con esto se reafirma la posición de que un fallo extra petita no debe ser definido simplemente como un fallo sobre lo que no se ha pretendido

en el proceso. La extralimitación habría sido pronunciarse sobre la validez de cualquier nómina, utilizando criterios ad-hoc.

¿Por qué? Pues, ello ya no sería un razonamiento que sea necesario para resolver los puntos controvertidos en un proceso. Es, más bien, atribuirse la competencia del Ministerio de Justicia, para tomar una decisión anticipada, y que no correspondía.

Ello fue lo que sucedió en el presente caso. El juez, durante el desarrollo de su sentencia emite un juicio de valor respecto de la nómina de La Empresa, sobre la base de un considerando que no existe – por lo tanto, que vendría a ser ilegal -, para justificar que la lista de Backus no podía preponderar en el contexto de huelga y de una divergencia. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el juez emitió un fallo extra petita y se excedió en su competencia.

### **3.2. El correcto procedimiento de sanción disciplinaria: ¿En este caso se llevó a cabo de manera legal?**

Tal y como hemos desarrollado en el punto 2.2. del presente informe, el día 05 de abril de 2018, Backus cursó al demandante una carta notarial a través de la cual comunicó que, dada la condición indispensable de su puesto dentro de la compañía, de acuerdo con la nómina emitida por la propia empresa el día 28 de enero de 2018, no tenía justificación para ausentarse del mismo para atender a la huelga convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus.

En ese sentido, siendo que es relevante que se tenga presenten los hechos relacionados a la sanción, reiteramos que, estando a que el Sr. Cajusol decidió no acatar la indicación contenida en la comunicación del día 05 de abril, con fecha 20 de abril del mismo año, Backus cursó una nueva carta notarial sancionándole con una suspensión sin goce de remuneraciones. La misma que se haría efectiva por el período comprendido entre el 30 de abril hasta el 05 de mayo de 2018.

Finalmente, el trabajador cumplió la sanción por los 05 días hábiles que le fueron impuestos. Y, posteriormente, cursó la carta de descargo contra la sanción con fecha posterior al cumplimiento de aquella, siendo notificada con fecha 30 de mayo de 2018.

### 3.2.1. El procedimiento disciplinario en nuestro ordenamiento: Marco normativo y jurisprudencia

En el ordenamiento peruano, la relación laboral que sucede entre empleado y empleador, tal y como está reconocido en los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N°009-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (En adelante LPCL), esta configurada, principalmente, por el elemento de la subordinación. Facultad que tiene el empleador sobre su trabajador para exigir el cumplimiento de órdenes o instrucciones, imponerle un reglamento y señalarle las condiciones bajo las cuales debe prestar el servicio.

Nuestra normativa ha positivizado el concepto explicado anteriormente en el artículo noveno de la ley previamente citada.

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

Es así que, tal y como ha sido reconocido ampliamente por nuestra doctrina, todas estas facultades normativas, organizativas y sancionadoras conforman lo que se conoce como el poder de dirección del empleador. Y, a decir del abogado Lupo Hernández Rueda, *“el poder de dirección del empleador sería un simple poder moral y no un poder jurídico si es que no fuera acompañado de la potestad otorgada al empleador para sancionar al trabajador que incurre en una falta laboral”* (2009: pág. 124-125).

Las faltas en el marco de una relación laboral significan una violación al poder de dirección del empleador en el espectro normativo; en ese sentido, el empleado incumple de manera activa o pasiva con un precepto contenido en un reglamento interno de trabajo, algún mandato o condición de trabajo

contenido en el contrato que da origen a la relación laboral, responsabilidades asumidas en un convenio colectivo e inclusive cualquier mandato de origen legal, de cualquier norma contenida en nuestro ordenamiento.

Nuestra norma, la misma que regula las relaciones laborales privadas en el Perú, contempla la posibilidad de la configuración de dos tipos de infracción a las normas del reglamento interno de trabajo. Por un lado, contemplado en el artículo 25°, existe la falta grave, que es *“la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”*. Y, por otro lado, en contraposición con el concepto previamente descrito: La falta leve. La misma que si bien no está descrita en nuestra norma, configura todas aquellas faltas que no significan la irrazonable subsistencia de la relación laboral; pero, que, sin embargo, violan la normativa contenida en un reglamento interno de trabajo.

En palabras de Javier Espinoza Escobar, la función que cumple la sanción disciplinaria en el marco de las relaciones laborales privadas es garantizar el correcto y normal desenvolvimiento de las actividades dentro de la empresa; por un lado, funcionando de manera preventiva general, a través de la disuasión o intimidación; y, de manera preventiva especial, a través de la sanción (2017: pág. 2-3).

Para ello, la sanción tiene distintas manifestaciones contempladas en nuestra norma, así como en la doctrina peruana y sudamericana.

El abogado chileno Raúl Fernández Toledo ha sido preciso en definir que, evaluada su propia regulación normativa, la sanción debería dividirse en 2 tipos: Sanción conservativa y sanción extintiva. La diferenciación de los conceptos reside básicamente en que la sanción conservativa no extingue la relación laboral, mientras que la otra sí lo hace.

En el caso de nuestro país, *“además de la sanción de despido aplicada en caso de comisión de falta grave, la LPCL en su artículo 25, numeral h) se refiere a la sanción de amonestación escrita y en el artículo 12 literal g) reconoce a la sanción disciplinaria como una causal de suspensión de la relación laboral”* (Espinoza: 2017, pág. 3).

Adicionalmente, de manera histórica, el empleador ha incluido la amonestación verbal dentro de su propio reglamento interno de trabajo, para comunicar la incurrancia en una falta, con la finalidad de que no persevere en el tiempo. La misma finalidad tiene la amonestación escrita, contenida en el artículo 25, inciso h. Por lo tanto, ambas tienen una finalidad disuasiva y de enmendamiento de conducta. Ambas sanciones intentan prever una reiterada resistencia a las órdenes del empleador.

Tal y como se ha citado previamente, existe una sanción más grave para la comisión de una falta leve: La suspensión del contrato laboral, contenida en el artículo 12° de nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta *“consiste en la cesación temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración como consecuencia de la comisión de una falta moderada o de la [reiteración sobre] las faltas leves”* (Espinoza: 2017, pág. 4).

La sanción que genere un despido es aquella generada como consecuencia de una falta grave. Infracción que hemos explicado brevemente al inicio del presente inciso; y, que generará la extinción unilateral de la relación laboral entre el empleado y empleador. La citada se contempla en el artículo 25° de la LPCL, el mismo que desarrolla una lista de escenarios en los que se puede subsumir la comisión de una falta grave.

Con el escenario desarrollado, se puede llegar fácilmente a la conclusión de que en el Perú debe existir más de un procedimiento para sancionar una conducta infractora. Por un lado, debe existir un camino para poder imputar una falta grave, que significará, o no, el despido de un trabajador. Y, por otro lado, también será importante contar con un procedimiento para imputar una falta grave, de manera que la consecuencia jurídica sea la más adecuada posible – tomando en consideración las distintas sanciones para faltas leves en nuestro ordenamiento y doctrina -.

Pues bien, en el caso concreto, materia de análisis en el presente informe, la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston imputó a su trabajador, el Sr. Cajusol Tejada, una serie de faltas contra el reglamento interno de trabajo que conformaron un conjunto de infracciones leves. La consecuencia, como ya se ha podido tomar conocimiento, fue la suspensión del contrato laboral por el

plazo de 05 días hábiles. Por lo tanto, en este apartado del informe, es importante poner en relevancia el marco jurídico peruano respecto del **procedimiento para aplicación de sanciones disciplinarias distintas al despido.**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 31° desarrolla el siguiente texto:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.

Es fácil tomar conocimiento que el artículo en mención está referido al procedimiento para aplicar una sanción de despido. El ordenamiento peruano otorga tal relevancia al derecho a la estabilidad laboral que, para que pueda aplicarse una sanción ante una falta grave, que signifique la terminación de un contrato laboral, es imprescindible que rija el derecho de defensa, con la finalidad de que se puedan formular descargos contra las imputaciones.

De hecho, el artículo posterior, el 32° de la LPCL, postula lo siguiente:

Artículo 32°.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el

empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador.

En otras palabras, la norma procura que se reflejen los principios de un debido proceso en el procedimiento de despido. Es decir, que se reflejen características del debido proceso como **el derecho a la información, derecho a la defensa, derecho a probar, derecho a la certeza** (motivación). La prueba más definitiva de que una carta de despido debe contener información certera y debida motivación, es que la misma puede ser impugnada frente a un juez.

Y, si bien es cierto que, de acuerdo con el Dr. Cesar Landa *“El debido proceso [...] se descompone en: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales y, el debido proceso adjetivo, referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales”* (2002: pág. 447), el concepto es perfectamente extrapolable a un procedimiento administrativo y también a un procedimiento en donde un empleador busca sancionar a uno de sus trabajadores. En ese sentido, en el caso de una sanción laboral por falta grave, el debido proceso debe ser asegurado para proteger al empleado contra cualquier medida del empleador que viole los derechos fundamentales y, también, debe asegurar garantías procedimentales, para salvaguardar sus propios derechos.

Véase la conclusión a la que llega la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en su Sentencia de Vista, recaída en el Exp. 01325-2020-0-1501-JR-LA-03:

El **debido proceso formal** comprende iniciar el proceso de despido observando el principio de inmediatez, esto es, la rápida reacción del empleador en instaurar el proceso disciplinario ante el conocimiento de la falta laboral que se le acusa al trabajador, otorgándole su derecho a la defensa, respetando las formalidades y plazos legales en su procesamiento y sanción.

En cambio, el **debido [proceso] sustancial**, está referido a la fundamentación objetiva de la decisión disciplinaria, la aplicación correcta de la causa legal de la sanción, observando el principio de tipicidad, en correspondencia o congruencia con los cargos inicialmente imputados, y a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada [...], a la luz de los hechos

probados que configuran la falta cometida por el trabajador, esto es, ponderar y graduar debidamente la opción correctiva sea de amonestación, suspensión y despido o destitución [..], así como cuidar de no vulnerar los derechos inespecíficos del trabajador como sujeto dentro de la relación laboral.

Esto es, literalmente, la extrapolación que se planteó en el párrafo anterior. La aplicación del concepto del debido proceso, también desarrollado de acuerdo con César Landa, en un procedimiento sancionador llevado a cabo por el empleador.

Ahora bien, es bien sabido que en el caso de Backus vs. El Sr. Cajusol, no existe una imputación de una falta grave. Todo lo contrario. Son 3 imputaciones contra el reglamento de trabajo que generan una sanción de suspensión de 05 días laborales.

Entonces, ¿por qué son relevantes los artículos citados de la LPCL en los párrafos anteriores? Pues, porque no existe una norma especial para regular el procedimiento de la aplicación de una sanción distinta al despido.

Nuestro ordenamiento, como se acaba de mencionar, no se pronuncia sobre la vigencia del derecho de defensa en la aplicación de sanciones distintas al despido. *“No obstante, si a igual razón corresponde igual derecho, es evidente que el empleador debe respetar el derecho de defensa, sea cual sea la falta cometida y sea cual sea la sanción que le imponga al trabajador”* (Espinoza: 2007, pág. 10). En otras palabras, no existe razón para que un procedimiento de sanción por falta leve no se rijan bajo los principios del debido proceso.

De ninguna manera podría postularse, de manera legal, la idea de que un procedimiento sólo puede verse amparado por el principio del debido proceso, únicamente, cuando éste genere una consecuencia jurídica que pueda ser catalogada como de alta gravedad. Para ser más preciso, **no existe en nuestro ordenamiento ninguna norma que restrinja la aplicación del principio del debido proceso a un número cerrado de procesos o procedimientos.**

Por ejemplo. La Nueva Ley Procesal del trabajo no protege discriminadamente a ningún proceso laboral al momento de incluir el derecho al debido proceso:

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

[El subrayado es propio]

El Código Procesal Civil, al momento de reconocer el derecho al debido proceso, tampoco distingue entre un proceso más grave u otro menos grave, con la finalidad de que se desarrollen a la luz del principio citado:

Artículo I.- Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

Y, así también, podemos observar que cuando la Ley del Procedimiento Administrativo General postula el principio del debido procedimiento, hace referencia a todos los administrados ante el Estado, sin discriminar sobre el tipo o la gravedad del procedimiento:

1.2. Principio del debido procedimiento. - **Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo**, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

[El subrayado es propio]

En ese sentido, de acuerdo con lo precitado, así como en distintos más, que no han sido incluidos, todos los procedimientos y procesos legales deben verse amparados por el debido proceso.

Y, ¿por qué ello debería verse reflejado en un procedimiento donde no está involucrado el estado a través de su Administración o del Poder Judicial? Porque *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, tal y como lo reconoce nuestra Constitución Política.

Por lo tanto, tenemos 2 consideraciones importantes a tener en cuenta al momento de hablar del debido procedimiento cuando se trata de uno que interpone sanción distinta al despido. Por un lado, que ninguna relación laboral puede violar derechos constitucionales; y, por otro, que el derecho constitucional del debido proceso no debe ser aplicado sólo a algunos, sino a todos.

Con ese marco más claro, se puede entender lo contenido en el X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Esto es que *“cuando el empleador considere que corresponde imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar, desde el inicio, el derecho de defensa del trabajador, en un contexto de respeto al debido proceso”*. Esto significa que, no se debe permitir, de ninguna manera, que un trabajador no pueda ejercer su derecho de defensa en un procedimiento de tal naturaleza, o se incurra en falta de motivación para la imposición de una sanción.

Estas consideraciones también están respaldadas por la Resolución N°568-2021/ SUNAFIL-TFL-Primera Sala y la Casación Laboral 4494-2017-Lima, que, siendo conscientes de que no existe, taxativamente hablando, ninguna consideración que determine el debido procedimiento para sanción distinta al despido, aun así determinan que no se puede privar de aquel a ningún trabajador, al amparo de la constitución.

### **3.2.2. Plazo para descargo (descargo fuera de plazo)**

Como hemos desarrollado, previamente, en nuestro punto 3.2.1., pese a que en el ordenamiento peruano no exista ninguna norma que positivice el procedimiento para interposición de una sanción distinta al despido, ello no significa que un empleado se vea desposeído de sus derechos constitucionales en una relación de trabajo. Por el contrario, se ha reconocido

a nivel jurisprudencial y plenario, que este tipo de procedimientos deberán respetar el derecho constitucional del debido proceso en todo momento, sin importar que la sanción perseguida sea distinta a despido.

Ahora bien, como ya ha sido precitado en el presente informe, el artículo 31° de nuestra Ley de Productividad y Competitividad Laboral, un empleador “no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador **sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan**”. Eso introduce al presente estudio, otra nueva duda. ¿Cuál es el plazo para descargar, de un trabajador, en un procedimiento de sanción distinta al despido?

Pues, tal y como hemos desarrollado, de manera previa, el debido proceso es un principio constitucional, cuyas formalidades y reglas, garantizan la protección de los derechos constitucionales y libertades de la persona en la realización de un proceso o procedimiento.

En ese sentido, unas de estas reglas y formalidades que componen el derecho al debido proceso, en palabras del Dr. César Landa, son el Derecho a la defensa y Derecho a la libertad probatoria, entre otras más, que desarrolla en su artículo “*Derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional*”, redactado para la revista Pensamiento Constitucional. Y, estas fueron descritas de la siguiente manera:

c. Derecho de defensa. - Es el derecho a defenderse de la demanda de un tercero o acusación policial, fiscal o judicial, mediante la asistencia de un abogado. Este derecho a su vez se descompone en el derecho a ser oído, derecho a elegir a su defensor, obligatoriedad del defensor y si es el caso de contar con un defensor de oficio y con una defensa eficaz, facultades comprendidas en el inciso 14 del artículo 139° de la Constitución.

e. Derecho a la libertad probatoria. - Se parte del supuesto de que quien acusa debe probar judicialmente su acusación; sin embargo, en los casos en que los delitos son atribuibles a los agentes del Estado y éste con el poder disciplinario que tiene no ofrece u oculta al Poder Judicial las pruebas de la responsabilidad de su funcionario, podría operar la libertad probatoria en contrario. Fundándose en que, “la defensa del Estado no puede descansar sobre la

imposibilidad del demandante de alegar pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación del Estado. Es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio”. Es decir que la carga de la prueba recaería sobre el Estado demandado.

En ese sentido, dada el desarrollo conceptual propuesto, resultará claro tomar conocimiento de lo importante que es el derecho a un plazo razonable para ejercer el derecho de defensa. De hecho, de acuerdo con lo que dice el Dr. Landa, el derecho de defensa implica la posibilidad de contradecir una pretensión, implica ser oído. Y, aquello sería imposible si no se presenta un plazo razonable entre un acto postulatorio y una defensa formal.

En nuestra normativa el plazo para defenderse, como manifestación del derecho de defensa, se ve reflejado en distintas áreas del derecho.

Por un lado, en el proceso laboral la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha determinado que en el proceso ordinario laboral, el plazo para que se conteste a una demanda se extiende hasta el momento de la realización de la audiencia de conciliación. Y, en un proceso abreviado, de acuerdo con el artículo 48° de aquella norma, el demandado tendrá el plazo de 10 días hábiles para responder a una demanda.

En el plano del proceso civil, nuestro Código Procesal Civil también asigna distintos plazos, de acuerdo con el tipo de proceso, para la contestación de la demanda: 30 días en el de conocimiento, 10 en el abreviado y 05 para el proceso sumarísimo.

En la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral se ha podido observar, conforme se ha citado de manera previa, que un empleador no puede despedir a un trabajador por causa justa sin antes otorgar el plazo razonable de 06 días para efecto de los descargos contra las imputaciones del despido.

En consecuencia, se puede apreciar como nuestro ordenamiento jurídico ha acogido este plazo para el ejercicio del derecho de defensa, como una manifestación de este. Asimismo, se puede observar que el plazo razonable varía de acuerdo a la complejidad de las imputaciones y de lo que esto pueda significar en el ejercicio de la defensa.

Tal y como se ha podido observar de manera previa, el hecho de que un procedimiento para imposición de sanción distinta al despido no tenga un desarrollo positivizado en nuestra norma, significa también que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no ha contemplado una manera para aplicar el derecho de defensa en la misma. Por lo tanto, no existe un plazo como tal, para responder a una imputación, por ejemplo, por falta leve.

En el caso concreto, que corresponde al presente informe, el día 05 de abril de 2018, Backus cursó al demandante una carta notarial a través de la cual comunicó que, dada la condición indispensable de su puesto dentro de la compañía, de acuerdo con la nómina emitida por la propia empresa el día 28 de enero de 2018, no tenía justificación para ausentarse del mismo para atender a la huelga convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus.

Por lo tanto, estando a que el Sr. Cajusol decidió no acatar la indicación contenida en la comunicación del día 05 de abril, con fecha 20 de abril del mismo año, Backus cursó una nueva carta notarial imputando al demandante una serie de faltas relacionadas al incumplimiento de obligaciones. Imputaciones que ponían de relevancia que la inasistencia del Sr. Cajusol a la jornada laboral significaba una desorganización de las plantas industriales y, consigo, una alteración en los productos en proceso de Backus. En conclusión, tal y como ya se ha precisado en este informe, de manera previa, **la empresa sancionó al trabajador con una suspensión sin goce de remuneraciones, la que se haría efectiva por el período comprendido entre el 30 de abril hasta el 05 de mayo de 2018.**

Dada la omisión normativa respecto del procedimiento para este tipo de sanciones, se puede observar que, en aquel entonces, la empresa siguió uno propio. En primer lugar, dando un preaviso para disuadir la comisión de la infracción y, en segundo lugar, con la notificación de una carta notarial que detalló las faltas imputadas. De esa manera, Backus motivó la sanción y notificó la misma con un tiempo prudente antes de la ejecución de esta.

Hay que tomar en consideración que el X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional no había establecido, sino hasta 2022, que se

debía respetar el principio del debido proceso dentro de los procedimientos de sanción distintas a despido; sin embargo, en el caso concreto, la empresa desarrolló un procedimiento con la intención de plasmar pasos organizados para la interposición de la sanción. Es relevante mencionar que, previamente, en 2017, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ya se había manifestado al respecto, en la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima.

Estamos tomando en consideración que, en el Perú, los procesos y procedimientos buscan la resolución de conflictos deben respetar las reglas del debido proceso, asimismo, estamos de acuerdo en que el derecho al plazo para ejercer la defensa forma parte del derecho a la defensa como manifestación del debido proceso. Y, finalmente, ha quedado claro que *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Por lo tanto, **no existe ninguna razón por la cual un procedimiento para sancionar una falta leve**, o una serie de faltas leves, **no respeten este plazo para los descargos**.

Pero la pregunta es, si el plazo ha ido variando y se adecúa a cada tipo imputación y a cada defensa, ¿cuál es el plazo razonable en el caso concreto?

Se ha citado una serie de ejemplos, de manera previa, para que se pueda observar cómo ante diferentes escenarios, en donde la defensa contra una imputación implique una mayor dificultad, se otorgarán distintos plazos para el ejercicio de aquella.

Ahora bien, el grado de dificultad para el otorgamiento de plazo para el ejercicio de defensa no es, en cuanto a este informe respecta, el único factor para la determinación del plazo. En primer lugar, en cuanto a un proceso ordinario laboral respecta, por ejemplo, es crucial que el ejercicio de la defensa se ejerza durante la etapa de postulación. Ello, porque el proceso está diseñado para que, durante esta etapa, se admitan medios probatorios y, posteriormente, se realice el juzgamiento de este, en donde se actuarán los medios citados previamente.

Resultaría contraproducente para el principio de celeridad procesal, seguridad jurídica e incluso para el propio derecho de defensa que la contestación de una demanda pueda ser presentada en cualquier etapa del proceso. Sin embargo, de no presentar la defensa en el plazo otorgado – en el caso de rebeldía -, el imputado no se encuentra impedido de participar en el proceso:

**Artículo 43.- Audiencia de conciliación**

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Es más, con la finalidad de continuar con el análisis de la defensa y sus plazos, en este tipo de procesos, está estipulado en el artículo 463° de nuestro Código Procesal Civil, que *“declarada la rebeldía, pueden concederse medidas cautelares contra el emplazado para asegurar el resultado del proceso, o contra el demandante en caso de reconvencción”*. Esto quiere decir que, al amparo del derecho de defensa, aún existe una manera en la que el imputado puede tratar de salvaguardar sus derechos en cada caso en concreto.

A donde se quiere llegar con este ejemplo es a la posibilidad de ejercer el derecho a la defensa más allá de un plazo, con la finalidad de aterrizar la idea en el presente caso del Sr. Cajusol Tejada contra Backus.

Como se sabe, por lo detallado en el resumen del caso en el presente informe, el Sr. Cajusol cumplió con la sanción interpuesta contra su persona en los días 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo. Eso quiere decir que, pese a que la carta que comunicaba la sanción fue notificada el día 20 de abril, el trabajador no desarrolló ninguna defensa contra la carta hasta el cumplimiento de su sanción. Sin embargo, lo que sí sucedió fue que en una fecha posterior, esto es el **30 de mayo de 2018**, el actor cursó una carta de descargos contra la suspensión efectiva de labores

Por lo tanto, se plantea otra duda en el presente análisis. ¿Resulta una manifestación legítima del derecho a la defensa, el ejercicio de descargos contra la suspensión interpuesta **fuera de plazo?**

En primer lugar, para resolver aquella duda, es importante determinar si el hecho de presentar los descargos después de haber cumplido la sanción significa haber ejercido la defensa fuera de plazo.

Ya se ha indicado en el presente informe que un empleador no puede despedir a un trabajador por causa justa sin antes otorgar el plazo razonable de 06 días para efecto de los descargos contra las imputaciones del despido. Eso quiere decir que el plazo para el ejercicio de la defensa, en el procedimiento de despido, es de 06 días.

*“La CIDH ha señalado que la evaluación del plazo razonable debe ser analizado “en cada caso concreto” [...]. De esta manera, ha considerado cuatro elementos para garantizar el plazo razonable, a saber: a) la complejidad del asunto, b) la actividad procesal del interesado, c) la conducta de las autoridades judiciales, y d) la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso”. (Cusi, 2019)*

Este concepto es, como ya se ha demostrado, extrapolable en tanto estamos hablando del derecho de defensa. Previamente ya hemos mencionado que la complejidad para la determinación del plazo para descargos no es el único factor que debe ser analizado. Como vemos, es muy importante analizar la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada. De esa manera se podrá determinar *“si el paso del tiempo incide de manera relevante en la situación jurídica del individuo”* (Cusi, 2019).

En el caso del procedimiento de despido se ha tomado en consideración el plazo de 6 días, como tiempo razonable para que, dada la complejidad de una acusación por falta grave, el empleado pueda servirse, o no, de un abogado, para poder desestimar las imputaciones. No tendría sentido que el empleado pueda efectuar su descargo contra la acusación cuando ya se encuentra despedido. Ello, porque generaría inconvenientes logísticos graves en la empresa – en el caso de que ya haya dispuesto de personal para cubrir el puesto, por ejemplo -.

Ese caso demuestra que el plazo también se configura a partir de un análisis respecto de cuanto afecta el paso del tiempo en una de las partes en el procedimiento.

Si bien es cierto, en la Casación Laboral 4494-2017-Lima La Corte Suprema ha señalado que *“al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al del despido) a un trabajador se debe seguir un debido procedimiento, que, si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido”*.

Eso quiere decir que, bajo el entendido que en un procedimiento para sanción distinta al despido se debe respetar el derecho a la defensa; y, por lo tanto, el otorgamiento de un plazo razonable, **en este caso también debería otorgarse 06 días para los descargos**.

El señor Cajusol presentó sus descargos fuera de ese plazo; sin embargo, en la perspectiva del presente análisis, no sería completamente adecuado determinar el vencimiento del plazo bajo la exclusiva justificación de que han transcurrido más de 06 días.

Analicemos el siguiente escenario – el presente -. El día 20 de abril de 2018, Backus cursó al demandante una carta notarial en donde le ponía de conocimiento que había incumplido el reglamento interno de trabajo, dada su condición de trabajador indispensable. Por lo tanto, en el contexto que ya tenemos en el presente informe, comunicó la sanción.

En ese sentido, los 06 días hábiles habrían sido extendidos hasta el 27 de abril de aquel mismo año. Por lo tanto, la sanción se empezaba a hacer efectiva el día 30, tal y como determinó la empresa.

Ahora bien. Pongámonos en 2 escenarios:

1. Se cursa la carta comunicando la suspensión perfecta para los días 1, 2, 3, 4 y 6 mayo, eso quiere decir que existen 7 días entre la notificación de la sanción y el inicio de la ejecución de la misma.

2. Lo que sucede en el presente. Se notifica la carta que comunica la sanción y se ejerce la defensa el día 30 de mayo, excediendo con demasía el plazo para los descargos contra la imputación.

En el primer escenario, no puede afirmarse que se afectaría gravemente a la logística organizativa de la empresa, por el hecho de que el plazo se exceda en 1 día – o en un hipotético caso que fueran 2 o 3 – el tiempo jurisprudencialmente determinado de 06 días hábiles, para este tipo de casos. Por lo tanto, más allá de plantear como factor determinante el plazo de los 06 días para responder a las imputaciones, sería más importante que el plazo se extienda hasta por un día antes de la sanción.

En el segundo escenario, tenemos lo que sucedió en el caso concreto. La carta de descargos notificada **después** de la ejecución de la sanción. En ese caso, lo que importa es analizar si esa acción corresponde al correcto ejercicio del derecho de defensa, en los procedimientos de despido. ¿Existe una razón, como en los procesos judiciales y las medidas cautelares, para justificar los descargos fuera de plazo en este tipo de procedimientos?

Nuevamente, es importante, para esta investigación, citar al Profesor Javier Espinoza Escobar, cuando hace referencia a lo siguiente:

La Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo regulaba en su artículo 4, numeral 3, literal b, la competencia de los jueces de paz letrado laboral para conocer en vía de proceso sumarísimo la impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral. La actual Ley 29497 no regula expresamente esta posibilidad, lo que no significa que no sea competencia de los jueces especializados de trabajo pues estos, de acuerdo con su artículo 2, numeral 1, conocen en vía de proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (2017: pág. 11)

Ello, con la finalidad de que quede en evidencia que nuestro ordenamiento permite, hoy y en los años en que el presente conflicto se desarrollaba, existía la posibilidad de poder impugnar una sanción disciplinaria interpuesta en el

curso de una relación laboral. Eso quiere decir que no eran sanciones extintivas.

Esta posibilidad otorga la posibilidad de impugnar la sanción cuando ya ha sido ejecutada. Pero, además, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral ha llenado de contenido esta posibilidad al determinar que el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días contados desde el día siguiente de notificada la sanción para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Por lo tanto, dado que existe una vía para salvaguardar el derecho del trabajador, no tendría sentido que esta defensa se ejerza fuera de plazo, sobre todo porque no funcionaría como un elemento contradictorio, sino más como un recurso impugnatorio. Y, esta impugnación corresponde realizarse en la vía judicial.

En conclusión, 1) **el plazo para el ejercicio del derecho a la defensa es de 06 días, en los casos de sanción disciplinaria distinta al despido**. Sin embargo, es consideración del presente informe que, en los casos en de sanciones leves, dado que no existe la urgencia de despedir a un trabajador, **el plazo debería ser hasta un día antes de la ejecución de la sanción**, con un MÍNIMO de 06 días hábiles.

2) Finalmente, que, en el caso concreto, desde nuestra perspectiva, la defensa fue, efectivamente, presentada fuera de plazo. Por lo tanto, ya no tenía posibilidad de ser evaluada por el empleador. Es por ello, que la impugnación continuó vía judicial.

### **3.2.3. Principio de inmediatez**

El concepto del principio de inmediatez consiste, en palabras del Dr. Jorge Toyama, *“en que la oportunidad en que conozca la infracción laboral debe guardar relación inmediata con el momento en que efectivamente ejerce su potestad sancionadora”* (2009, pág. 127). Y con esto no quiere decir que se castigue inmediatamente al trabajador, tras el conocimiento de la falta, sino que se debe iniciar el mecanismo del procedimiento sancionador con efecto

inmediato al conocimiento de la falta, pese a que la falta sea conocida con un efecto tardío.

De acuerdo con nuestro Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Exp. 003860-2013-PA/TC, respecto del cómputo del plazo:

**“[...] resulta relevante para el cómputo de la inmediatez laboral el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que esté habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. Sobre él recaerá el examen de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta. La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral, o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su posterior investigación y sanción, en buena cuenta porque su actuación no representa la voluntad de la empresa para efectos de punir las faltas cometidas”.**

Aún así es importante anotar que, si bien es cierto que nuestro ordenamiento no ha desarrollado una mención expresa para la aplicación del principio de inmediatez para efectos de amonestaciones o suspensiones, nuestro Tribunal Constitucional ha determinado, en la STC 01112-2012-PA/TC, que el principio precitado significa un límite temporal que aplica para el ejercicio sancionador del empleador cuando se ha cometido una **falta**, por lo tanto, se entiende como un principio transversal al procedimiento disciplinario (Espinoza: 2017, pág. 7-8).

En ese sentido, de la revisión de los actuados en el proceso, lo que se puede apreciar es que existe una discusión respecto de la inmediatez **por el hecho de que se, supuestamente, se ha sancionado la inasistencia a la prestación de los servicios laborales con anterioridad a la declaración de ilegalidad de la huelga.**

Sin embargo, de un análisis de los hechos narrados en el presente proceso, podemos observar lo siguiente:

Que, el día 05 de abril de 2018, Backus cursó al demandante una carta notarial a través de la cual comunicó que, dada la condición indispensable de su puesto

dentro de la compañía, de acuerdo con la nómina emitida por la propia empresa el día 28 de enero de 2018, no tenía justificación para ausentarse del mismo para atender a la huelga convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus.

En ese sentido, estando a que el Sr. Cajusol decidió no acatar la indicación contenida en la comunicación del día 05 de abril, con fecha 20 de abril del mismo año, Backus cursó una nueva carta notarial imputando al demandante, las siguientes faltas:

Artículo	RIT	Incumplimiento
B.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores:	a. "Conocer y cumplir el presente reglamento, las normas legales, (...). El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones antes señaladas originará la configuración de las faltas correspondientes y la sanción respectiva de acuerdo a los procedimientos internos".	Resulta evidente que las inconductas antes detalladas trasgreden frontalmente con nuestro RIT, toda vez que pone en evidencia la falta de lealtad del demandante en el incumplimiento y ejecución de sus funciones.
	e. "Cumplir con sus obligaciones diarias."	Es claro que el hecho que el demandante no haya asistido a prestar sus labores como se le solicitó e informó significa un claro incumplimiento a la presente disposición.
	j. "Prestar sus servicios bajo los principios de buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne, cumplir con las disposiciones de sus superiores (...)."	A través de los hechos, narrados se constata la gran carencia de valores por parte del demandante, tales como la buena fe, eficiencia en cualquier labor que se le asigne, pues tomó la decisión de no asistir a laborar en un momento en el cual resultaba indispensable su presencia, debido a que ACATÓ UNA MEDIDA DE FUERZA PESE A TENER LA CALIFICACIÓN DE INDISPENSABLE.

La sanción, realmente, no fue interpuesta por inasistencia a la prestación de labores como consecuencia de la huelga. Lo que se pudo observar es realmente que **Backus sancionó al Sr. Cajusol por incumplimiento del reglamento interno de trabajo al no cumplir con la obligación de estar en**

**su puesto de trabajo cuando fue comunicado de su condición de indispensable.**

Un análisis distinto hubiese correspondido en el caso en que se haya sancionado al trabajador por **no asistir a trabajar** como consecuencia de participar en la huelga convocada por el SNO.

El principio de inmediatez habría obligado a Backus a sancionar al demandante cuando el procedimiento de divergencia acabase y se disponga si el Sr. Cajusol podía participar, o no de la huelga. Adicionalmente, si terminaba determinando la legalidad de aquella.

**3.3. ¿La valoración que damos al informe técnico de una empresa debe verse reflejada como tal en nuestra normativa?**

Como bien se ha podido observar, a lo largo del desarrollo del presente informe, ha quedado claro que en el caso concreto, de acuerdo con la normativa vigente en el período de desarrollo de la controversia, en el contexto de una huelga, cuando exista acuerdo entre La Empresa y el Sindicato y no exista resolución previa respecto de una divergencia, deberá primar la nómina de trabajadores indispensables propuesta por el empleador.

Es cierto que, conforme se ha ido modificando la norma, con el paso de los años, la preferencia respecto de la nómina de indispensables entregada por el empleador ha disminuido en cuanto a su preponderancia; sin embargo, ello no significa, en lo más mínimo, que su contenido sigue siendo el preferido por el artículo 68° del Reglamento de Relaciones Colectivas del trabajo.

**3.3.1. Ponderación de derechos: Libertad de empresa, seguridad personal, derecho a la propiedad y libertad sindical**

El análisis de los derechos constitucionales inmersos en la presente controversia, desde la perspectiva del presente informe, se debe desarrollar a la luz del siguiente párrafo contenido en el artículo N°3, del Anexo 1, Capítulo 1, de la Resolución Ministerial N°048-2019-TR:

*“En el caso de las empresas o entidades que cuenten dentro de su proceso productivo con actividades indispensables, la comunicación de los servicios mínimos busca preservar la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa o entidad durante la huelga, así como permitir la reanudación inmediata de las actividades luego de su conclusión”.*

¿A dónde se quiere llegar? Pues a notar que en la redacción de aquel simple párrafo nos encontramos considerando 4 derechos constitucionales para justificar la comunicación de personal con actividades indispensables: Derecho a la seguridad personal, derecho a la propiedad, libertad sindical y libertad de empresa.

La Libertad sindical se reconoce desde el planteamiento del escenario en donde se considera el desarrollo de una huelga. Por otro lado, los derechos de seguridad personal y al derecho de propiedad se toman en consideración para prevenir cualquier tipo de daño personal o material como consecuencia de la actividad de huelga. Y, finalmente, el derecho de libertad de empresa, el mismo que se protege por el sólo hecho de perseguir la continuidad productiva de la misma, para su subsistencia.

Pues bien, ¿cómo se enfrentan estos derechos en el conflicto?

Se trata, claramente, de un enfrentamiento o ponderación entre el derecho colectivo laboral de la libertad sindical contra los derechos a la propiedad de los bienes de la empresa, a la seguridad personal de los empleados o de los beneficiarios de la cadena productiva de la empresa y a la libertad de empresa, en tanto la paralización de un procedimiento productivo puede afectarla gravemente.

En primer lugar, es importante mencionar que, de acuerdo con nuestra constitución política del Perú, tal y como consta en sus artículos 2.1 y 2.24, la persona tiene derecho a su integridad moral y física, asimismo a la libertad y a la **seguridad personal**. Es así que, el inciso h del artículo 2.24, nuestra constitución refuerza la idea de que nadie debe ser víctima del ejercicio de la violencia física.

En segundo lugar, también se tiene que tener presente que la constitución reconoce que *“la economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas*

*formas de propiedad y de empresa*” con la finalidad de definir el pluralismo económico. Eso quiere decir que se respeta la propiedad de las personas jurídicas para usar, disponer, disfrutar, reivindicar o recuperar un bien, de acuerdo con el artículo 70° de nuestra constitución.

En tercer lugar, que, nuevamente, nuestra norma constitucional reconoce que toda persona tiene derecho a *“participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la nación”*; por lo tanto, que reconoce la posibilidad de que las personas se asocien o participen individualmente, con la finalidad de que se formen empresas. Todo aquello también confirmado en el artículo 59°, cuando nuestro Estado afirma garantizar la libertad de trabajo y empresa.

Finalmente, como manifestación del derecho colectivo del trabajo, la constitución, en su artículo 28°, reconoce la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Todo ello, en respuesta a la historia inequidad que ha existido entre las partes que se relacionan para la prestación de servicios laborales. En otras palabras, que es a partir de la colectividad que los trabajadores se equiparan y obtienen igual capacidad negocial que su empleador.

Esta libertad sindical, de acuerdo con el Dr. Sergio Quiñones:

“Puede definirse como aquel derecho [...] de titularidad individual y colectiva, consistente -desde la perspectiva individual- en la posibilidad del trabajador de constituir y afiliarse a un sindicato; mientras que -desde la perspectiva colectiva- se trata del derecho de las organizaciones sindicales a elaborar sus estatutos, desarrollar ampliamente sus actividades y a afiliarse a otras de grado superior; comprendiendo aquí el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga” (2018, pág. 132-133).

Con ese pequeño contexto, corresponde cuestionar si la preponderancia por la nómina de trabajadores indispensables de un empleador, en un contexto de huelga ha sido bien definida en nuestro ordenamiento, a lo largo de los años, tomando en consideración los derechos constitucionales descritos.

Ahora bien, el principio de proporcionalidad de los derechos, o test de proporcionalidad, se encuentra positivizado en nuestra constitución política como

una herramienta que funciona para analizar un acto restrictivo de derechos. En ese sentido, este principio, que, de acuerdo con nuestro Tribunal Constitucional, representa un valor de justicia, exige que se utilice la racionalidad para controlar la arbitrariedad de medidas tomadas por los poderes públicos del Estado. A propósito de ello, nuestro propio tribunal ha establecido criterios como la razonabilidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, para poder juzgar con suficiencia si una medida restrictiva ha sido justamente aplicada, o no (Burga: 2012, pág. 257-261).

En el presente caso, la restricción que existió en el contexto del desarrollo del conflicto fue el silencio administrativo negativo en el trámite de divergencia, de acuerdo lo dispuesto en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Este silencio administrativo negativo reflejaba la preponderancia que se otorgaba a la nómina técnica presentada por el empleador al momento de comunicar sus puestos indispensables.

Esta conducta se vio mucho más reforzada, cuando en adelante, como resultado de la entrada en vigor del Decreto Supremo N°009-2018-TR se positivizó el criterio de preferencia a la nómina de trabajadores indispensables del empleador, en el caso de que no exista acuerdo o divergencia previamente resuelta, en el contexto de huelga.

Es importante que el análisis parta desde esas 2 situaciones, para poder llegar a una conclusión realizando una comparación con la manera en que hoy se regula esa figura.

De acuerdo con lo dispuesto por el profesor Robert Alexy, para realizar un examen ponderativo de una colisión de derechos, en el marco de determinar la justificación de una medida restrictiva, es determinante que se tomen en cuenta los subprincipios de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. De esa manera, quien realice el desarrollo del análisis deberá cuestionarse lo siguiente: 1) Si la medida restrictiva, efectivamente, está aplicada para proteger un derecho protegido por la constitución. 2) Si la medida restrictiva representa el menor grado de afectación o restricción posible del derecho comprometido. 3) Finalmente, ´por un lado, si el grado de afectación del derecho restringido se equipara al grado de satisfacción del derecho salvaguardado por la medida; y, por otro lado, si la intervención o restricción se ha justificado con

suficiencia, en comparación con la intensidad de la restricción realizada por el poder del Estado (1993, pág. 160-164).

Ana María Burga Coronel, en su artículo *“El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano”*, ha propuesto el análisis en concordancia con lo adoptado por nuestro Tribunal Constitucional peruano. Al respecto, ha postulado la **razonabilidad, la idoneidad, necesidad y proporcionalidad**. Es decir, que en el Perú utilizamos un paso adicional para el ejercicio de ponderación.

Ahora bien, en el caso concreto, cada uno de estos pasos es perfectamente aplicable. Véase:

a. **Razonabilidad:**

La razonabilidad es un criterio para el análisis constitucional que evalúa si la restricción de un derecho protegido por la constitución responde la necesidad de salvaguardar un fin, que, de igual manera, sea constitucionalmente valioso y legítimo (Burga: 2012, pág. 258)

Analizando el criterio, debe ser el menos estricto para ser aprobado. La cuestión, en el análisis del conflicto entre Backus y el Sr. Cajusol, respecto de la razonabilidad, debe situarse en responder si la restricción del derecho constitucional de la huelga, como manifestación de la libertad sindical, se ha dado así en aras de proteger un derecho, o varios, con rango constitucional. En ese sentido, podemos ver, tal y como hemos desarrollado previamente, **que tanto el derecho a la seguridad personal, como el derecho a la propiedad y a la libertad de empresa**, son derechos constitucionalmente protegidos, con lo cual resultaría completamente razonable considerar la razonabilidad de la medida restrictiva.

b. **Idoneidad:**

De acuerdo con lo contenido en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el proceso signado con N° de expediente 003-2005-PI/TC, el análisis que se desarrolla con el presente criterio es *“de un*

*lado, que ese objetivo sea legítimo; y, de otro, que la idoneidad de la medida examinada tenga relación con el objetivo, es decir, que contribuya de algún modo con la protección de otro derecho o de otro bien jurídico relevante". En otras palabras, que una medida idónea debe ser **adecuada** respecto de los fines que persigue una medida.*

En nuestro país, el Tribunal Constitucional, en el caso en la Sentencia del expediente N° 0010-2002-AI/TC, consideró como inadecuada la medida de cadena perpetua, como acto restrictivo del derecho de libertad individual, debido a que los fines constitucionales de la pena no era la exclusión sino la resocialización. En ese sentido, que respecto de la legislación contra el terrorismo no debía considerar la cadena perpetua como un remedio idóneo, sino inadecuado.

Pues bien, en el presente proceso, inicialmente, la restricción no estaba planteada con completa claridad. Lo que se hizo, de la lectura del procedimiento de divergencia contenido en el TUPA del MTPE, era que la nómina de trabajadores indispensables propuestos por un sindicato sería rechazada, en el caso en que la autoridad administrativa no responda a la solicitud de divergencia en un plazo establecido.

Esta medida, respondía a la medida restrictiva que significaba la determinación de puestos indispensables dentro de una empresa. Tanto esa redacción del TUPA, como la creación del artículo 68-A con el Decreto Supremo N°009-2018-TR, más adelante, protegen o blindan la nómina de trabajadores indispensables del empleador y restringen, de cierta manera, el derecho de huelga, como manifestación de la libertad sindical.

Pero la pregunta es, ¿estas medidas para proteger los derechos constitucionales de la seguridad, propiedad y libertad de empresa eran idóneas o adecuadas?

Como una restricción que pretendía proteger el proceso de producción de las empresas, con la finalidad de que no resulte gravemente afectadas, se entiende que es una medida adecuada. Ello quiere decir que, protegiendo la nómina de trabajadores de la empresa, lo que

predomina lo que la norma pretende proteger es la integridad de la Empresa en sí misma. Que no perjudiquen su cadena de producción al grado en que se podría extinguir el negocio; que no se afecte la propiedad de miles de productos que la empresa podría llegar a perder; y, que se proteja la seguridad de las personas que trabajen dentro de la misma o de quienes puedan verse afectadas por la para intempestiva de la producción de una empresa.

c. **Necesidad:**

*“El Tribunal Constitucional ha definido a este subprincipio como el análisis sobre la existencia de medios alternativos al optado por el legislador que no sean gravosos o, al menos, que lo sean en menor medida respecto del medio utilizado. Por lo tanto, se trata del “análisis de una relación medio-medio” (Burga: 2012, pág. 259).*

En esta etapa del análisis es cuando surge el primer cuestionamiento respecto de las medidas que se tomaron hasta antes del Decreto Supremo N°014-2022-TR.

Tenemos entendido que las medidas tomadas para blindar la nómina de trabajadores indispensables proporcionada por el empleador eran restricciones **razonables** e **idóneas** para la protección de los derechos constitucionales de la seguridad, propiedad y libertad de empresa. Sin embargo, **la gravedad en la que fue afectado el derecho a la huelga y a la libertad sindical con esas restricciones no era necesario.**

En otras palabras, es importante notar que lo que se decía en aquel entonces era, en primer lugar que, no importaba si la administración, con la posibilidad de que tenga alta carga de trabajo, no atendiese la divergencia propuesta por un sindicato. Ello, porque en ese escenario, se entendería que la pretensión ha sido rechazada. Y no sólo ello. La posibilidad de impugnar una resolución ficta denegatoria apareció en 2022; eso quiere decir que, en 2018 esta denegación de la divergencia era firme.

Con el proceder de las modificaciones normativas que fueron aconteciendo, el plazo para el silencio administrativo negativo desapareció; sin embargo, se planteó la siguiente posibilidad por parte del artículo 68-A del Reglamento modificado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo:

*“Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico”.*

Nuevamente, en aras de proteger los derechos constitucionales inmersos en el presente conflicto, se terminaba por afectar el derecho a la huelga en situaciones en las cuales el sindicato casi no tenía la posibilidad de manifestarse al respecto.

Con esto no estoy manifestando una postura con la cual considere que la determinación de trabajadores indispensables sea una medida inconstitucional, ni mucho menos. Pero considero que la gravedad de las medidas con las cuales se ha ido regulando la divergencia han afectado directamente al derecho de libertad sindical. Y, en el caso de las normas que iban apareciendo hasta antes de 2022, se daba una preponderancia a la nómina del empleador que no era necesaria.

Es obvio que, en el contexto de una huelga, es importante aportar celeridad para resolver sobre indispensables, sobre todo porque es crucial determinar qué trabajadores deberán permanecer en sus puestos de trabajo. Sin embargo, **la solución por la que estaba optando el Ministerio de Trabajo** en la época en la que se presentó este conflicto **era no trabajar**, o involucrarse de la manera menos relevante.

Esa conclusión es posible gracias a una comparación histórica de la norma, porque en 2022 el artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo volvió a ser modificado:

“[...]”

Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:

i. Para el caso de servicios públicos esenciales: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.

ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; **en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico**”.

[El resaltado es propio]

Eso nos permite entender que, tanto en la época en que inició la presente controversia, como en el período inmediatamente posterior, la restricción que se estaba aplicando contra el derecho a la libertad sindical, no estaba obedeciendo a lo que Angélica Burga Coronel y el Tribunal Constitucional peruano habían descrito como el análisis de una relación medio-medio. Por el contrario, la preponderancia que existía de la nómina de indispensables del empleador se alejaba de obedecer a un punto medio.

Hoy en día, lo que tenemos es un equilibrio en la restricción que existe en la discusión de listas de trabajadores indispensables. Tal y como hemos citado previamente, el punto medio lo ha determinado la Autoridad Administrativa de Trabajo al formar parte de la solución al problema. Es decir, que mientras que antes se optaba por solucionar

el problema no trabajando, el día de hoy, se opta por solucionar el problema participando y pronunciándose sobre la nómina propuesta por el empleador, pero aplicando los principios de la buena fe.

d. **Proporcionalidad en sentido estricto:**

Tal y como hemos conceptualizado de manera previa, y de acuerdo con el Tribunal Constitucional en la Sentencia contenida en el caso con N° de expediente 045-2004-PI/TC, *“la proporcionalidad en sentido estricto o ponderación consiste en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en el derecho fundamental”*.

Y, para ello, es importante iniciar realizando la cuestión respecto de ¿cuál es la intensidad respecto de la cual se ha intervenido el derecho a la libertad sindical y a la huelga, como expresión de este?

Es cierto que, las medidas restrictivas que se aplicaron antes de 2022, de acuerdo a lo desarrollado en el inciso “C” del presente acápite, no aprobaron, desde la perspectiva del presente informe, el test de proporcionalidad en tanto no se consideraron medidas necesarias para salvaguardar los derechos constitucionales perseguidos. Eso hace innecesaria la continuación sobre el análisis de aquellas restricciones en particular; sin embargo, vale la pena un ensayo breve al respecto.

Tomando en consideración la escala de 3 niveles propuesta por Robert Alexy, podemos empezar a cuestionarnos cuál fue el nivel de afectación del derecho a la libertad sindical con las medidas desarrolladas antes de 2022. En primer lugar, debemos tomar en cuenta que la huelga es una manifestación del derecho a la libertad sindical; y, que dentro de esa consideración, la huelga no se ha prohibido de ninguna manera. De hecho, la restricción no opera contra la realización de la huelga en sí; es más bien, una consecuencia colateral de la divergencia. Por lo tanto, de ninguna manera se podría decir que la restricción sea absoluta.

La cuestión es si la afectación es leve o moderada; y, como suele suceder en los análisis jurídicos, es importante la evaluación casuística de los conflictos. En este caso tenemos los siguientes datos:

<u>OBREROS SINDICALIZADOS</u>	<u>OBREROS NO SINDICALIZADOS</u>	<u>OBREROS INDISPENSABLES PARA BACKUS</u>	<u>OBREROS INDISPENSABLES PARA EL SINDICATO</u>
400	120	87	9

El grado de afectación para la realización de una huelga es nulo, porque de ninguna manera la huelga se va a dejar de realizar por el sólo hecho de que un porcentaje de trabajadores no puedan participar de la misma. Sin embargo, como hemos mencionado anteriormente, el derecho a la libertad sindical no tiene un ámbito únicamente colectivo, sino que también se puede afectar desde la individualidad. La individualidad del derecho a la libertad representa la capacidad de afiliación, no afiliación y constitución de sindicatos, pero la huelga es un derecho jurídicamente colectivo. Por lo tanto, para analizar la afectación a la huelga, la individualidad no será relevante para definir el grado de afectación.

Por otro lado, los límites que tenían los sindicatos para observar las nóminas de trabajadores indispensables hasta 2022, desde la perspectiva de este informe, pueden analizarse en 2 momentos: Antes de la emisión del DS 009-2018-TR, cuando primaba lo dispuesto en el TUPA, y básicamente el sindicato tenía que tener la suerte de que se atiende su pedido; y, después de la emisión de ese Decreto Supremo, que es cuando se eliminó el silencio administrativo negativo, pero se determinó, de manera normativa, que primaba la nómina del empleador en caso de huelga, y cuando no exista acuerdo ni resoluciones previas de divergencia.

En el primer momento, si bien la afectación a la huelga no es total, **es moderada**. Sin embargo, en un segundo momento, cuando se han otorgado mayores garantías para el procedimiento, la afectación disminuye; y, por lo tanto, se debería considerar leve.

Ahora bien, tenemos, al otro lado de la balanza, el derecho a la seguridad de las personas que se pueden ver afectadas por la para de la producción de la planta; tenemos el derecho de propiedad sobre los bienes que podrían estropearse por la para de producción de una planta; y, tenemos el derecho a la libertad de empresa, como eje del pluralismo económico, que se puede ver afectado gravemente si la planta de su empresa para su producción.

En este análisis es importante notar que existen daños que pueden suceder, en caso de que los trabajadores indispensables no ocupen su puesto de trabajo, que pueden ser irreversibles. La grave afectación que puede causar la para de producción a una empresa como Backus puede equivaler a números elevadísimos que costos. De hecho, el incumplimiento de contratos de suministros puede causar demandas, que en el futuro, signifiquen aún más contingencias para La Empresa.

Existen bienes materiales que, por la para de producción y funcionamiento de una planta, se malograrán o se perjudicarán a tal nivel que causa un perjuicio económico a la empresa muy elevado.

También es cierto que la afectación a la seguridad personal es mucho más circunstancial y no necesariamente significará un beneficio elevado. Ello, porque consideramos que este derecho se protege aún más cuando la empresa da servicios básicos e indispensables.

Pero con todo esto se puede entender por qué la protección de estos derechos otorga un beneficio elevado. Porque, la no protección de los mismos los disminuiría a tal nivel que podría acabar con una empresa. En conclusión, **el nivel de satisfacción con esta medida sería alto y la ponderación sería legal.**

Si analizamos la ponderación respecto del artículo 68-A de nuestro Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas actual, encontraremos que se persigue el mismo nivel de satisfacción de los derechos constitucionales, pero con un nivel de restricción incluso más leve del derecho a la huelga. Por lo tanto, es un examen aún más satisfactorio.

#### 4. Conclusiones

- I. El desarrollo del proceso y el análisis de los actuados de los mismos, nos ha permitido arribar a conclusiones respecto de temas como la regulación histórica del procedimiento de divergencia y su efecto en la determinación de trabajadores indispensables en el caso concreto; también, sobre el procedimiento para sanción distinta al despido y su aplicación en el caso concreto; y, finalmente, si la preponderancia de las nóminas de trabajadores indispensables en nuestro ordenamiento están justificadas de manera constitucional.
- II. Al respecto, se ha podido observar que, con el paso de los años, la regulación sobre el procedimiento de divergencia ha transformado a esta de un mero trámite con silencio administrativo negativo a un procedimiento con garantías, que, con la aparición de la Resolución Ministerial 048-2019-TR y el Decreto Supremo N°014-2022-TR, han asegurado la doble instancia del procedimiento, un desarrollo con garantías y han disminuido la afectación al derecho constitucional de la libertad sindical.
- III. Que, es determinante que se tenga completamente claro que el hecho de que el juez tome en cuenta la norma sobre el procedimiento de divergencia para comprender la sanción interpuesta al demandante, en el marco de un proceso donde se impugna una sanción disciplinaria, es muy diferente a que un juez se pronuncie sobre el contenido de una nómina, para resolver la controversia. Este detalle es crucial para diferenciar los conceptos de la competencia por razón de materia y el principio de fallo extra petita.
- IV. Que, tenemos 2 consideraciones importantes a tener en cuenta al momento de hablar del debido procedimiento cuando se trata de uno que interpone sanción distinta al despido. Por un lado, que ninguna relación laboral puede violar derechos constitucionales; y, por otro, que el derecho constitucional del debido proceso no debe ser aplicado sólo a algunos procedimientos o procesos, sino que es transversal a la resolución de conflictos.
- V. Por un lado, el plazo para el ejercicio del derecho a la defensa es de 06 días, en los casos de sanción disciplinaria distinta al despido. Sin embargo, es consideración del presente informe que, en los casos en de sanciones leves,

dado que no existe la urgencia de despedir a un trabajador, el plazo debería ser hasta un día antes de la ejecución de la sanción, con un mínimo de 06 días hábiles. Y, por otro lado, que, en el caso concreto, desde nuestra perspectiva, la defensa fue, efectivamente, presentada fuera de plazo. Por lo tanto, ya no tenía posibilidad de ser evaluada por el empleador. Es por ello, que la impugnación continuó vía judicial.

- VI. Que el plazo de inmediatez, en el desarrollo del presente proceso sí se respetó, en tanto la sanción se interpuso, de acuerdo con la carta notarial notificada el día 20 de abril de 2018, por el incumplimiento del reglamento interno de trabajo y no por inasistencia a trabajar como consecuencia de la participación en una huelga.
- VII. Que, nuestras normas que regularon el procedimiento administrativo de la divergencia no aprobaban el test de proporcionalidad constitucional, en tanto no eran medidas restrictivas necesarias para salvaguardar los derechos constitucionales de la seguridad personal, propiedad y libertad de empresa. Por el contrario, se puede observar que hoy en día, con la última modificación al artículo 68-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del trabajo, en tanto la medida es mucho menos restrictiva de la libertad sindical, necesaria, idónea y razonable, es una restricción constitucional.
- VIII. Que, tomando en consideración todo el desarrollo de nuestro análisis, decimos que el juzgado de primera instancia, al considerar declarar fundada la demanda por la principal razón que corresponde al hecho de que Backus mintiera en su carta de despido, al manifestar que la Autoridad Administrativa de Trabajo dio razón a su nómina de trabajadores indispensables, no tomó en consideración el silencio administrativo positivo que determinaba el TUPA del MTPE. Por lo tanto, fue un fallo errado.
- IX. Que, la sentencia de vista no hizo un trabajo de análisis de ninguna de las pretensiones que se incluyeron en la apelación de sentencia. En ese sentido, que no se pronunció sobre el fallo extra petita, la falta de competencia alegada, la verdadera razón por la cual el demandante fue sancionado, entre otros.
- X. Finalmente, que la casación, en el caso concreto, da la razón a Backus utilizando una norma que no era aplicable al momento en que se desarrolló el

conflicto. De esa manera, fue errada también, al tomar el Decreto Supremo N°009-2018-TR como norma determinante para casar la sentencia de vista.



## 5. Bibliografía

- Escobar, J. E. (2012). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionadora del empleador*. Boletín Ministerio de Trabajo, Nro. 74. Recuperado de: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf)
- Hernández, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En: Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 405-419). Universidad Nacional Autónoma de México Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*, VIII, Nro. 8. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/\\$FILE/con\\_art12.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/$FILE/con_art12.pdf)
- Fernandez, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLIV. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173641334005.pdf>
- Viteri, D. (S.F.). *El derecho al plazo razonable en el proceso penal: el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional peruano*. Congreso. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/\\$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf)
- Cusi, J. (2019). *El plazo razonable como garantía del debido proceso*. Diario Constitucional.Cl. Recuperado de: [https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-plazo-razonable-como-garantia-del-debido-proceso/#goog\\_rewarded](https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-plazo-razonable-como-garantia-del-debido-proceso/#goog_rewarded)
- Priori, G. (2004). La competencia en el Proceso Civil Peruano. *Derecho & Sociedad*, Nro. 22. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16797>

Guasp, J. (1943), *Juez y hechos en el proceso civil. Una crítica del derecho de disposición de las partes sobre el material de hecho del proceso*. Editorial Bosch.

Vidal, M. (2004). Los límites internos del derecho de huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano. *Foro Jurídico*, Nro. 3. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336>

Ermida, O. (1996). *Apuntes sobre la Huelga*. Fundación de Cultura Universitaria.

Toyama, J. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, Nro. 40. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/12791/13348>

Burga, A. (2012). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Gaceta Constitucional*, Nro. 47. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B01644A8B01411E905257D25007866F1/\\$FILE/Burga\\_Coronel.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B01644A8B01411E905257D25007866F1/$FILE/Burga_Coronel.pdf)

Beaumont, R. (2012). El Tribunal Constitucional peruano y los derechos fundamentales de las personas jurídicas. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Nro. 18. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29671.pdf>

Toyama, J. (1992). El Principio de Inmediación en el Proceso Laboral. *Themis*, Nro. 22. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10936/11445>

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, Nro. 19. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>



BANCO DE LA NACION

2  
DOS

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 06569582  
DEPEN.JUD: 300150108  
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA ESTE  
CANT.DOC.: 0001  
MONTO S/ : \*\*\*\*\*4.30

258969-1 15JUN2018 9680 2193 0025 08:41:44

DFD1F18

CLIENTE

219300015 0258969

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

3  
TRES

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO

PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 06569582  
DEPEN.JUD: 300150108  
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA ESTE  
CANT.DOC.: 0001  
MONTO S/ : \*\*\*\*\*4.30

259511-1 15JUN2018 9680 2193 0025 08:41:52

B13511E

CLIENTE

219300016 0259511

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

7-C

CARTA NOTARIAL N° 13810176  
SERGIO ARMANDO BERROSPÍ POLO  
Av. Felipe Arancibia N° 669  
(Antes Av. Terepate) Lima

**Backus**

4  
CUADRO

NOTARIA BERROSPÍ POLO  
Av. Felipe Arancibia N° 669  
(Antes Av. Terepate) Lima

05 ABR. 2018

C.T. 2088200  
**RECIBIDO**

Lima, 04 de abril de 2018

Sr.  
CAJUSOL TEJADA JOSE DE LOS SANTOS  
OPERARIO DE ELABORACION  
UB LOS TOPACIOS MZ.C LT.5B, Ate, LIMA  
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, y en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 78 y 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo –aprobada mediante el Decreto Supremo No. 010-2013-TR– hacemos de su conocimiento que usted deberá permanecer en su puesto de trabajo conforme a la programación que establezca la cervecera, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización convocada por el Sindicato Nacional de Obreros (en adelante, SNO) desde las 07:00 horas del día miércoles 11 de abril de 2018 hasta el viernes 13 de abril de 2018 a las 07:00 horas (48 horas).

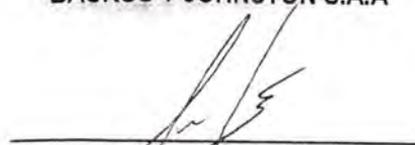
En efecto, independientemente de la decisión que emita la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la medida de fuerza, usted se encuentra en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización.

Cabe mencionar que la empresa cumplió con informarle –mediante la comunicación de fecha 29 de enero de 2018– al SNO y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad, a efectos de mantener los servicios indispensables de Backus en todos sus centros de trabajo ante un eventual supuesto de huelga. Dado que el SNO no ha cumplido con presentar debidamente el personal indispensable y en tanto que su solicitud de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha sido resuelta a la fecha, prevalecen los puestos indispensables que fueron debidamente informados por la empresa el pasado 29 de enero del presente año.

En ese sentido, y al estar su puesto incluido dentro de la lista antes mencionada, usted se encuentra en la obligación de prestar servicios de manera efectiva durante la paralización convocada por el SNO (desde las 07:00 horas del día miércoles 11 de abril de 2018 hasta el viernes 13 de abril de 2018 a las 07:00 horas) en los turnos en los que se encuentre programado, a fin de asegurar la continuidad de las labores indispensables dentro de la Compañía que no pueden ser objeto de suspensión durante el desarrollo de una huelga.

Atentamente,

p. UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS  
BACKUS Y JOHNSTON S.A.A



DANIEL CUADROS  
GERENCIA ELABORACION ATE  
PLANTA ATE

5  
CINCO

NOTARIA BERRONE  
Av. Felipe Arancibia N° 600  
(Antes Av. Terapaca) Rimac

RECIBIDO  
Hora: \_\_\_\_\_

Lima, 20 de abril de 2018

Señor  
CAJUSOL TEJADA JOSE DE LOS SANTOS  
URB. LOS TOPACIOS MZ. C LT. 5B, Ate, LIMA  
Presente.

De nuestra consideración:

Por la presente comunicación, que le será cursada por conducto notarial, ponemos en su conocimiento la decisión adoptada por Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. (en adelante Backus o la Compañía), de **suspenderlo disciplinariamente por cinco (05) días** sin goce de remuneraciones, por su conducta inadecuada e irregular, la cual se materializó mediante su incumplimiento de garantizar la continuidad de las actividades indispensables de la Compañía durante los días 11 y 12 de abril de 2018, en el marco de la paralización convocada por Sindicato Nacional de Obreros de UCP Backus y Johnston S.A.A. (SNO) de la cual usted formó parte, pese a que se encontraba programado para desarrollar sus labores en Planta Ate y tenía pleno conocimiento que en su calidad de Operario, su puesto de trabajo formaba parte de las posiciones que fueron consideradas como indispensables en caso de huelga, conforme se encuentra consignado en la comunicación de fecha 26 de enero de 2018 remitida al SNO y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT).

Adicionalmente, se indicó el sustento de cada una de las posiciones que se consideraron como indispensables en caso de huelga, tal y como se podrá apreciar de la Comunicación de servicios indispensables presentada tanto al SNO como al MTPE y que a, manera ejemplificativa citamos a continuación:

- Operario de Envasado: Esta labor es indispensable para asegurar las condiciones de higiene y limpieza de la línea de envasado (flash y túnel) reduciendo cualquier probabilidad de contaminación durante un periodo de inactividad. Asimismo, para preservar nuestro producto en proceso se está considerando poder envasar dicho producto. Todo ello preservará las condiciones para poder reanudar sin problemas las actividades ordinarias al finalizar la huelga.

Operario de Servicios Industriales: Las labores de estas personas son de vital importancia y sumamente indispensables, pues se encargarán de operar y asegurar la continuidad de los servicios industriales de la planta tales como: refrigeración, tratamiento de agua, electricidad, etc. Si estas labores son paralizadas o desarrolladas de forma defectuosa, la maquinaria de la Planta sufriría graves daños y sería imposible reanudar labores con normalidad.

Cabe señalar, que adicionalmente a ello, pese a que la Compañía informó en las vitrinas de cada una de las áreas de la planta que los trabajadores designados por Backus como indispensables, entre los cuales se encontraba usted, tenían la obligación de garantizar la continuidad de las actividades indispensables de la compañía, y que también se le remitió una carta en forma particular a su domicilio indicándole que por estar su puesto incluido en la lista de indispensables de la comunicación que remitió la Compañía al SNO y a la AAT, y en forma independiente a la decisión que emitiera la Dirección de General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, usted debía acudir a prestar sus labores, usted omitió tal obligación de garantía de los bienes e insumos de la compañía al no cubrir la posición indispensable a la que fue asignado para los días 11 y 12 de abril.

En efecto, en tanto su puesto de trabajo se encontraba dentro del grupo de indispensables, usted tenía la obligación de garantizar la continuidad de las actividades de la Compañía, que no pueden ser objeto de suspensión durante el desarrollo de una medida de fuerza, tal como lo es una huelga, y como se señaló expresamente en la carta de fecha 07 de abril de 2018 que se remitió a su domicilio en la cual se indicó que de acuerdo con lo informado al Sindicato y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 26 de enero de 2018, usted se encontraba dentro de la lista de puestos indispensables, por lo cual tenía la obligación de prestar servicios de manera efectiva durante la paralización convocada por el Sindicato para los días miércoles 11 y jueves 12 de abril del 2018 en la Planta Ate ubicada en Lima, tal como se observa a continuación:

En ese sentido, y al estar su puesto incluido dentro de la lista antes mencionada, usted se encuentra en la obligación de prestar servicios de manera efectiva durante la paralización convocada por el SNO (desde las 07:00 horas del día miércoles 11 de abril de 2018 hasta el viernes 13 de abril de 2018 a las 07:00 horas) en los turnos en los que se encuentre programado, a fin de asegurar la continuidad de las labores indispensables dentro de la Compañía que no pueden ser objeto de suspensión durante el desarrollo de una huelga.

Así pues, la presente medida disciplinaria se encuentra sustentada, en razón de haber incumplido sus obligaciones de trabajo y por tanto haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) de la Compañía, cuyos artículos 8°, 33° y 91° prevén lo siguiente:

*"Art. 8.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores:*

*e Cumplir con sus obligaciones diarias.*

*j. Prestar sus servicios bajo los principios de buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne, cumplir con las disposiciones de sus superiores (...).*

*(...),"*

*"Art. 91.- "Los trabajadores están impedidos de realizar, en forma general, actos que impliquen incumplimiento, descuido u omisión de sus obligaciones o que atenten contra las disposiciones, lineamientos, reglamentos y/o políticas de la Cervecería (...)"*

*(...)*

*s. Cualquier otra conducta que pudiera afectar el normal desarrollo de las labores diarias."*

Al respecto, es importante señalar, que el incumplimiento de sus obligaciones como trabajador asignado a un puesto indispensable durante la paralización que se materializó los días 11 y 12 de abril de 2018; resultando de especial gravedad, ya que cada puesto de trabajo indispensable tiene por fin garantizar el funcionamiento mínimo de la actividad de la Compañía en caso de una huelga, puesto que el no contar con la totalidad del personal indispensable indicado en la comunicación del 26 de enero de 2018, podría ocasionar la alteración del producto en proceso, el daño de los equipos, maquinarias, mantenimiento y operatividad de estos; así como riesgo potencial para las personas, daños a la seguridad, entre otros detallados en el escrito en mención.

En ese sentido, en caso uno de los puestos indispensables no fuera cubierto en un día de paralización traería consigo una desorganización de las plantas de industriales y de los demás puesto de trabajo indispensables para éstas.

Adicionalmente, cabe precisar que la Resolución Directoral General No. 0061-2018-MTPE/2/14, la cual fuera notificada al SNO en forma previa a la paralización realizada, indica en forma expresa que si bien el SNO ha presentado una divergencia a la relación de indispensables presentada por la Compañía, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto, correspondía al Sindicato presentar una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la empresa; no obstante, en tanto ésta fue sólo de 17 trabajadores, ello no resulta razonable, tal como se puede observar a continuación:

En el presente caso, con carta de fecha 25.01.2018, la EMPRESA comunica al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables en las plantas de Mallería, Ate, Motupe, Cusco, Arequipa, Huarochiri.

Luego, con Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J S.A.A. de fecha 23.02.2018, el SINDICATO presenta divergencia ante la relación presentado por la EMPRESA, y en la misma fecha presenta oficio a la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicando ello. En este contexto, a la fecha, se desprende que existe controversia en relación a la determinación de las actividades indispensables, esto es, que el SINDICATO ha iniciado un procedimiento de divergencia.

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.

Nótese entonces que, además de que la Compañía ya había cumplido con designarlo como un trabajador indispensable para laborar los días 11 y 12 de abril del presente año y, en consecuencia, por efecto del artículo 83 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; usted había quedado obligado a garantizar, en los días antes indicados, la integridad de los bienes e insumos de la Compañía; la Autoridad Administrativa de Trabajo ratificó dicha obligación al establecer que no podía tomarse en cuenta la relación de trabajadores para ocupar puesto indispensables propuesta por la organización sindical.

Por lo señalado, es evidente que su actuar se encuentra reñido frontalmente con los principios más elementales de colaboración y trabajo de la Compañía, lo que genera un grave incumplimiento de sus funciones de trabajo y la inobservancia del RIT al no haber asistido a laborar pese a contar con la calidad de indispensable.

En virtud de todo lo expuesto, procedemos a sancionarlo con una **SUSPENSIÓN** por 05 (cinco) días sin goce de remuneraciones, la cual se hará efectiva los días 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo de 2018.

En atención a lo expuesto, lo exhortamos a que modifique su actitud y conducta, toda vez que, situaciones como las descritas no volverán a ser toleradas bajo ninguna circunstancia por la Compañía.

Atentamente,

p. Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston



**Daniel Cuadros**  
**Gerente de Elaboración**  
**Planta Ate**

**Anexos:**

1. Anexo 1- Copia de la carta remitida por la Compañía a través de la cual se le designa como trabajador para ocupar un puesto indispensable.
2. Anexo 2 – Copia de los comunicados y programas colocados en las vitrinas de todas las áreas de la planta.
3. Anexo 3 – Copia de la resolución que declara improcedente la paralización solicitada por el SNO.

10  
Diez

FRENTE AL ANUNCIO DE  
**HUELGA DE 48 HORAS LOS DIAS 11 Y 12**

**RELACIÓN DE TRABAJADORES  
DESIGNADOS INDISPENSABLES POR  
ÁREAS Y TURNO  
PLANTA ATE**

Área	Nº pers.	Fechas	Turno	Nombre Completo	Posición
Ingeniería	75039268	11 y 12 de abril	1	MAURI GARCIA ARTURO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75032298	11 y 12 de abril	1	CASTAÑEDA ACHUY RAUL CONCEPCION	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75242352	11 y 12 de abril	1	CIPRIAN ARAUJO JAVIER DALTON	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75056510	11 y 12 de abril	2	BUSTINZA POVIS ALFREDO SANTIAGO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75033006	11 y 12 de abril	2	LOPEZ MENDEZ RUMUALDO FRAN	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75245384	11 y 12 de abril	2	ZURITA SOLORZANO JOSEPH NICHOLAS	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75039381	11 y 12 de abril	3	TABOADA NARREA ALEJANDRO EULOGIO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75036951	11 y 12 de abril	3	DAMASO TAPIA JOSE	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75032301	11 y 12 de abril	3	OJEDA GONZALES RAUL	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Ingeniería	75250107	11 y 12 de abril	1	PRADO CADENAS ALDO ANTONIO	OPERARIO DE LA PTAR
Ingeniería	75250460	11 y 12 de abril	3	GALLEGOS GARAY JEAN PAUL	OPERARIO DE LA PTAR
Ingeniería	75244871	11 y 12 de abril	2	ANGULO AGUILAR CARLOS ALEXIS	OPERARIO DE LA PTAR
Elaboración NABs	75137016	11 y 12 de abril	2	LEIVA ZARATE JOSE JOEL	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración NABs	75136754	11 y 12 de abril	3	YARANGA HUATARUNGO JUAN BALTAZAR	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración NABs	75139203	11 y 12 de abril	1	MUÑOZ YNQUIL HENRY ROBERT	OPERARIO DE ELABORACION
Envasado NABs	75247881	11 y 12 de abril	2	ARANGO OCHANTE LENIN EDGAR	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado NABs	75243878	11 y 12 de abril	1	ACOSTA RAMIREZ JORGE ANTONIO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado NABs	75242257	11 y 12 de abril	1	ANYAIPOMA QUISPE JUAN CARLOS	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado NABs	75244883	11 y 12 de abril	2	CORDOVA GUARDIA CARLOS ALBERTO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado NABs	75251236	11 y 12 de abril	3	LAURA AGUILAR ADRIAN	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado NABs	75246279	11 y 12 de abril	3	HUARANCCA GALINDO JESUS DANIEL	OPERARIO DE ENVASADO
Mantenimiento NABs	75241323	11 y 12 de abril	2	LOZANO MARIN JHONNY JOSEPH	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Mantenimiento NABs	75245958	11 y 12 de abril	3	AYALA QUISPE WILMER NATIVIDAD	OPERARIO DE MANTENIMIENTO SOPLADO
T ATE	75236543	11 y 12 de abril	1	FLORES MEDINA JAVIER GONZALO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75087751	11 y 12 de abril	1	BERROCAL LANDEO HUGO CESAR	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75052191	11 y 12 de abril	1	RUIZ FLORES JOSE MANUEL	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75028908	11 y 12 de abril	1	TASAYCO ROJAS GERMAN EDUARDO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75152174	11 y 12 de abril	1	SUAREZ CASTILLO WILLIAM JACINTO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75083771	11 y 12 de abril	2	SANTA GADEA GUERRERO RONALD HENRRY	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75036560	11 y 12 de abril	2	GARCIA CACERES JUAN CARLOS	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75034053	11 y 12 de abril	2	RAMOS VILLAVICENCIO FELIPE SANTIAGO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75081361	11 y 12 de abril	2	CARDOZA SALAZAR LUIS ANTONIO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75244878	11 y 12 de abril	2	AMPUERO DE SOUZA OSCAR	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75094803	11 y 12 de abril	3	GARCIA SANTAMARIA ROLANDO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75162043	11 y 12 de abril	3	REYES FERNANDEZ DANIEL	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75250116	11 y 12 de abril	3	CAPETILLO LA HOZ MARIANO ARTURO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75043931	11 y 12 de abril	3	SUAREZ PAREDES VICTOR OCTAVIO	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75034258	11 y 12 de abril	3	PACHAS CARBAJAL CESAR GONZALO ELEAZAR	OPERARIO DE ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS
APT ATE	75250945	11 y 12 de abril	1	ROJAS SEGURA NAYIB EMILIO	OPERARIO MANTENIMIENTO SP
APT ATE	75250950	11 y 12 de abril	2	POZO QUISPE MAXIMO DANILO	OPERARIO MANTENIMIENTO SP
APT ATE	75250944	11 y 12 de abril	3	APOLITANO ROJAS JORGE LUIS	OPERARIO MANTENIMIENTO SP
APT ATE	75251009	11 y 12 de abril	1	ALARCON ALVARADO EDUARDO	OPERARIO SMART PICKING
APT ATE	75250997	11 y 12 de abril	2	ZEVALLS PLASENCIA ANTHONY JIM	OPERARIO SMART PICKING
APT ATE	75251056	11 y 12 de abril	3	RETUERTO GERONIMO DUBNER JUNIOR	OPERARIO SMART PICKING
Almacén de Materiales ATE	75250145	11 y 12 de abril	1	BERNA GARBOZA JOHNNY RICHARD'S	OPERARIO DE ALMACEN DE MATERIALES
Almacén de Materiales ATE	75082694	11 y 12 de abril	2	PRETTO NEYRA MIGUEL ANGEL	OPERARIO DE ALMACEN DE MATERIALES
Almacén de Materiales ATE	75069728	11 y 12 de abril	3	REYES GONZALES OSCAR RAFAEL	OPERARIO DE ALMACEN DE MATERIALES

11  
ONCE

**FRENTE AL ANUNCIO DE  
HUELGA DE 48 HORAS LOS DIAS 11 Y 12**

**RELACIÓN DE TRABAJADORES  
DESIGNADOS INDISPENSABLES POR  
ÁREAS Y TURNO  
PLANTA ATE**

Área	Nº pers.	Fechas	Turno	Nombre Completo	Posición
Elaboración Bodegas	75240665	11 y 12 de abril	1	OCHOA ACUÑA JUAN MANUEL	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75241785	11 y 12 de abril	1	SUAREZ NAPURI YTALO CONNIE	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75035343	11 y 12 de abril	1	PELLEGRINO ROJAS NEMESIO VICTOR	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75239734	11 y 12 de abril	2	MORENO VILLAVERDE JULIO CESAR	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75168572	11 y 12 de abril	2	ALMONACID RINCON JUAN CARLOS	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75033898	11 y 12 de abril	2	CALVO ALVAREZ GONZALO HUMBERTO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75245499	11 y 12 de abril	3	CALDERON LAVADO VICTOR GUILLERMO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75035556	11 y 12 de abril	3	CARHUAS SARASI VICENTE PAUL	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Bodegas	75024252	11 y 12 de abril	3	RODRIGUEZ NAGARRO ELISEO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Cocimiento	75027162	11 y 12 de abril	1	JARAMILLO BARRON CARLOS ALBERTO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Cocimiento	75017221	11 y 12 de abril	2	RODRIGUEZ ARGOMEDO ROBERTO BENANCIO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Cocimiento	75240626	11 y 12 de abril	3	CHUCO ABARCA ORLANDO ANTERO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75237027	11 y 12 de abril	1	VERGARA OSORIO GINO DAVID	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75060879	11 y 12 de abril	1	BUSTAMANTE CARLIN JORGE EUGENIO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75038369	11 y 12 de abril	2	CAJUSOL TEJADA JOSE DE LOS SANTOS	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75049689	11 y 12 de abril	2	GALARZA ALCANTARA VICTOR MODESTO	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75032190	11 y 12 de abril	3	INOCENTE RAMOS LUIS ENRIQUE	OPERARIO DE ELABORACION
Elaboración Filtración	75241584	11 y 12 de abril	3	LOAYZA CHAVEZ MARKO ANTONIO	OPERARIO DE ELABORACION
Mantenimiento Elaboración	75032883	11 y 12 de abril	2	OCHOA GARCIA CLAUDIO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Mantenimiento Elaboración	75245181	11 y 12 de abril	3	INGA MACHUCA ALBERTO GREGORIO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Envasado	75034800	11 y 12 de abril	1	GONZALES UBILLUS ARTURO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75031127	11 y 12 de abril	1	VALER ANGULO RAUL ALEX	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75032441	11 y 12 de abril	1	GUERRA GUERRA JUAN CARLOS	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75031631	11 y 12 de abril	1	CALIXTO MAGUIÑA JAIME WASHINGTON	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75028436	11 y 12 de abril	1	ALVARADO ZAPATA ROLFI ROLAND	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75052000	11 y 12 de abril	2	ROJAS RIVAS JOSE MANUEL	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75040193	11 y 12 de abril	2	ROSALES LEON JUAN ABELE	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75082899	11 y 12 de abril	2	ALARCON NUÑEZ JOSE LEONARDO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75082813	11 y 12 de abril	2	LOAYZA YANASUPO RAUL	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75243875	11 y 12 de abril	2	ALDERETE VASQUEZ JOSE LUIS	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75237019	11 y 12 de abril	3	CASTRO SULCA MAURO MANOLO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75082830	11 y 12 de abril	3	CONTRERAS QUISPE JUAN WALTER	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75032654	11 y 12 de abril	3	CISNEROS HARO ENRIQUE NYLO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75246471	11 y 12 de abril	3	PACHECO ARAUJO LUIS ALFREDO	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75031143	11 y 12 de abril	3	ROJAS HILARIO JULIO CESAR	OPERARIO DE ENVASADO
Envasado	75242082	11 y 12 de abril	3	REVILLA GUANILO VICTOR ALONSO	OPERARIO DE ENVASADO
Mantenimiento Envasado	75028460	11 y 12 de abril	2	VILLANUEVA APONTE MARTIN ALEJO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Mantenimiento Envasado	75040312	11 y 12 de abril	3	VEGA CARRASCO WALTER JOSE	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Mantenimiento Envasado	75062391	11 y 12 de abril	3	RAMOS NAVEROS PEDRO EMILIANO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO
Mantenimiento Envasado	75028975	11 y 12 de abril	1	LEIVA SALCEDO ALBERTO	OPERARIO DE MANTENIMIENTO



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

12  
Docc

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 0061-2018-MTPE/2/14

Lima, 06 de abril de 2018

### VISTOS:

El escrito con número de registro E-057220-2018, presentado por el **SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, SINDICATO), por el cual comunica a esta Dirección General de Trabajo, el inicio de una huelga general contra su empleador, la empresa **UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, EMPRESA), consistente en un paro de cuarenta y ocho (48) horas, a llevarse entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018.

### CONSIDERANDO:

#### 1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento

Que, el inciso e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR señala que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, siempre que ésta sea de alcance supra regional o nacional. Sobre el particular, precisa que *"debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región"*.

Cabe señalar que la huelga anunciada por el SINDICATO comprende a trabajadores afiliados que laboran en diversos centros de trabajo de la EMPRESA ubicados en las regiones de Lambayeque, Cusco, Arequipa y Lima. En tal sentido, al contar la EMPRESA con centros de trabajo en más de una región, la presente huelga es de alcance supra regional; por ende, el trámite del presente procedimiento resulta ser de competencia de esta Dirección General de Trabajo conforme a lo previsto en el inciso e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR, antes citado.

#### 2. Sobre el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la huelga, por parte del SINDICATO

El derecho constitucional de huelga es reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3) se indica que el Estado *"regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social"* y *"señala sus excepciones y limitaciones"*.

En ese sentido, para el ejercicio legítimo del derecho de huelga es necesario cumplir con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT)<sup>1</sup>; y, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT)<sup>2</sup>.

En atención a ello, corresponde a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO:

<sup>1</sup> Artículo 72 y siguientes del TUO de la LRCT.

<sup>2</sup> Artículo 62 y siguientes del Reglamento de la LRCT.



13  
trece



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

En el escrito de comunicación de huelga, el SINDICATO señala que el motivo de la medida de fuerza tiene como plataforma de lucha exigir que la EMPRESA cumpla con resolver la problemática referida a los siguientes: (i) a la imposición de la EMPRESA a obligar a trabajadores de la planta de Motupe a trabajar domingos continuos; (ii) al comedor, por el pésimo servicio que presta la concesionaria Newrest, y la intransigencia de la EMPRESA de no convocar a una nueva licitación; (iii) a la hostilización y maltratos de trabajadores afiliados y dirigente sindical, por parte de funcionario de Backus AB INBev Perú; y (iv) a la reducción en la participación de Utilidades en el Ejercicio 2017, teniendo en cuenta que la rentabilidad de la empresa en este ejercicio fue mayor al anterior en 84%.

En ese sentido, el motivo de la medida de fuerza se relaciona con la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores afiliados, por lo que el presente requisito ha sido cumplido por el SINDICATO.

- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los Estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

Cabe señalar que el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo 024-2007-TR, establece que: "La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea", agregando en su párrafo final que "(...) se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea." (Subrayado nuestro).

Ahora bien, el SINDICATO ha acompañado a su comunicación de huelga el "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25.03.2018, en la cual consta que asistieron 308 afiliados a dicha organización sindical, y que el total de los trabajadores asistentes expresó su voto favorable por una huelga general de cuarenta y ocho (48) horas, acordando también se otorgue a la Junta Directiva la facultad de señalar los días en que se realizará dicha medida de fuerza.

En ese orden, el SINDICATO ha acompañado también el "Acta de Asamblea de Junta Directiva Nacional" de fecha 25.03.2018, en la cual consta que asistieron 14 miembros de la junta directiva, y que el total de los dirigentes asistentes expresó su voto favorable a la propuesta de que "la huelga general de 48 horas se realizará desde el día 11 de abril de 2018 hasta el día 12 de abril de 2018".

Sin embargo, se verifica que la fecha acordada en asamblea, no coincide con la indicada luego por el SINDICATO en la comunicación de huelga. En efecto, el SINDICATO señala expresamente en la citada comunicación que el paro de cuarenta y ocho (48) horas se realizará en las plantas que tiene la EMPRESA a nivel nacional, en el siguiente orden:

- **Planta de Motupe (región Lambayeque):** desde las 08:00 horas del 11.04.2018 hasta las 08:00 del 13.04.2018.
- **Planta de Cusco (región Cusco):** desde las 06:00 horas del 11.04.2018 hasta las 06:00 del 13.04.2018.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

14  
CATORCE

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- **Planta de Arequipa (región Arequipa):** desde las 05:00 horas del 11.04.2018 hasta las 05:00 del 13.04.2018.
- **Planta de Huarochiri (región Lima):** desde las 08:00 horas del 11.04.2018 hasta las 08:00 del 13.04.2018.
- **Planta de Malteria (región Lima):** desde las 07:00 horas del 11.04.2018 hasta las 07:00 del 13.04.2018.
- **Planta de Ate (región Lima):** desde las 07:00 horas del 11.04.2018 hasta las 07:00 del 13.04.2018.

De lo expuesto, se advierte que el contenido de la decisión adoptada en asamblea que presenta el SINDICATO por un paro de cuarenta y ocho (48) horas los días 11.04.2018 y 12.04.2018, no coincide con las fechas por las que finalmente indica el propio SINDICATO en su comunicación de huelga, esto es, que el paro de cuarenta y ocho horas se llevará a cabo entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018.

En ese sentido, el SINDICATO no ha acompañado acta de asamblea que acredite la decisión de realizar un paro de cuarenta y ocho (48) horas, que incluya al día 13.04.2018. Por tal motivo, corresponde concluir que el SINDICATO no ha cumplido con el requisito en cuestión.

- c) **Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad (literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, el refrendo por Notario Público o, a falta de éste por Juez de Paz, al que hace referencia el presente requisito, debe entenderse como legalización.

En la comunicación de huelga, el SINDICATO solo ha adjuntado copia simple del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" y del "Acta de Asamblea de Junta Directiva Nacional", ambas de fecha 25.03.2018. En ese sentido, se tiene que el requisito exigido no ha sido cumplido por el SINDICATO.

- d) **Declaración Jurada de la Junta Directiva de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):**

Sobre el presente requisito cabe señalar que de acuerdo a lo previsto por el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo 003-2017-TR, se exige la "Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión [de declarar la huelga] se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 [del TUO de la LRCT]." (Subrayado y resaltado nuestro)

En la comunicación de huelga, obra la Declaración Jurada suscrita por el Secretario General y el Secretario de Defensa del SINDICATO, señores Luis Rolando Samán Cuenca y Julio Martín Eyzaguirre Pacheco, por la cual dan conformidad a la declaratoria de huelga general indefinida, indicando que dicha medida se adoptó en la Asamblea General Extraordinaria realizada el 25.03.2018.

Ahora bien, si bien los dirigentes referidos declaran que han cumplido cada uno de los requisitos que la ley ordena para emplazar a la EMPRESA y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del EmpleoDirección General de  
Trabajo"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

huelga referida, no se verifica del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25.03.2018, que el Secretario de Defensa de la Junta Directiva haya sido designado específicamente para la suscripción de la Declaración Jurada, como se indica expresamente en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT. Por ende, el requisito en cuestión no ha sido cumplido por el SINDICATO.

- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) días tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

Respecto al presente requisito, cabe indicar que para efectos del cómputo del plazo, se excluye el día en que el empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo son notificados con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.

En el presente caso, el SINDICATO comunicó la medida de fuerza tanto a la EMPRESA como a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 03.03.2018; y, estando a que dicha medida se inicia el 11.04.2018, se observa que la referida comunicación ha sido cursada dentro del plazo de antelación legal de cinco (5) días útiles; asimismo, se acompaña copia del acta de votación. Por ende, el requisito en mención ha sido cumplido por el SINDICATO.

- f) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 del TUO de la LRCT (literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

Con relación al presente requisito, es preciso tener presente las siguientes disposiciones legales:

#### TUO de la LRCT

**Artículo 78.-** Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

**Artículo 82.-** Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.

Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo. (Subrayado agregado)





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del EmpleoDirección General de  
Trabajo16  
Diciembre

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

### Reglamento de la LRCT

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por los menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
- e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 de la Ley. (Subrayado agregado)

Así, de la lectura sistemática de las normas antes referidas, se deriva que en el caso de una organización sindical que acuerda realizar una medida de huelga y cuyos trabajadores se encuentran implicados en servicios considerados como públicos esenciales (artículo 83 del TUO de la LRCT) o actividades indispensables (artículo 78 del TUO de la LRCT) se debe cumplir con comunicar a la entidad empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82 del TUO de la LRCT.

Sin embargo, debe tomarse en cuenta que corresponde al empleador poner en conocimiento de los trabajadores u organización sindical, el número y ocupación de los trabajadores necesarios que laborarán durante la huelga, debiendo precisar los horarios y turnos así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos; caso contrario, no será posible exigir a la organización sindical respectiva que cumpla con lo establecido en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

En el presente caso, con carta de fecha 25.01.2018, la EMPRESA comunica al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables en las plantas de Maltoría, Ate, Motupe, Cusco, Arequipa, Huarochiri.

Luego, con Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J.S.A.A. de fecha 23.02.2018, el SINDICATO presenta divergencia ante la relación presentado por la EMPRESA, y en la misma fecha presenta oficio a la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicando ello. En este contexto, a la fecha, se depende que existe controversia en relación a la determinación de las actividades indispensables, esto es, que el SINDICATO ha iniciado un procedimiento de divergencia.

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.



LA  
Diecisiete



PERU

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

Atendiendo al motivo de la paralización convocada, el presente caso no amerita el análisis del requisito en cuestión.

Finalmente, el artículo 69 del Reglamento de la LRCT establece que la resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) horas presentado por el **SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.**, a realizarse entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018, al no haberse observado los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** HACER DE CONOCIMIENTO de la organización sindical que tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición de recurso de reconsideración contra el mismo, a ser presentado ante esta Dirección General dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de aquel en el que se practique la notificación.

Regístrese y notifíquese.-

  
JOHAN SANDRO OCHOA CALLE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1-6  
18  
Dieciocho

U.C.P. BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	
SEDE ADM. ATE	
Fecha:	30-05-18
Hora:	8:35 am
Recibido Por:	Fiorella
Firma:	

Lima, 15 de mayo del 2018

SEÑOR  
DANIEL CUADROS  
GERENTE DE ELABORACION AB InBev – BACKUS  
ATE- LIMA



**ASUNTO: DESCARGO A CARTA DE SUSPENSIÓN EFECTIVA DE LABORES.**

Ciudad. -

El suscrito, CAJUSOL TEJADA JOSÉ DE LOS SANTOS, identificado con DNI N°06569582, me presento para expresarle mi saludo, a su vez para poner de conocimiento lo siguiente:

- 1) Que, he recepcionado una carta s/n de fecha 20/04/2018, firmada por el Gerente Daniel Cuadros, en el cual me comunican que estoy siendo sancionado disciplinariamente con cinco días sin goce de haber, los días 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo 2018, siendo la causa una supuesta (...)conducta inadecuada e irregular, la cual se materializó mediante el incumplimiento de garantizar la continuidad de las actividades indispensables de la compañía durante los días 11 y 12 de abril 2018, en el marco de la paralización convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de UCP Backus y Johnston S.A.A.
- 2) Que el recurrente participó de la huelga convocada por la organización sindical pese a la programación para realizar labores en planta Ate, teniendo en cuenta que el recurrente fue considerado como indispensable en caso de huelga conforme se encuentra consignado en la comunicación del 26 de enero 2018, remitido al Sindicato Nacional de Obreros y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- 3) Asimismo, refiere que aun cuando ya la compañía me había designado como trabajador indispensable para laborar los días 11 y 12 de abril 2018 y, en consecuencia, por efecto del artículo 83 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el recurrente habría quedado obligado a garantizar en los días antes indicados la integridad de los bienes e insumos de la Compañía; la Autoridad Administrativa de Trabajo ratificó dicha obligación al establecer que no podía tomarse en cuenta la relación de trabajadores para ocupar puesto indispensable propuesta por la organización sindical.

Por lo que mi empleadora me aplicó una sanción de suspensión de labores por 05 (cinco) días sin goce de remuneraciones, la cual se hizo efectivo desde el 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo de 2018, por lo que procedo a presentar mi descargo de disconformidad por la sanción de suspensión impuesta en mi contra por los siguientes considerandos:

**A. CON RELACIÓN A MI TIEMPO DE SERVICIOS Y EL COMPROMISO ASUMIDO COMO TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA. -**

En primer lugar, es necesario precisar en cuanto a mi desempeño laboral, y recordar que siempre he sido un trabajador proactivo, siempre he aceptado las órdenes impartidas por mis superiores, para con la empresa y su desarrollo dentro de la producción de ésta, contando con 31 de años de servicio a la compañía.

**B. SOBRE LA FALTA IMPUTADA EN MI CONTRA Y EL SUPUESTO INCUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 83 DEL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. -**

Respecto a la imputación que se me efectúa de no apersonarme a laborar en los días 11 y 12 de abril, en principio debo precisar que si bien es cierto que mi empleadora presentó el 26 de enero 2018 la nómina del personal esencial ante el Sindicato Nacional de Obreros y ante el Ministerio de Trabajo (en adelante la AAT), la nómina del personal esencial en casos de huelga ello de conformidad con el artículo 67° del Decreto Supremo N°011-92-TR, también es necesario precisar que el sindicato con fecha 23 de febrero 2018 presentó la divergencia

ante Backus AB INBev, mi empleadora y ante la AAT, siendo que hasta la fecha el Ministerio de Trabajo no se ha pronunciado respecto a la divergencia presentada por la organización sindical.

Ahora bien, respecto a la actividad que desarrolla mi empleadora, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, dedicada a la elaboración de Bebidas ( cervezas ) esta no brinda un servicio público esencial y por lo tanto no se necesita impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios porque debido a la naturaleza de sus labores solo necesita personal mínimo indispensable para mantener operativo algunos equipos necesarios para reiniciar la producción, luego de que se levante una huelga y también evitar que se puedan producir daños a los productos o a las maquinarias de la empresa durante la realización de una huelga.

Ahora bien respecto a la errada invocación del artículo 83° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas para aplicarme la sanción, al indicar que por efecto de la referida norma había quedado obligado a garantizar la integridad de los bienes e insumos de la compañía; por lo que se advierte que la referida cita señala cuales son los servicios públicos esenciales, de allí que se ha invocado inexactamente el alusivo dispositivo legal, en tanto resulta incompatible respecto a lo afirmado en la carta de suspensión que su representada me dirigiera toda vez que pertenecen a servicios públicos esenciales, y la compañía cervecera no pertenece a él, como ya lo he sostenido, Backus no brinda un servicio público esencial.

En relación a la divergencia presentada a mi empleadora y a la AAT, lamentablemente hasta la fecha la dependencia del Ministerio de Trabajo, no se ha pronunciado respecto a la controversia en cuestión, por lo que considero que se atenta contra mi derecho constitucional de huelga contraviniendo la Constitución Política del Estado, leyes laborales en la materia, convenios OIT, y demás instituciones tutelares. Al respecto, es necesario precisar que mi empleadora me remitió comunicación señalándome que el recurrente conforma a la nómina del personal indispensable, en tanto su representada obvia expresar las

circunstancias que, de no trabajar ponga en peligro a personas, la seguridad o la conservación de bienes que impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa, situación que no se ha dado, toda vez que mi desempeño no corresponde una área álgida en la que sea necesario mayor número de personal que el ya presentado por mi organización sindical, sin embargo así en atención a la invocación de necesidad si se atendió en su oportunidad con el numero señalado por mi organización sindical, para cubrir el área en mención, así tenemos que como Operario de Filtración realizando la labor siguiente: "Filtrador de cerveza para enviar a envasado". Respecto al ejemplo que las maquinas normalmente en el tiempo de trabajo siempre tienen o han tenido paradas ya sea por motivo de poca producción o mantenimiento lo cual es normal que al realizar estas actividades las máquinas se limpian y se forran con stretch film (material de plástico que se adhiere a la máquina), esta actividad se realizan normalmente a todas las maquinas que no van a trabajar con el fin de preservar su limpieza y evitar su posible contaminación, una vez que se recibe la orden que esta máquina tiene que producir se retira el material adhesivo y se efectúa una nueva limpieza ya sea con alcohol o cualquier producto químico de uso de sanitización. Ello quiere decir que no es necesario de un maquinista perenne para su mantenimiento como usted lo ilustra.

### **C. AHORA BIEN, RESPECTO A MI LEGITIMO DERECHO DE HUELGA**

Que, de acuerdo a nuestra Carta Magna en su artículo 28° recoge que el Estado reconoce el derecho a la sindicalización negociación colectiva y a la Huelga, partiendo de esta premisa me corresponde ejercerlo en tanto corresponde a mi legítimo derecho de huelga, el ejercicio de él, por lo que mi empleadora con esta sanción buscó amedrentarme para no participar en la huelga que el sindicato programó sancionándome ilegalmente amparado en una excusa infundada con el supuesto inventado que el recurrente es un trabajador indispensable, aplicándome la sanción de suspensión efectiva de cinco días medida arbitraria e irrazonable por mi participación en la Huelga programada por mi organización sindical del 11 y 12 de abril del Pte. año.

**D. RESPECTO A LA NO PROCEDENCIA COMO INASISTENCIA INJUSTIFICADA DE LOS DÍAS 11 Y 12 DE ABRIL 2018.**

Téngase en cuenta el Gerente Daniel Cuadros, que le cursó carta que a pesar que nuestra comunicación de huelga fue declarada improcedente no se ha declarado su ilegalidad, **resultando viable tener en cuenta la CAS. LAB. N° 15537-2015-LIMA**, la misma que indica: "Cuando la huelga sea declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión colectiva de labores, dichos días no serán considerados como inasistencia injustificada, sino que debe entenderse su justificación en el derecho de huelga, por lo que ningún trabajador puede ser sancionado por dicho periodo".

Por las consideraciones expuestas solicito que la sanción impuesta de cinco días sea declarada nula, y se retire de mi legajo la misma; así mismo me realicen la devolución de los días afectados de remuneraciones impagas motivadas en la sanción de suspensión por ser una sanción injusta.

Sin otro particular y agradeciendo anticipadamente atención a la presente, me despido de usted.

Atentamente,

  
CAJUSOL TEJADA JOSÉ DE LOS SANTOS  
DNI N° 06569582

**ANEXO:**

- 1) Copia simple del Recurso de Reconsideración contra la Resolución Directoral General N°0095-2018-MTPE/2/14, con ello se evidencia que aún el expediente de Huelga se encuentra pendiente de resolver.



HR 085198-18

# SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

Fundado el 20 de Enero de 1926. Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940  
Registro Sindical, Expediente N° 081940  
Afiliado a la U.I.T.A. y C.G.T.P.  
Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Teléfono 481-2221  
Correo: [sindicatobackus@hotmail.com](mailto:sindicatobackus@hotmail.com) / Web: [www.sindicatobackus.org.pe](http://www.sindicatobackus.org.pe)  
R.U.C. 20178289757

**CARGO**

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

**SUMILLA: INTERPONE RECURSO DE RECONSIDERACIÓN  
CONTRA LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0095-  
2018-MTPE/2/14.-**

SEÑOR:

DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

LIMA.-

LUIS ROLANDO SAMÁN CUENCA, identificado con DNI N° 15353895; en su condición de Secretario General del Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A; con domicilio procesal en la **Calle Atahualpa N° 125 - Rímac (Lima)**; a Ud. con respeto me presento y digo:

## I. RECURSO INTERPUESTO Y RESOLUCIÓN IMPUGNADA

Que, al amparo del inciso 20) del Artículo 2º e inciso 3) del Artículo 28º de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo 215º, literal a) del artículo 216º y 217º del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS que aprueba el T.U.O de Ley de Procedimientos Administrativo General N° 27444, y, estando consagrado el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la Ley vengo a interponer **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN** contra la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0095-2018-MTPE/2/14**, expedida por su despacho con fecha 10 de Mayo del 2018, la cual me ha sido notificada con fecha 14 de Mayo del año en curso, el cual **RESUELVE:** declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga general indefinida presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus & Johnston S.A.A., a llevarse a cabo desde el 12 de Mayo del 2018, al haberse verificado el incumplimiento del requisito previsto en el artículo 63º del Reglamento de la

24  
VEINTICUATRO

# SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A



Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940  
Registro Sindical; Expediente: N° 08-940  
Afiliado a la U.I.T.A y C.G.T.P.  
Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú - Teléfono 4814 2221  
Correo: [sindicatobackus@hotmail.com](mailto:sindicatobackus@hotmail.com) / Web: [www.sindicatobackus.org.pe](http://www.sindicatobackus.org.pe)  
R.U.C.: 20178289757

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
2018 MAY 17 8:11:10

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR; resolución que no se encuentra arreglada a ley y que viola nuestro derecho constitucional a la huelga consagrado en el numeral 3) del Artículo 28º de la Constitución Política del Estado.-

## II. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

- 2.1. Que, *"El derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales". [Exp. N° 0008-2005-AI].-*
- 2.2. Precisamente, nuestra Constitución Política del Estado, en su Artículo 28º ha contemplado los derechos de Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga; y se ha establecido que *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (...)".-*
- 2.3. Sin la debida observancia a la normativa constitucional glosada, mediante **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0095-2018-MTPE/2/14**, expedida por su despacho con fecha 10 de Mayo del 2018, se **RESUELVE**: declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga general indefinida presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus & Johnston S.A.A., a llevarse a cabo desde el 12 de Mayo del 2018, al haberse verificado el incumplimiento del requisito previsto en el artículo 63º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.-



# SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A

Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940  
Registro Sindical; Expediente: N° 08-940-4  
Afiado a la U.I.T.A y C.G.T.P  
Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Teléfono 481 2221  
Correo:sindicatobackus@hotmail.com / Web: www.sindicatobackus.org.pe  
R.U.C.: 20178289757

2018 MAY 17 AM 11 10

- 2.4. Que, el argumento central utilizado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para declarar la improcedencia de la huelga general indefinida, *radica en que los motivos de la medida de fuerza relacionados a la defensa de los derechos de los trabajadores (específicamente, los referidos a jornada, actos de hostilidad y pago de utilidades) no se encuentran precedidos de una sentencia firme que acredite algún incumplimiento laboral por parte del empleador.*-
- 2.5. Que, el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, faculta a la Autoridad Administrativa de Trabajo a realizar la verificación de cuatro (04) requisitos indispensables para la declaración de huelga; según el Artículo 73° estos requisitos son: **a)** Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos; **b)** Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito; **c)** Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación; y, **d)** Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.-
- 2.6. Queda claro entonces, que los requisitos para la declaración de huelga están debidamente establecidos según el Artículo 73° el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR; por lo tanto, el Artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR; *no establece requisitos adicionales o diferentes a los ya establecidos por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR.* Simplemente, regula y faculta el inicio de la huelga en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo y ante la negativa del empleador a cumplir una determinada resolución judicial consentida o ejecutoriada.-



## SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A

Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940

Registro Sindical; Expediente: N° 08-940

Afiliado a la U.I.T.A y C.G.T.P

Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Teléfono 481 2224

Correo:sindicatobackus@hotmail.com / Web: www.sindicatobackus.org.pe

R.U.C.: 20178289757

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
2018 MAY 17 PM 11:10

- 2.7. En consecuencia, la huelga que ha sido declarada en observancia a los requisitos exigidos por el Artículo 73º el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, debería tener como consecuencia que los trabajadores comprendidos se abstengan totalmente de realizar actividades laborales, por cuanto, *la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, no ha establecido que el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo sea generador, fuente o legitimador del derecho de huelga.* Por lo tanto, habiéndose cumplido con los requisitos previstos en el Artículo 73º el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, independientemente del pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo, sería suficiente para validar el ejercicio del derecho constitucional de huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus & Johnston S.A.A..-
- 2.8. Asimismo, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, no regula como exigencia que para la declaración de huelga en defensa de los derechos de los trabajadores, sea necesario contar previamente con una sentencia firme que acredite algún incumplimiento laboral por parte del empleador; más aun si al día de la fecha se han realizado diversas reuniones extra-proceso de negociación sin que se haya llegado a algún tipo de acuerdo que solucione el conflicto relacionado con la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores, en consecuencia, resulta de aplicación el Artículo 75º del T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, *que faculta el ejercicio del derecho de huelga luego de haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.*-
- 2.9. Sin embargo, *se cuestiona que en la resolución materia de impugnación, la Autoridad Administrativa de Trabajo, haya realizado un ejercicio arbitrario de su*



# SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 0129 del 9 de julio de 1940  
 Registro Sindical; Expediente: N° 08-940  
 Afiliado a la U.I.T.A. y C.G.T.P.

Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Telefono 481 - 2221  
 Correo: [sindicatobackus@hotmail.com](mailto:sindicatobackus@hotmail.com) / Web: [www.sindicatobackus.org.pe](http://www.sindicatobackus.org.pe)  
 R.U.C.: 20178289757

*poder discrecional de decisión, por cuanto, ha desarrollado una visión peyorativa del ejercicio de huelga, máxime, si el ejercicio de este derecho constitucional perjudica a ambas partes en conflicto y no solamente a la empresa empleadora, ya que, los trabajadores no perciben remuneración durante el desarrollo de la huelga indefinida. Sin perjuicio de los argumentos expuestos, aun cuando la huelga haya sido declarada improcedente, como ocurre en la gran mayoría de las huelgas realizadas por los trabajadores que laboran bajo el régimen público o privado, estaríamos ante una huelga irregular o no formalizada en atención a los requisitos previstos por la ley, sin embargo, esta huelga no deja de ser una manifestación de la libertad sindical de los trabajadores adscritos al sindicato, en consecuencia, siendo la huelga un derecho fundamental no podría quedar condicionada a la decisiva opinión de un funcionario de la Autoridad Administrativa de Trabajo.-*

- 2.10. El Principio Protector, resulta aplicable al presente caso, *"en virtud del carácter tuitivo del Derecho Laboral, se busca la protección del trabajador y equiparar o atenuar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador"*<sup>1</sup>; precisamente, al presentarse una situación antagónica entre el Artículo 73º del T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 003-2010-TR), y, el Artículo 63º del Reglamento (Decreto Supremo N° 011-92-TR); *se corrobora el conflicto de dos normas que son de distinto rango (Ley y Reglamento), en consecuencia, no resultaría de aplicación el principio de norma más favorable, por cuanto, el reglamento es invalido al contradecir a la norma superior.* Por lo que, al haberse cumplido con los requisitos establecidos por la ley para la declaración de la huelga indefinida, se prioriza el ejercicio de este derecho y la protección del trabajador frente al despido arbitrario, ya que, el ejercicio de la huelga que ha sido declarada improcedente conlleva posteriormente a que sea

<sup>1</sup> Casación N° 1874-2000- Lima.-



## SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A

Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940

Registro Sindical; Expediente N° 08-940

Afiliado a la U.I.T.A. y C.G.T.P. Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Teléfono 481 - 2221

Correo:sindicatobackus@hotmail.com / Web: www.sindicatobackus.org.pe

R.U.C.: 20178289757

2018 MAY 17 AM 11:10

declarada ilegal situación que permitiría la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores huelguista e incluso los expondría al despido.-

- 2.11. Que, el haberse declarado **IMPROCEDENTE** la huelga general indefinida realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A., **SE DEJA EN EVIDENCIA EL ACTUAR ARBITRARIO Y PARCIALIZADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - LIMA, A FAVOR DE LA EMPRESA UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A.**, máxime, si al restringirse nuestra medida de protesta se esta permitiendo a la Empresa emplazada el establecimiento y formalización de condiciones de trabajo contrarias a la Constitución y la ley, condiciones que afectan directamente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.-

### III. PETITORIO:

- 3.1. Se tenga por **INTERPUESTO EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN**.-
- 3.2. Se **DECLARE FUNDADO EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN** y se declare procedente la huelga general indefinida a llevarse a cabo desde el 15 de Mayo del 2018, por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A.-
- 3.3. Se **SUSPENDA LA EJECUCIÓN DE CUALQUIER ACTO ADMINISTRATIVO**, de conformidad con el artículo 224º de la Ley N° 27444, **que se pretenda adoptar con la finalidad de hacer efectiva cualquier sanción por considerarse los días de huelga indefinida como inasistencias injustificadas**, al mismo tiempo solicito la inaplicabilidad de toda resolución u acto administrativo posterior que afecte los derechos laborales de los trabajadores afiliados que acataron la huelga indefinida en relación al presente reclamo.-

# SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A

Fundado el 20 de Enero de 1926 - Reconocido por R.M. 129 del 9 de julio de 1940  
Registro Sindical; Expediente: N° 08-940  
Afiliado a la U.I.T.A y C.G.T.P

Dirección: Calle Atahualpa 125 Rimac - Lima - Perú Telefono 481 - 2221  
Correo:sindicatobackus@hotmail.com / Web: www.sindicatobackus.org.pe  
R.U.C.: 20178289767



## IV. NUEVAS PRUEBAS Y DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN AL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN:

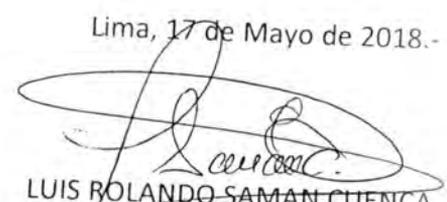
Que, se adjunta como **NUEVA PRUEBA** al recurso de reconsideración:

- 4.1. D.N.I. - Luis Rolando Samán Cuenca.-
- 4.2. Copia credencial o acreditación de dirigente sindical.
- 4.3. Resolución Directoral General N° 0095-2018-MTPE/2/14.-
- 4.4. Actas de reuniones extraproceso.-

### POR TANTO:

Pido se declare fundado el recurso de reconsideración y se declare legal la huelga general indefinida de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A., por ser de Ley y de Justicia

  
RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. N° 3868

Lima, 17 de Mayo de 2018.-  
  
LUIS ROLANDO SAMAN CUENCA  
Secretario General  
DNI 15353895

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA

24/05/2018 12:12:23

Sede Puno Carabaya

Pag 1 de 2

Jr. Carabaya No. 718 y Jr. Puno No. 146 Cercado  
Cargo de Ingreso de Expediente  
( Centro de Distribucion General )

Cod. Digitalizacion: 0000404323-2018-EXP-JR-LA

-----

Expediente :11236-2018-0-1801-JR-LA-76 F.Inicio : 24/05/2018 12:12:22  
 Juzgado :28° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
 F.Ingreso :24/05/2018 12:12:22  
 Presentado :TERCERO LOPEZ CONTRERAS EXALTACION  
 Especialista:ALBA HUERTA, SILVIA KARINA

Exp.Origen : F.Exp.Orig:00/00/0000 Páginas  
 Proceso :ESPECIAL  
 Motivo.Ing :DEMANDA Folios : 40  
 Materia :IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA  
 Cuantia :Indeterminado N Copias/Acomp :  
 Dep Jud : SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel : SIN TASAS



**\*SIN ARANCEL JUDICIAL\***

Observación :ADJUNTA ANEXOS COMO INDICA EN LA DEMANDA.

Sumilla :DEMANDA DE IMPUGNACION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA DEJANDO SIN EFECTO LEGAL,  
LAS RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 79-2018-MTPE/2/14 Y OTROS.

DEMANDADO : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO  
PROCURADURIA PUBLICA ENCARGADO ASUNTOS JUDICIA

31  
TREINTA y UNO

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA

24/05/2018 12:12:23

Pag 2 de 2

Sede Puno Carabaya  
Jr. Carabaya No.718 y Jr. Puno No.146 Cercado  
Cargo de Ingreso de Expediente  
( Centro de Distribucion General )

Cod. Digitalizacion: 0000404323-2018-EXP-JR-LA

-----  
Expediente :11236-2018-0-1801-JR-LA-76 F.Inicio : 24/05/2018 12:12:22  
Juzgado :28° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
F.Ingreso :24/05/2018 12:12:22  
Presentado :TERCERO LOPEZ CONTRERAS EXALTACION  
Especialista:ALBA HUERTA, SILVIA KARINA  
Exp.Origen : F.Exp.Orig:00/00/0000 Páginas  
Proceso :ESPECIAL  
Motivo.Ing :DEMANDA Folios : 40  
Materia :IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA  
Cuantia :Indeterminado N Copias/Acomp :  
Dep Jud : SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel : SIN TASAS

**\*SIN ARANCEL JUDICIAL\***

Observación :ADJUNTA ANEXOS COMO INDICA EN LA DEMANDA.

Sumilla :DEMANDA DE IMPUGNACION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA DEJANDO SIN EFECTO LEGAL,  
LAS RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 79-2018-MTPE/2/14 Y OTROS.

DEMANDANTE SAMAN CUENCA, LUIS ROLANDO

-----  
RIVERA MENDIVEL JULISSA  
Ventanilla 1

Jr. Carabaya N° 718

ML0-19991-0

-----  
Recibido

32  
TREINTA y DOS

23  
VEINTITRES



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE N° :

ESPECIALISTA LEGAL:

ESCRITO N° : 01

INTERPONE **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA.-**

SEÑOR (A) JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA.-

LUIS ROLANDO SAMÁN CUENCA, identificado con DNI N° 15353895; en su condición de Secretario General del Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A; con domicilio procesal en la *Calle Atahualpa N° 125 - Rímac (Lima)*; ante Ud., respetuosamente me presente y expongo:

I. NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DEMANDAS:

- 1.1. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry N° 655 - Jesús María (Lima).-
- 1.2. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry N° 655 - Jesús María (Lima).-
- 1.3. PROCURADOR PÚBLICO ENCARGADO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry N° 655 - Piso 10 - Jesús María (Lima).-

II. PETITORIO:

Que, de conformidad con las causales de nulidad del acto administrativo, establecidas en el Artículo 10º del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS que aprueba el T.U.O. de Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. ICA 3068

33  
treinta y  
tres

24  
- VENTICUATRO

LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY Nº 27444

ARTICULO 10º.- CAUSALES DE NULIDAD

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias (...)-

Recurrimos a su Despacho a efectos de interponer **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA**, sustentando nuestras pretensiones de conformidad con los argumentos siguientes:

A. SEÑALA FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL Y PRETENSIÓN ACCESORIA:

2.1.- PRETENSIÓN PRINCIPAL:

PRIMERA: Que, recorro a su Despacho a fin de Interponer Demanda de Impugnación de Resolución Administrativa, a efectos de que se **DECLARE LA NULIDAD TOTAL DEJÁNDOSE SIN EFECTO LEGAL** las siguientes resoluciones:

2.1.1.- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL Nº 79-2018-MTPE/2/14.-** emitida por la **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, con fecha 20 de Abril del 2018.-

2.1.2.- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL Nº 0092-2018-MTPE/2/14.-** emitida por la **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, con fecha 04 de Mayo del 2018.-

En el extremo que **RESUELVEN:** declarar **ILEGAL** la huelga realizada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, al no haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.-

SEGUNDA: Por lo que **SOLICITAMOS: DECLARE LEGAL LA HUELGA DE CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A.-

25-95  
RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. 2010-0000

*[Handwritten signature]*

34  
TREINTA y  
CUATRO  
25  
- VEINTICINCO

2.2.- PRETENSIÓN ACCESORIA:

SE DEJE SIN EFECTO CUALQUIER SANCIÓN por considerarse los días de huelga como inasistencias injustificadas, y, al mismo tiempo SOLICITO LA **INAPLICABILIDAD DE TODA RESOLUCIÓN U ACTO ADMINISTRATIVO POSTERIOR** que afecte los derechos laborales de los trabajadores afiliados que acataron la huelga.-

III. AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA:

Mediante *Resolución Directoral General N° 0092-2018-MTPE/2/14*, emitida por la *Dirección General de Trabajo*, con fecha 04 de Mayo del 2018, se da por **AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, quedando en consecuencia, expedito para accionar en la vía del proceso contencioso administrativo ante el órgano jurisdiccional competente.-

IV. FUNDAMENTOS FACTICOS:

PRIMERO: DEL DERECHO DE HUELGA

Que, "El derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales". [Exp. N° 0008-2005-AI].-

SEGUNDO: Precisamente, nuestra Constitución Política del Estado, en su Artículo 28º ha contemplado los derechos de Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga; y se ha establecido que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (...)"

TERCERO: DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA

Que, los argumentos expuestos por la entidad emplazada para declarar **ILEGAL** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al **SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS & JOHNSTON S.A.A**, al haberse verificado la causal prevista en

RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
RUC 2006

35  
TRENTA Y  
CINCO

26  
-VEINTISEIS

el literal a) del artículo 84º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-2010-TR; esto es, *la huelga se declara ilegal, si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.*

CUARTO: DE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA

Si bien, con fecha 11 y 12 de abril del año en curso, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), según las Actas de Verificación ha realizado la corroboración de la paralización de las labores de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A en las sedes de Arequipa, Cuzco, Lima y Lambayeque; la misma que se realizaba aun cuando la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, había declarado *improcedente* la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) por un presunto incumplimiento con los requisitos establecidos en el literal b) del Artículo 73º del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, así como a lo establecido en el artículo 63º y los literales b), c) y e) del Artículo 65º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-92-TR.-

QUINTO: También es cierto que, la *Resolución Directoral General Nº 0061-2018-MTPE/2/14* que resolvió declarar *Improcedente* la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) horas presentado por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, y, la *Resolución Directoral General Nº 0074-2018-MTPE/2/14* que declara agotada la vía administrativa de acuerdo con el literal a) del Artículo 226.2 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS. *Actualmente son Objeto de Impugnación por nuestra Organización Sindical, ante el Juzgado de Trabajo de Lima competente, y, en la Vía del Proceso Contencioso Administrativo.-*

SEXTO: Que, Si bien es cierto según el literal a) del Artículo 84º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la huelga será declarada ilegal, cuando se materializa no obstante haber sido declarada improcedente; sin embargo, *se deja constancia que aún no existe un pronunciamiento definitivo, emitido por autoridad en el ejercicio regular de sus funciones, que declare la IMPROCEDENCIA de la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, toda vez, que*

RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
Nº 10001 3008

como se ha hecho referencia la *Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14*, y, la *Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14* aún son materia de impugnación contenciosa administrativa ante el Poder Judicial, es así, que el artículo 148º de la Constitución Política del Estado, ha establecido que: *"La resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso-administrativa"*.-

SÉTIMO: Precisamente, *"El objeto del proceso contencioso administrativo es la pretensión procesal. (...). El proceso contencioso administrativo es un acabado y legítimo proceso jurisdiccional, pleno, donde el juez tiene todos los poderes específicos para disponer medidas necesarias para la tutela de los derechos e intereses afectados por la actuación administrativa y para someter ésta a la legalidad"*<sup>1</sup>. Es así que, el objeto del proceso contencioso administrativo es la pretensión procesal administrativa. De esta manera son controlables a través del proceso contencioso administrativo las actuaciones de la Administración Pública sustentadas o sometidas al derecho administrativo. La eventual impugnación jurisdiccional de las actuaciones de La Administración Pública (en cuanto a persona jurídica) sujetas al derecho será conocida en sede jurisdiccional.-

OCTAVO: Que, resulta cuestionable que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *aun cuando no existe un pronunciamiento definitivo sobre la improcedencia de la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A*, toda vez, que aún está pendiente el pronunciamiento del Poder Judicial sobre la respectiva demanda contenciosa administrativa contra las Resoluciones Directorales Generales que declaran y confirman la improcedencia. En consecuencia, no corresponde declarar la ilegalidad la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A. por cuanto, *aun estaría pendiente de resolverse la improcedencia de la comunicación de huelga en la vía del proceso contencioso administrativo ante el Poder Judicial*.-

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

5.1. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR.-

<sup>1</sup> Huapaya, R. (2013). *Administración Pública Derecho Administrativo y Regulación*. Lima. Ara Editores.-

354  
RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
N.º 124100

*[Handwritten signature]*

37  
+ TREINTA Y  
SIETE  
28  
- VEINTINUEVE

5.2. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 011-92-

TR

5.3. Ley N° 27584 - Ley del Proceso Contencioso Administrativo.-

5.4. Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.-

VI. MONTO DE LA PETICIÓN:

Por la naturaleza de mi pretensión *NO EXISTE MONTO DEL PETITORIO POR SER INAPRECIABLE EN DINERO.*-

VII. VÍA PROCEDIMENTAL:

A esta acción contenciosa le corresponde al *PROCESO ESPECIAL* dada su Naturaleza.-

VIII. EXONERACIÓN DEL PAGO DE CEDULAS DE NOTIFICACIÓN, TASAS Y ARANCELES JUDICIALES:

La demandante recurrente se encuentra Exonerada del pago de Tasas Judiciales y Cédulas de Notificación por ser de naturaleza alimentaria y no exceder el monto del petitorio de la presente demanda las 70 Unidades de Referencia Procesal de conformidad con lo dispuesto por el Art. 10 de la Resolución Administrativa N° 009-2007-CE-PJ, de fecha 31 de Enero del 2007. Así, de conformidad con la Ley N° 26966 y su modificatoria la Ley N° 27327.-

IX. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS:

9.A.- Copia de D. N. I. - Luis Rolando Samán Cuenca.-

9.B.- Copia de Constancia de Inscripción Automática de la junta directiva nacional, por la sub dirección de registros generales del ministerio de trabajo y promoción del empleo.-

9.C.- Copia Resolución Directoral General N° 79-2018-MTPE/2/14.-

9.D.- Copia de Informe N° 230-2015-MTPE/4/8.-

9.E.- Copia de Cargo recurso de reconsideración - Resolución Directoral General N° 79-2018-MTPE/2/14.-

9.F.- Copia de Resolución Directoral General N° 0092-2018-MTPE/2/14.-

9.G.- Copia de Cargo de la demanda contenciosa administrativa por improcedencia de huelga.-

RENZO P. TASCADA L. S.  
ABOGADO  
REG. ICAL 3866

38  
TREINTAY  
OCHO

30  
- TREINTA

**PRIMERA NOTA ADICIONAL:**

Que, de conformidad con el Art. 80 del Código Procesal Civil, concordante con el Artículo 74º, nombro al letrado que autoriza la presente, como mi representante judicial en el presente proceso, otorgándole las atribuciones y potestades generales que me corresponden, señalando domicilio legal en la **CALLE ATAHUALPA N° 125 - RÍMAC (LIMA)**, asimismo declaro estar instruido de dicha representación y de sus alcances.-

**SEGUNDA NOTA ADICIONAL:**

Que, para los efectos de notificaciones virtuales señalo la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 10799** y el **CORREO ELECTRÓNICO: abogadorenzotaboada@hotmail.com** a donde se servirán notificar las resoluciones judiciales y demás citaciones que su Despacho expida.-

**TERCERA NOTA ADICIONAL:**

Que, cumplo con alcanzar las copias de la presente demanda y sus anexos a efectos del debido emplazamiento del **PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO** encargado de la defensa de los intereses del Estado, a quien se le notificará en la **Av. Salaverry N° 655 - Piso 10 - Jesús María (Lima)**.-

**CUARTA NOTA ADICIONAL:**

Que, de conformidad con el artículo 22º de la Ley N° 27584, **REQUIÉRASE** a las entidades administrativas a efectos de que dentro del plazo de ley, cumpla con remitir el expediente relacionado con las actuaciones impugnadas, con los apercibimientos establecidos por ley en caso de incumplimiento.-

**POR LO EXPUESTO:**

Sírvase Ud. Señor (a) Juez, Admitir a trámite la presente Demanda, por ofrecidos los medios probatorios y Declararse **FUNDADA** en su estadio procesal respectivo.-

RENZO P. TABOADA  
ABOGADO  
REG. CAL. 2008

Lima, 23 de Mayo del 2018.-

LUIS ROLANDO SAMÁN CUENCA  
DNI N° 15353895

39  
TREINTAY NUEVE I-I

24/05/2018 11:27:40

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTA SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA

Pag 1 de 2

Sede, Puno Carabaya  
Jr. Carabaya No.718 y Jr. Puno No.146 Cercado  
Cargo de Ingreso de Expediente  
( Centro de Distribucion General )

Cod. Digitalizacion: 0000403790-2018-EXP-JR-LA

-----  
Expediente :11222-2018-0-1801-JR-LA-73 F.Inicio : 24/05/2018 11:27:39  
Juzgado :24° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
F.Ingreso :24/05/2018 11:27:39  
Presentado : TERCERO

Especialista: HUARCAYA CONISLLA DANIXA ELIANA

Exp.Origen : F.Exp.Orig:00/00/0000 Páginas  
Proceso :ESPECIAL  
Motivo.Ing :DEMANDA Folios : 57  
Materia :NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO  
Cuantia :Indeterminado N Copias/Acomp 3  
Dep Jud :SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel : SIN TASAS

**\*SIN ARANCEL JUDICIAL\***

Observación :ADJ. COPIAS DE DDA Y ANEXOS COMO INDICA

Sumilla :DDA LA NULIDAD DE LA RES. 0061-2018-MTPE// Y OTRAS

DEMANDADO MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO  
PROCURADOR PUBLICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO



40  
cuarenta

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA

24/05/2018 11:27:40

Sede Puno Carabaya

Pag 2 de 2

Jr.Carabaya No.718 y Jr.Puno No.146 Cercado

Cargo de Ingreso de Expediente  
( Centro de Distribucion General )

Cod. Digitalizacion: 0000403790-2018-EXP-JR-LA

-----  
Expediente :11222-2018-0-1801-JR-LA-73 F.Inicio : 24/05/2018 11:27:39  
Juzgado :24° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
F.Ingreso :24/05/2018 11:27:39  
Presentado :TERCERO

Especialista:HUARCAYA CONISLLA DANIXA ELIANA

Exp.Origen : F.Exp.Orig:00/00/0000 Páginas  
Proceso :ESPECIAL  
Motivo.Ing :DEMANDA Folios : 57  
Materia :NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO  
Cuantia :Indeterminado N Copias/Acomp 3  
Dep Jud :SIN DEPOSITO JUDICIAL

Arancel :SIN TASAS

**\*SIN ARANCEL JUDICIAL\***

Observación ADJ. COPIAS DE DDA Y ANEXOS COMO INDICA

Sumilla :DDA LA NULIDAD DE LA RES. 0061-2018-MTPE// Y OTRAS

DEMANDANTE SAMAN CUENCA, LUIS ROLANDO

-----  
GAMBOA OLAYA ANGELITA MARBELLE  
Ventanilla 1

Jr. Carabaya N° 718

ML0-19987-0

-----  
Recibido

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE Nº :

ESPECIALISTA

LEGAL:

ESCRITO Nº : 01

INTERPONE DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA.-

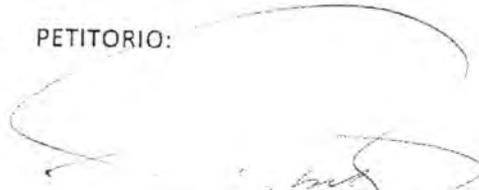
SEÑOR (A) JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA.-

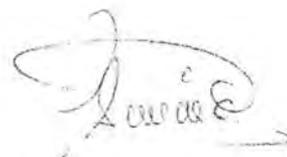
LUIS ROLANDO SAMÁN CUENCA, identificado con DNI Nº 15353895; en su condición de Secretario General del Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A; con domicilio procesal en la *Calle Atahualpa Nº 125 - Rimac (Lima)*; ante Ud., respetuosamente me presente y expongo:

I. NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES DEMANDAS:

- 1.1. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry Nº 655 - Jesús María (Lima).-
- 1.2. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry Nº 655 - Jesús María (Lima).-
- 1.3. PROCURADOR PÚBLICO ENCARGADO DE LOS ASUNTOS JUDICIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO: Con domicilio ubicado en la Av. Salaverry Nº 655 - Piso 10 - Jesús María (Lima).-

II. PETITORIO:

  
RENZO P. TABOADA DÍAZ  
ABOGADO/-  
REG ICAL 3268



42  
CUARENTA y  
SI DOS  
CANCELLADO

Que, de conformidad con las causales de nulidad del acto administrativo, establecidas en el Artículo 10º del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS que aprueba el T.U.O de Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General:

LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY N° 27444

ARTICULO 10º.- CAUSALES DE NULIDAD

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias

(...)-

Recurrimos a su Despacho a efectos de interponer **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA**, sustentando nuestras pretensiones de conformidad con los argumentos siguientes:

A. SEÑALA FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL Y PRETENSIÓN ACCESORIA:

2.1.- PRETENSIÓN PRINCIPAL:

**PRIMERA:** Que, recorro a su Despacho a fin de Interponer Demanda de Impugnación de Resolución Administrativa, a efectos de que se **DECLARE LA NULIDAD TOTAL DEJÁNDOSE SIN EFECTO LEGAL** las siguientes resoluciones:

2.1.1.- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0061-2018-MTPE/2/14.-** emitida por la **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, con fecha 06 de Abril del 2018.-

2.1.2.- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0074-2018-MTPE/2/14.-** emitida por la **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**, con fecha 18 de Abril del 2018.-

En el extremo que **RESUELVEN:** declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga presentado por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, al no haberse cumplido con los requisitos previstos en el literal a) del artículo 73º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y en los literales b), y e) del artículo 65º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.-

RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. ICJ. 3066

*[Firma manuscrita]*

42  
CUARENTA Y TRES  
52  
CINCUENTA Y DOS

SEGUNDA: Por lo que *SOLICITAMOS: DECLARE PROCEDENTE LA HUELGA DE CUARENTA Y OCHO (48) HORAS* realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cerveterías Peruanas Backus & Johnston S.A.A.-

2.2 PRETENSIÓN ACCESORIA:

*SE DEJE SIN EFECTO CUALQUIER SANCIÓN* por considerarse los días de huelga como inasistencias injustificadas, y, al mismo tiempo *SOLICITO LA INAPLICABILIDAD DE TODA RESOLUCIÓN U ACTO ADMINISTRATIVO POSTERIOR* que afecte los derechos laborales de los trabajadores afiliados que acataron la huelga.-

III. AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA:

Mediante *Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14*, emitida por la *Dirección General de Trabajo*, con fecha 18 de Abril del 2018, se da por *AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA*, quedando en consecuencia, expedito para accionar en la vía del proceso contencioso administrativo ante el órgano jurisdiccional competente.-

IV. FUNDAMENTOS FACTICOS:

PRIMERO: DEL DERECHO DE HUELGA

Que, "El derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales" [Exp. N° 0008-2005-AI].-

SEGUNDO: Precisamente, nuestra Constitución Política del Estado, en su Artículo 28º ha contemplado los derechos de Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga; y se ha establecido que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático; (...) 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (...)"

RENZO P. TABOADA  
ABOGADO

[Firma manuscrita]

44  
CUARENTA Y  
53  
CINCUENTA Y CUATRO

**TERCERO: DE LA IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA**

Que, los argumentos expuestos por la entidad emplazada para declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga presentado por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, se debe al no haberse cumplido con el requisito que la decisión haya sido adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito a los estatutos (literal b) del artículo 73º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); y, por no adjuntar la copia del acta de asamblea refrendada por Notario Público, y, la declaración jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la Ley (según los literales b), y e) del artículo 65º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).-

**CUARTO: DE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA**

Que, con fecha 03 de abril del año en curso, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, hizo de conocimiento de la Dirección General de Trabajo y Promoción, así como de la empresa empleador Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A, **el plazo de huelga general de 48 horas**; en la referido acto de comunicación formal, se acreditó el cumplimiento de los requisitos del artículo 73º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y se procedió a exponer los motivos de la huelga la misma que tenía por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores (trabajo domingos continuos, pésimo servicio del comedor, hostilización y reducción de utilidades ejercicio 2017); asimismo, se acreditó que la medida de fuerza contaba con la aprobación del total de trabajadores sindicalizados a nivel nacional de las plantas de Motupe, Cuzco, Arequipa, Huarochirí, Maltería y Ate; asimismo, se adjuntó la nómina del personal indispensable; copia fedateada de la primera hoja del libro de actas; copia fedateada de acta de la Asamblea Nacional extraordinaria de afiliados asistentes; copia fedateada de la asamblea de junta directiva; declaración jurada de la junta directiva que acuerda la huelga; cargo de recepción de la presentación de puestos indispensables; absolución presentada a la empresa y al Minsiterío de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la nomina con los nombres de los trabajadores en condición de personal indispensable a nivel nacional.-

RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. 10000000000

45  
CUARENTA  
Y CINCO

54  
Cincuenta y cuatro

QUINTO: Se corrobora que la huelga ha sido declarada en observancia a los requisitos exigidos por el Artículo 73º el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, debería tener como consecuencia que los trabajadores comprendidos se abstengan totalmente de realizar actividades laborales, por cuanto, *la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, no ha establecido que el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo sea generador, fuente o legitimador del derecho de huelga.* Por lo tanto, habiéndose cumplido con los requisitos previstos en el Artículo 73º el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, independientemente del pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo, sería suficiente para validar el ejercicio del derecho constitucional de huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus & Johnston S.A.A. .-

SEXTO: Que, antes, durante y después de la declaración de huelga, se han realizado diversas reuniones extra-proceso de negociación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin que se haya llegado a algún tipo de acuerdo que solucione el conflicto relacionado con la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores, razón por la cual, resultó de aplicación el Artículo 75º del T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR, *que faculta el ejercicio del derecho de huelga luego de haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.* Sin embargo, *se cuestiona que en las resoluciones materia de impugnación en esta vía contenciosa administrativa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, haya realizado un ejercicio arbitrario de su poder discrecional de decisión, por cuanto, ha desarrollado una visión peyorativa del ejercicio de huelga, aun cuando la huelga haya sido declarada improcedente, como ocurre en la gran mayoría de las huelgas realizadas por los trabajadores que laboran bajo el régimen público o privado, estaríamos ante una huelga irregular o no formalizada en atención a los requisitos previstos por la ley, sin embargo, esta huelga no deja de ser una manifestación de la libertad sindical de los trabajadores adscritos al sindicato, en consecuencia, siendo la huelga un derecho fundamental no podría quedar condicionada a la decisiva opinión de un funcionario de la Autoridad Administrativa de Trabajo.*

RENZO P. TABOADA  
ABOGADO

*[Handwritten signature]*

48  
CUARENTA y  
SEIS

55  
CINCUENTA y CINCO

DÉCIMO: Que, el *Principio Protector*, resulta aplicable al presente caso, "en virtud del carácter tuitivo del Derecho Laboral, se busca la protección del trabajador y equiparar o atenuar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador"<sup>4</sup>; precisamente, al presentarse una situación antagónica entre el Artículo 73º el T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 003-2010-TR), y, el Artículo 63º del Reglamento (Decreto Supremo N° 011-92-TR); se corrobora el conflicto de dos normas que son de distinto rango (Ley y Reglamento), en consecuencia, no resultaría de aplicación el principio de norma más favorable, por cuanto, el reglamento es invalido al contradecir a la norma superior. Por lo que, al haberse cumplido con los requisitos establecidos por la ley para la declaración de la huelga, se prioriza el ejercicio de este derecho y la protección del trabajador frente al despido arbitrario, ya que, el ejercicio de la huelga que ha sido declarada improcedente conlleva posteriormente a que sea declarada ilegal situación que permitiría la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores huelguista e incluso los expondría al despido.-

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

- 5.1. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 003-2010-TR.-
- 5.2. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 011-92-TR
- 5.3. Ley N° 27584 - Ley del Proceso Contencioso Administrativo.-
- 5.4. Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.-

VI. MONTO DE LA PETICIÓN:

Por la naturaleza de mi pretensión **NO EXISTE MONTO DEL PETITORIO POR SER INAPRECIABLE EN DINERO.**

VII. VÍA PROCEDIMENTAL:

A esta acción contenciosa le corresponde al **PROCESO ESPECIAL** dada su Naturaleza.-

VIII. EXONERACIÓN DEL PAGO DE CEDULAS DE NOTIFICACIÓN, TASAS Y ARANCELES JUDICIALES:

Casación N° 1874-2000- Lima.-

RENZO P. TARCUSA  
ABOGADO

La Cerda

47  
Cuarenta y  
siete y

56  
CALLENTAISOS

La demandante recurrente se encuentra Exonerada del pago de Tasas Judiciales y Cédulas de Notificación por ser de naturaleza alimentaria y no exceder el monto del peticorio de la presente demanda las 70 Unidades de Referencia Procesal de conformidad con lo dispuesto por el Art. 10 de la Resolución Administrativa N° 009-2007-CE-PJ, de fecha 31 de Enero del 2007. Así, de conformidad con la Ley N° 26966 y su modificatoria la Ley N° 27327.-

IX. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS:

- 9.A.- Copia de D. N. I. - Luis Rolando Samán Cuenca.-
- 9.B.- Copia de Constancia de Inscripción Automática de la junta directiva nacional, por la sub dirección de registros generales del ministerio de trabajo y promoción del empleo.-
- 9.C.- Copia de Cargo de comunicación plazo de huelga - Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A.-
- 9.D.- Copia de cargo de comunicación plazo de huelga - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.-
- 9.E.- Copia de Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14.-
- 9.F.- Copia de Cargo recurso de reconsideración - Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14.-
- 9.G.- Copia de Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14.-

PRIMERA NOTA ADICIONAL:

Que, de conformidad con el Art. 80 del Código Procesal Civil, concordante con el Artículo 74º, nombro al letrado que autoriza la presente, como mi representante judicial en el presente proceso, otorgándole las atribuciones y potestades generales que me corresponden, señalando domicilio legal en la **CALLE ATAHUALPA N° 125 - RÍMAC (LIMA)**, asimismo declaro estar instruido de dicha representación y de sus alcances.-

SEGUNDA NOTA ADICIONAL:

Que, para los efectos de notificaciones virtuales señalo la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 10799** y el **CORREO ELECTRÓNICO: abogadorenozotaboada@hotmail.com** a donde se servirán notificar las resoluciones judiciales y demás citaciones que su Despacho expida.-

  
RENZO P. TABOADA  
ABOGADO  
R.C. 146 2008



48  
CUARENTA  
y ocho

57  
CINCUENTA Y SETE

**TERCERA NOTA ADICIONAL:**

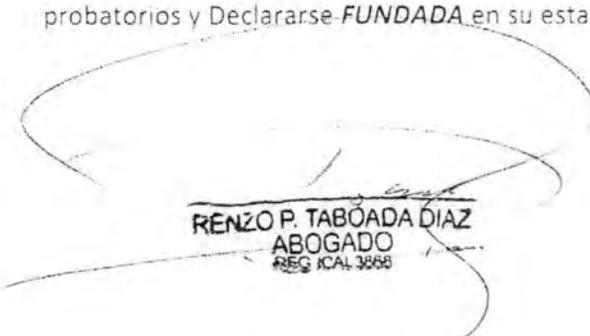
Que, cumpla con alcanzar las copias de la presente demanda y sus anexos a efectos del debido emplazamiento del **PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO** encargado de la defensa de los intereses del Estado, a quien se le notificará en la **Av. Salaverry N° 655 - Piso 10 - Jesús María (Lima)**.-

**CUARTA NOTA ADICIONAL:**

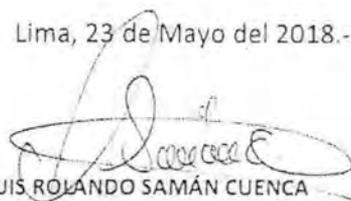
Que, de conformidad con el artículo 22º de la Ley N° 27584, **REQUIÉRASE** a las entidades administrativas a efectos de que dentro del plazo de ley, cumpla con remitir el expediente relacionado con las actuaciones impugnadas, con los apercibimientos establecidos por ley en caso de incumplimiento.-

**POR LO EXPUESTO:**

Sírvase Ud. Señor (a) Juez, Admitir a trámite la presente Demanda, por ofrecidos los medios probatorios y Declararse **FUNDADA** en su estadio procesal respectivo.-

  
RENZO P. TABOADA DIAZ  
ABOGADO  
REG. ICAL 3888

Lima, 23 de Mayo del 2018.-

  
LUIS ROLANDO SAMÁN CUENCA  
DNI N° 15353895



UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

Backus

Ruc : 20100113610

COD. TRAB.		APELLIDOS Y NOMBRES				CATEGORÍA		LUGAR DE TRABAJO			PERIODO DE PAGO	
75038389		CAJUSOL TEJADA JOSE				OPERARIO		PTA ATE			SEMANA 10 MAY 2013	
COD. SIST. PENSIONES	DOC. IDENTIDAD	FECHA INGRESO	FECHA CESE	VAC. SALIDA	VAC. RETORNO	AUSENCIAS	TARDANZAS	DIAS TRAB.	HORAS TRAB.	HORAS COMP.	REMUN. BASICA	REM. BAS. TOT.
527541JCTUA6	06569582	06/05/1987				5.00	0.00	0.00	0.00		177.34	179.61
REMUNERACIONES						RETENCIONES						
CONCEPTO	TIEMPO	MONTO	CONCEPTO				SALDO ANTERIOR	CARGO	ABONO	DESCUENTO	SALDO ACTUAL	
Crédito	0.00	23.67	ESSALUD Vida							5.00		
Inc SNP D	2.00	4.54	EPS empleado							35.83		
Feriado	1.00	177.34	AFP: Básico EE							21.20		
Desc Semanal Obligatorio	0.17	30.15	AFP: Comisión EE							3.29		
Racion Cerveza	0.00	180.06	AFP: Seguro de Obr							2.88		
			Cuota Sindical BJ Obr							10.00		
			Cuota Cooperativa							32.50		
			Dscto Racion Cerveza							180.06		
			Cambio Semana				426.00				426.00	
			Prestamo Convenio				400.00				400.00	
			Prestamo Vacacional				218.30			125.00	93.30	
<b>TOTAL REMUNERACIONES</b>			415.76	<b>TOTAL RETENCIONES</b>				1,044.30	0.00	0.00	415.76	919.30
IMPUESTO, CONTRIBUCIONES Y APORTACIONES - EMPRESA												
ESSALUD	SENATI	IMPTO. RENTA	APORTE AFP VOL.EMP							RECIBI CONFORME DE LA EMPRESA POR CONCEPTO DE REMUNERACIONES LA CANTIDAD DE:		
19.08	1.59	0.00	0.00							S/ 0.00		
							FIRMA REPRESENTANTE	FIRMA TRABAJADOR				

BOLETA DE PAGO N° 1

49  
CARETA y  
Mueve  
I -

S/. 5.00 Papeleta de Habilitación Profesional N° B N° 973703

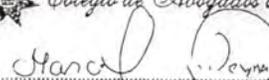
El Ilustre Colegio de Abogados de Lima

# CERTIFICA:

Que el abogado(a): FERNANDEZ SUAREZ ELIANA CONSUELO  
Con Registro CAL N° 72978 se encuentra activo(a) para  
ejercer la abogacía conforme a ley y el Estatuto del Colegio.

Válido hasta el 31/10/2018 N° de Comp. FC F001-0007030



*Colegio de Abogados de Lima*  
  
Mg. MARCO ANTONIO ULLOA REYNA  
Secretario General

APORTE DESTINADO AL FONDO INTANGIBLE PARA LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ABOGADO.

Nota: Válido en original

50  
Eliana  
Fernandez

Sec. :  
Exp. : N°  
Cuaderno : Principal  
Escrito : N° 01  
Sumilla : **IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN  
DISCIPLINARIA**

**SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO - LIMA ESTE**

**I. DATOS DEL DEMANDANTE:**

**CAJUSOL TEJADA JOSÉ DE LOS SANTOS**, identificado con DNI N° 06569582, con domicilio Urb. Los Topacios Mz. C LT. 5B, Distrito de Ate, Departamento de Lima, señalando domicilio procesal o legal en la casilla N°27093 de la Central de Notificaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, y la casilla electrónica N°93133.

**II. DATOS DEL DEMANDADO:**

La empresa, **UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JHONSTON S.A.**, con RUC N°20100113610, debiendo notificar a su representante legal, en su oficina principal, sito en **Avenida Nicolás Ayllón N° 3986, Distrito de Ate, provincia y departamento de Lima**, dirección en la que deberá ser notificada la empresa demandada, con las resoluciones que recaigan en el Proceso, con arreglo a ley.

**III. PETITORIO:**

Que invocando legitimidad e interés para obrar y en ejercicio de mi legítimo derecho a la tutela jurisdiccional efectiva vengo a interponer la demanda, Solicito declare **FUNDADA** mi demanda y;

**1. PRETENSIÓN PRINCIPAL. -**

**SE DECLARE NULA Y SIN EFECTO LEGAL**, la **CARTA NOTARIAL** de fecha **20 de Abril del 2018** cursada por la demandada al accionante, en que dispone mi **suspensión de (05) días sin goce de haberes** prohibiendo mi asistencia al centro de trabajo, específicamente los días

30 de abril, 02,03, 04 y 05 de mayo de 2018, en represalia a haber participado los días 11 y 12 de abril del presente año, en la **Huelga Nacional del Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A**, de los **OBREROS** de la emplazada, realizada el **11 y 12 de Abril del 2018**, vulnerando mi derecho fundamental de **libertad sindical** y participación en actividades sindicales.

## 2. PRETENSIÓN ACCESORIA:

Se ordene:

- 2.1. El reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir durante los días de suspensión sin goce de haberes, los mismos que se liquidarán a la ejecución de la sentencia.
- 2.2. El pago de los respectivos intereses legales.

Con expresa condena del pago de los **COSTOS Y COSTAS** del proceso a la ejecución de la sentencia.

## IV. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

### 1. SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE

- Fecha de ingreso : 06 de mayo de 1987
- Fecha de cese : continua
- Record de servicios : 31 años
- Cargo desempeñado : **Operario de filtración de cerveza**
- Remuneración
- Jornal diario : S/. 177.34
- Días de Suspensión : 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo del 2018.

### 2. JUSTIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL PETITORIO

#### ANTECEDENTES

1. Que, el accionante ingresó a laborar para la demandada como **OBRERO**, en el **Área de Elaboración** desde el 06 de mayo de 1987, habiendo acumulado a la fecha un record de servicios de 31 años, percibiendo un jornal diario de **S/. 177.34**, más los respectivos conceptos remunerativos variables, que se percibe en función a la

remuneración básica, siendo mi horario de trabajo turnos rotativos cada mes.

2. Que, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., de la emplazada por acuerdo de su Asamblea General convocó a una Huelga General para los días 11 y 12 de abril del 2018, en que participé activamente por ser miembro afiliado.
3. Que, la demandada con la finalidad de romper la unidad de la huelga, y amedrentar a los trabajadores curso al accionante y a (100) trabajadores más, aparte (15) Cartas de Pre-aviso de Despido, para luego concluir en Despidos a compañeros quienes participaron en Huelga del 2016, vía Notarial, una CARTA de fecha 05 de Abril del 2018, en que me comunica a concurrir obligatoriamente a mis labores durante el periodo de huelga (11 y 12 de Abril del 2018), por haberme considerado la demandada, como trabajador indispensable para la continuidad en el funcionamiento de la empresa.
4. Que, el accionante por su deber de afiliado Sindical participó en la Huelga Sindical de los días 11 y 12 de Abril del 2018 y en represalia, la demandada me cursa vía Notarial la CARTA impugnada en que directamente, sin proceso previo, me sanciona con suspensión de (05) días sin goce de haberes, privándome de mi derecho a trabajar los días 30 de abril, 02, 03, 04, y 05 de mayo del 2018, so pretexto que el accionante es trabajador indispensable, lo que había hecho de conocimiento del Sindicato Nacional desde el 26 de Enero del 2018 y a la misma Autoridad de Trabajo, nómina que es objeto de DIVERGENCIA ADMINISTRATIVA, por lo que el Sindicato para Planta Ate, presentó una Nómina de 9 trabajadores, para desempeñar los puestos de indispensables, que la demandada considera no razonable y prefiere, que sea válida su listado de (87) trabajadores obreros de los (400) Sindicalizados, en Planta Ate, lo que es evidente acto de atropello a la libertad sindical, más si tiene en cuenta que de los Obreros No Sindicalizados son (120) Trabajadores aproximadamente que estaban trabajando y a disposición de la empresa, que en ningún

instante paralizó el funcionamiento de su producción, menos mi inasistencia generó **PELIGRO** a las personas, o a la seguridad o a la conservación de bienes de la empresa, que de ninguna manera presta servicio público esencial.

5. **Que**, la demandada se remite a meras formalidades de comunicación de nóminas de personal indispensable, pero obvia expresar, las circunstancias que, de no trabajar el accionante pone en peligro a personas, la seguridad o la conservación de bienes que impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa, que no ocurre en caso de autos, en que el accionante se desempeña como Operario del área de elaboración, y realiza la labor siguiente: "proceso de elaboración donde mi función es recibir la cerveza del área de cocimiento, dirigirlos a los tanque llamados tex, de bodegas y reposo para luego filtrarla, y finalmente enviarla al área de envasado donde posteriormente procede el embotellamiento; es decir que al pretender mi empleadora que realice actividad laboral en los días de huelga implica que **mi empleadora jamás proyectó detener el proceso de filtración, la misma que forma parte del proceso productivo en la elaboración de la cerveza.**
  
6. **Que**, el accionante cursó carta a su empleadora en **descargo a la sanción de suspensión de labores de cinco (5) días**, quedando con ello demostrado que jamás consentí la arbitrariedad de mi empleadora de imponerme una sanción que carece de todo criterio de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que de forma antojadiza se me impone la sanción de suspensión de labor efectiva afectando con ello también a la desestabilidad emocional, y economía de mi familia.
  
7. **Que**, posteriormente el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías peruanas Backus y Johnston S.A.A. (SNOUCPBYJSAA) presentó **demanda por Impugnación de la Resolución Administrativa. Con el Exp.11236-2018-0-1801-JR-LA-76**. Con él demanda que la Resolución Directoral General N°79-2018-MTPE/2/14, emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), de **fecha 20 de abril**, y la Resolución Directoral General N°0092-2018-MTPE/2/14.- emitida el 04 de mayo

2018 en el extremo que resuelven declarar ilegal nuestra huelga al no haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84° del TUO de la LRCT, esta a su vez aprobada por Decreto Supremo 010-2003-TR. y, se declare legal la Huelga de 48 horas realizada por el SNOUCPBYJ SAA. En tal sentido, respecto al pronunciamiento de fondo de la legalidad de nuestra huelga del 11 y 12 de abril 2018, subyace en un procedimiento que aún no ha sido resuelto, toda vez que se ha impugnado judicialmente el acto administrativo, teniendo en cuenta que la AAT da por agotada la vía administrativa quedando expedita para accionar en la vía del proceso contencioso administrativo, ante el órgano jurisdiccional competente, es así que el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A, (SNOUCPBYJSAA), interpuso la Demanda de nulidad de la Resolución del Acto Administrativo. Mediante Exp.11222-2018-0-1801-JR-LA-73. La misma que se encuentra impugnada judicialmente.

8. **Que**, la emplazada busca amedrantar a los afiliados al Sindicato, bloquear su lucha, minar la organización sindical, sancionando ilegalmente a los trabajadores sindicalizados con el supuesto inventado de indispensable, ha aplicado sanciones disciplinarias, ilegales en represalia a la participación de los trabajadores en la huelga del 11 y 12 de Abril del 2018, **porque** si bien ha sido declarada **IMPROCEDENTE**, no se declaró su **ILEGALIDAD** hasta cuando **retorne a mis labores habituales** desde el 13 de Abril del 2018, resultando viable **tener en cuenta** la CAS. LAB. N° 15537-2015-LIMA, la misma que indica: “Cuando la huelga sea declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión colectiva de labores, dichos días no serán considerados como inasistencia injustificada, sino que debe entenderse su justificación en el derecho de huelga, por lo que ningún trabajador puede ser sancionado por dicho periodo” y además vulnera el principio de inmediatez, **porque** sanciona para el futuro, debiendo interpretarse correctamente la CAS. LAB. N° 677-2006-LA LIBERTAD, que **indica** ““El art. 31°, parte in fine de la LCPL, vincula necesariamente el procedimiento previo al despido como el despido mismo a la observancia del principio de inmediatez, que

imponer del empleador ejerciendo su facultad sancionadora, sea inmediata el conocimiento de la falta de su trabajador, pues lo contrario supone la remisión u olvido de su comisión, pero como se aprecia esta norma no delimita a un periodo específico, esta exigencia de inmediatez, la que debe ser evaluada en la luz del principio de razonabilidad”.

V. **JUEZ COMPETENTE Y VÍA PROCEDIMENTAL:**

Es competente en razón de la materia de acuerdo al artículo 6°, primer párrafo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, por lo que es competente los juzgados Especializados de trabajo, vía procedimental proceso ordinario laboral.

VI. **FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

1. **Art. 2° Ley N° 29497;** regula la competencia de un Juez de trabajo para conocer este proceso.
2. **Art 28° Constitución Política del Perú;** que regula como derecho fundamental la sindicalización de los trabajadores, garantizando la libertad sindical y el derecho de huelga en armonía con el interés social.
3. **Art. 139° Inc. 3 Constitución Política del Perú;** que regula el derecho de toda persona al debido proceso y tutela jurisdiccional.
4. **Art. 10° Inc. “d” D.S. N° 010-2003-TR.;** Refiere: “que cuando el Sindicato cumpla con su obligación de dar pre-aviso al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, antes de declarar la improcedencia de una huelga, ningún trabajador puede ser sancionado”.
5. **Art. 31° Inc. “b” D.S. N° 010-2003-TR.;** están amparados por el Fuero Sindical: **b)** Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones o confederaciones, así como los delegados de las sesiones sindicales.

6. **Art. 78° D.S. N° 010-2003-TR.;** se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización **ponga en peligro a las personas**, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.
7. **Art. 82° D.S. N° 010-2003-TR.;** Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.
- Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.
8. **Art. 83° D.S. N° 010-2003-TR.;** Son servicios públicos esenciales:
- Los sanitarios y de salubridad.
  - Los de limpieza y saneamiento.
  - Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
  - Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
  - Los de establecimientos penales.
  - Los de comunicaciones y telecomunicaciones.

- g) Los de transporte.
  - h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
  - i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
  - j) Otros que sean determinados por Ley.
9. **Art. 85° Inc. "d" D.S. N° 010-2003-TR.**; establece, que la huelga termina: d) Por ser declarada ilegal.
10. **Art. 73° D.S. N° 011-92-TR.**; precisa: "Que, declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente del requerimiento colectivo, efectuado por el empleador mediante cartelón (...)"
11. **CASACIÓN LABORAL N° 677-2006-LA LIBERTAD**: "El art. 31°, parte in fine de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), vincula necesariamente el procedimiento previo al despido como el despido mismo a la observancia del principio de inmediatez, que impone del empleador ejerciendo su facultad sancionadora, sea inmediata el conocimiento de la falta de su trabajador, pues lo contrario supone la remisión u olvido de su comisión, pero como se aprecia esta norma no delimita a un periodo específico, esta exigencia de inmediatez, las que debe ser evaluada en la luz del principio de razonabilidad"
12. **Casación N° 1917-2003-LIMA (El Peruano 31 de mayo de 2007)**  
“( ) La inmediatez contiene dos momentos bien definidos [...] desde la fecha en que la demandada tomo conocimiento de las faltas [...] hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos [...] y [...] después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido"

13. STC Exp. N° 0090-2004-AA, “4. A la vista de lo expuesto, y sin necesidad de requerir de una estación probatoria para resolver la controversia, se impone efectuar las siguientes precisiones de orden jurisdiccional:
- a) El despido será legítimo solo cuando la decisión del empleador se fundamenta en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso.
  - b) Según la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida.
  - c) El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
  - d) Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos”.
14. STC Exp. N° 008-2005- PI/TC,
- “(…) El derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los Sindicatos ya constituidos. Dentro ese contexto se planea el ejercicio de la actividad sindical”

15. CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), sobre LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN:

Art. 2°: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los ESTATUTOS de las mismas.

Art. 11°: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

16. CAS. LAB. N° 15537-2015-LIMA, establece:

“Cuando la huelga sea declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión colectiva de labores, dichos días no serán considerados como inasistencia injustificada, sino que debe entenderse su justificación en el derecho de huelga, por lo que ningún trabajador puede ser sancionado por dicho periodo”

VII. MEDIOS PROBATORIOS:

A. DOCUMENTOS. -Presento los siguientes medios documentales:

- 1) El mérito probatorio de la Copia simple de Carta Notarial de fecha 05 de abril del 2018, con la finalidad es demostrar, que se comunica la obligatoriedad de concurrir al trabajo los días de huelga (11 y 12 de abril del 2018) por haber sido considerado trabajador indispensable por la empresa solamente, con divergencia sindical. **ANEXO 1-C.**
- 2) El mérito probatorio de la Copia Simple de la Carta Notarial de fecha 20 de abril del 2018, cuya finalidad es demostrar, que se me sanciona con

suspensión de (05) días sin goce de haberes por mi inasistencia al trabajo en los días 11 y 12 de abril, siendo este un día de huelga a fecha futura, porque la sanción es para los días 30 de abril, 02, 03, 04, y 05 de mayo del 2018. ANEXO 1-D.

- 3) El mérito probatorio de la Copia de Nómina de 87 trabajadores designados como indispensable para concurrir a laborar los días 11 y 12 de Abril del 2018, en su mayoría en los tres turnos, con la finalidad de demostrar, que todos los trabajadores designados son sindicalizados y maliciosamente no incluye personal no sindicalizado. ANEXO 1-E.
- 4) El mérito de la copia simple de Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14, de fecha 06 de abril del 2018, con la finalidad de demostrar, que se declaró improcedente la huelga, pero a la fecha no se ha declarado ilegal. ANEXO 1- F.
- 5) El mérito de la copia simple de la de la impugnación con la carta de descargo del 30 de mayo 2018, dirigida a mi empleadora con la finalidad de demostrar que el recurrente, nunca consintió la arbitrariedad de mi empleadora de imponerme una sanción arbitraria, carente de criterios razonables, el mismo que también ha desestabilizado el estado emocional y económico de mi familia. ANEXO 1- G.
- 6) El mérito de la copia simple de la Demanda EXP. N°11222-2018-0-1801-JR-LA-73, por Impugnación demandando la declarando de la nulidad total de las Resoluciones Administrativas: Resolución Directoral General N°0061-2018-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo, con fecha 06 de abril 2018; y la Resolución de la Dirección Directoral General N°0074-2018-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de abril 2018. Con la finalidad de demostrar, que mi organización sindical SNOUCPBYJSAA, impugnó judicialmente las referidas resoluciones administrativas ante el órgano jurisdiccional competente. ANEXO 1- H.
- 7) El mérito de la copia simple de la demanda judicial EXP. N°11236-2018-0-1801-JR.LA-76, por impugnación y se declaren nulas las Resoluciones: Resolución Directoral General N°79-2018-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo, el 20 abril 2018, Resolución Directoral General N°092-2018-MTPE/2/14, emitida por Dirección General de

61  
SeSENTA  
y  
dos

Trabajo, con fecha 04 de mayo 2018, cuya finalidad es demostrar que dicho procedimiento de comunicación de huelga aún está pendiente de resolver por la jurisdicción competente. ANEXO 1- I.

- 8) El mérito de la copia simple de la boleta de pago al mes de abril del 2018, con la finalidad de demostrar, mi fecha de ingreso, cargo, remuneración y pago de cuota sindical, y la afectación económica de los días de la suspensión de labores. **ANEXO 1-J.**

B. EXHIBICIONAL, que realizará la demandada de:

1. La Nómina del total de trabajadores obreros en la demandada actualmente (abril 2018) en Planta Ate.
2. La Nómina del total de trabajadores obreros AFILIADOS al Sindicato de OBREROS de la demandada a abril del 2018 en la Planta industrial Ate.
3. Listado del total de trabajadores sancionados con amonestación, suspensión por su participación en la huelga de trabajadores obreros de la emplazada los días 11 y 12 de abril del 2018 en la Planta Industrial Ate. Con la finalidad de demostrar:
  - La designación de indispensables es unilateral, arbitrario y sin sustento realizada por la emplazada con la finalidad de afectar la libertad sindical porque incluye solamente y en exceso, personal sindicalizado, que no realizan labores que ponen en peligro a las personas o bienes de la empresa, que no presta servicios esenciales a la población.

C. DECLARACIÓN PERSONAL DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA DEMANDADA; con respecto la participación de los trabajadores obreros en la huelga realizada por el Sindicato los días 11 y 12 de abril del 2018 en relación a la nómina de trabajadores indispensables de la Planta industrial de Ate – Lima, y si la prestación de servicios es esencial a la población.

VIII. VIA PROCESAL: Proceso ordinario.

**IX. ANEXOS:**

- 1-A.- Copia simple legible de mi documento de identidad.
- 1-B.- (02) Cédulas de Notificación Judicial.
- 1-C.- Copia simple de Carta Notarial de fecha 05 de abril del 2018, que comunica que el demandante es trabajador indispensable.
- 1-D.- Copia simple de carta Notarial de fecha 20 de abril del 2018, que suspende (05) días al demandante.
- 1-E.- Copia simple de Nómina de 87 trabajadores considerados "indispensables"
- 1-F.- Copia simple de la Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14 de fecha 06 de abril del 2018, que declaró improcedente la huelga del 11 y 12 de abril 2018.
- 1-G.- Copia simple del descargo a mi empleadora presentado por mi sanción de suspensión impuesta mediante carta de fecha 20 de abril 2018.
- 1-H.- Copia simple de Demanda judicial de Impugnación de Resolución Administrativa. Exp.11236-2018-0-1801-JR-LA-76.
- 1-I.- Copia simple de Demanda judicial de Nulidad de Resolución o Acto Administrativo. Exp.11222-2018-0-1801-JR-LA-73.
- 1-J.- Boleta de pago del demandante correspondiente al mes de abril del 2018.
- 1-K.- Papeleta de habilitación.

D.S. 009-2018-TR, que modifico la L.R.C.T.

PE Expediente : N°2565-2018-0-3202-JR-LA-01  
Especialista : Melissa Gutierrez Vizcarra  
Escrito N° : 1

## CONTESTAMOS DEMANDA

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO ZONA 02 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ATE:

**UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, "BACKUS" o "la Empresa"), con R.U.C. 20100113610, con domicilio real en Avenida Nicolás Ayllón No. 3986, Ate Vitarte, Lima, y señalando para estos efectos domicilio procesal en la Casilla No. 6648 del Colegio de Abogados de Lima – Sede Miraflores y Casilla Electrónica No. 9665; debidamente representada por su apoderado **JUNIOR RODRIGUEZ CORNEJO**, identificado con Documento Nacional de Identidad No. 43742658, en los seguidos por **JOSE CAJUSOL TEJADA**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**, atentamente, decimos:

Hemos sido notificados con la Resolución No. 01, de fecha 04 de julio de 2018, mediante la cual el Juzgado nos corre traslado de la demanda, admitida en la vía del proceso ordinario laboral, por lo que, de conformidad con el artículo 19° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), **procedemos a contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos**, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación exponemos:

### I. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

1. Señor Juez, la parte accionante ha interpuesto una demanda laboral contra Backus solicitando, se declare nula y sin efecto legal la carta notarial de medida disciplinaria de fecha 20 de abril de 2018 que le fue cursada, en la que se dispone la suspensión de cinco (5) días sin goce de haberes, debido a su participación en la huelga nacional realizada el 11 y 12 de abril de 2018. Como consecuencia de ello, solicita la restitución de sus haberes dejados de percibir por la medida de suspensión.
2. Para tales efectos, sustenta su demanda en los siguientes hechos:

Pretensión	Hechos que sustentan la pretensión
<p style="text-align: center;"><b>IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Señala que, por acuerdo de la Asamblea General, el Sindicato Nacional de Obreros de Backus convocó a una huelga general para los días 11 y 12 de abril de 2018, en la que participaron varios trabajadores, entre ellos el demandante.</li>   <li>- Refiere que Backus, con el fin de amedrentar a los trabajadores y quebrar la huelga, cursó sendas cartas notariales a los afiliados comunicando que debían concurrir a sus labores durante el periodo de huelga, por haber sido considerados como trabajadores indispensables, los cuales resultaban necesarios para la continuidad del funcionamiento de la empresa.</li>   <li>- Sin embargo, el demandante participó de la huelga los días 11 y 12 y, en represalia, la empresa le cursó carta notarial sancionándolo con una suspensión de cinco (5) días sin goce de haberes durante los meses de abril, mayo y junio de 2018.</li>   <li>- Por último, señala que si bien la huelga realizada los días 11 y 12 de abril de 2018, fue declarada improcedente, no se había declarado su ilegalidad, sino hasta el 13 de abril del mismo año, por lo que Backus lo habría sancionado ilegalmente con la aplicación de una sanción disciplinaria arbitraria.</li> </ul>

3. A lo largo del presente escrito quedará demostrado que las afirmaciones antes expuestas son falsas o erradas. En otras palabras, vuestro Despacho podrá notar y concluir que los hechos alegados por la parte demandante no son ciertos y que carecen de fundamento fáctico.

4. En este sentido, queremos dejar sentado que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **negamos expresamente los hechos expuestos en la demanda que directa o indirectamente se vinculan con las afirmaciones e insinuaciones listadas**

**anteriormente.** Por otro lado, nuestra posición respecto de la presente controversia, que se respalda en sólidos argumentos fácticos y jurídicos, puede resumirse de la siguiente manera:

- **NUESTRA NORMATIVA ESTABLECE COMO LÍMITE AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EL ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS INDISPENSABLES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS:** En esta línea, anualmente las empresas tienen la obligación de comunicar el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, a efectos de que, al configurarse una medida de fuerza, estos no se abstengan de laborar, sino que asistan a la empresa en aras de garantizar la seguridad de las personas, los bienes de la empresa, así como el restablecimiento de las actividades una vez levantada la medida de huelga. Por tanto, los servicios indispensables configuran un límite al ejercicio del derecho de huelga.
- **BACKUS EN EJERCICIO DE SU FACULTAD DE DIRECCIÓN DESIGNÓ AL PERSONAL QUE CONFORMARÍA LA NÓMINA DE TRABAJADORES INDISPENSABLES EN CASO DE HUELGA, LA MISMA QUE DEBE PREVALECER MÁS AÚN SI ESTAMOS FRENTE A UN PROCESO DE DIVERGENCIA:** La designación del personal indispensable implica para los trabajadores selectos la configuración de una OBLIGACIÓN LABORAL, esto es, la obligación de asistir a laborar a la empresa en caso de materializarse la huelga, lo cual, en el caso del personal afiliado, no constituye afectación al ejercicio de su libertad sindical, sino un límite al ejercicio del mismo.

En esa línea, debe tenerse en cuenta que, en caso exista divergencia entre el número de trabajadores propuestos por la empresa y el sindicato y mientras no exista pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, prevalecerá la nómina señalada por la empresa, toda vez que se entiende que es esta la que tiene mayor conocimiento de la funcionalidad de su organización productiva y, por tanto, mayor razonabilidad para designar al personal indispensable.

- **RESULTA FALSO QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA AL DEMANDANTE HAYA SIDO UNA REPRESALIA A SU PARTICIPACIÓN EN**

**LA HUELGA DEL 11 Y 12 DE ABRIL DE 2018:** En efecto, como podrá apreciarse de la carta notarial remitida con fecha 05 de abril de 2018, se comunicó al demandante, con antelación a la paralización, que debía permanecer en su puesto de trabajo por estar incluido en la relación de los trabajadores indispensables; sin embargo, este incumplió dicha obligación laboral, contraviniendo las normas legales que garantizan el establecimiento del personal indispensable en caso de huelga. Por tanto, su sanción disciplinaria se encuentra plenamente justificada. Es decir, no se sancionó su ausencia en sí misma, sino el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo en su calidad de trabajador indispensable. Tan es así que los trabajadores sindicalizados que no tenían la condición de indispensables y acataron la paralización de labores, no fueron sancionados y ejercieron libremente su libertad sindical sin ninguna limitación.

## **II. RECuento de los hechos necesitados de actuación probatoria:**

Antes de desarrollar los argumentos fácticos que sustentan nuestra posición, consideramos adecuado realizar un breve recuento de los hechos necesitados de actuación probatoria. Estos son los siguientes:

- (i) Cuál fue el motivo de la sanción disciplinaria del demandante ¿la participación en la huelga llevada a cabo los días 11 y 12 de abril de 2018 o el incumplimiento del ejercicio de sus labores como trabajador indispensable?
- (ii) Si debe declararse nula y sin efecto legal la carta notarial remitida al demandante que ordena la medida de suspensión sin goce de haberes por no haber realizado las labores que le correspondía como trabajador indispensable.

Así, el análisis del Juzgado deberá centrarse en los hechos indicados líneas arriba, en tanto las pretensiones del actor giran en torno a ellos. Finalmente, como mencionamos en el punto anterior, basándose en los medios probatorios presentados por el demandante, no es posible llegar a una conclusión válida que genere certeza sobre alguno de los hechos antes citados.

### **III. HECHOS Y NORMAS EN LAS QUE SE SUSTENTA NUESTRA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

#### **3.1. SOBRE EL DERECHO A LA HUELGA Y LOS LÍMITES DE SU EJERCICIO.**

1. Señor Juez, nuestro ordenamiento otorga especial protección al ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores, derecho que se encuentra consagrado en nuestra Constitución, en nuestra normativa legal, así como en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT ratificados por nuestro país.
2. Estos dispositivos reconocen la importancia de la libertad sindical y, a su vez, los derechos que la conforman: sindicación, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, su grado de protección y acción es diferente en cada caso.
3. Conforme desarrollaremos, nuestra normativa admite exclusiones y limitaciones en el ejercicio de los mismos, fundamentalmente respecto de las categorías de trabajadores que por sus condiciones particulares y naturaleza de sus actividades justifican tal diferenciación.
4. En efecto, en el caso particular del derecho a la huelga, derecho que será materia de análisis en el presente proceso, nuestra Constitución señala que el mismo está sujeto a excepciones y limitaciones en su ejercicio, lo cual evidencia que no es un derecho absoluto.
5. En esta línea, el profesor Elmer Arce respecto del derecho a la huelga señala que existen tanto límites internos (doble exclusión: subjetiva y objetiva) como límites externos en su ejercicio (abuso de derecho, declaración de estado de emergencia y confrontación con otros derechos o intereses de protección constitucional)<sup>1</sup>.
6. Respecto de los primeros, los límites internos subjetivos están referidos a los sujetos que tendrían este derecho. Sobre el particular, en nuestra Constitución se ha regulado algunas categorías excluidas del derecho a la huelga relacionadas con

---

<sup>1</sup> Arce Ortiz, E. G. (2009). *Límites internos y externos al derecho de huelga*. Consulta: 10 de abril de 2019.  
Ver en:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp.468730&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

determinados funcionarios del Estado, sea bien por la situación de privilegio que ostentan, por la naturaleza de su cargo, o por simple razonabilidad (protección del orden y la seguridad nacional como garantías de nuestro orden constitucional); así, se excluye a aquellos con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza o de dirección (artículo 42), a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía nacional (artículo 42), así como a los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153)<sup>2</sup>.

7. Por otro lado, los límites internos objetivos están referidos a las características del derecho a la huelga en nuestro ordenamiento, esto es, la paralización pacífica con abandono de trabajo, motivo por el cual se encontrarían proscritos las otras modalidades de huelga (intempestiva, irregular, etc), así como que esta deba tener como fundamento la defensa de los intereses de los trabajadores (no se admite la huelga política).
8. Ahora bien, cuando nos referimos a los límites externos de derecho a huelga, el profesor Arce nos señala que constituye un límite a este derecho la existencia de otros derechos o intereses con fundamento constitucional que restringen o, incluso, prohíben el derecho de huelga. Así refiere este autor que, dentro de estos límites, encontramos al abuso de derecho, la declaratoria de estado de emergencia y la confrontación con otros derechos constitucionales<sup>3</sup>.
9. En el presente caso, nos referiremos al límite del derecho a la huelga relacionado a la confrontación con otros derechos o intereses de protección constitucional: el de los servicios esenciales e indispensables de la empresa, los cuales tienen como finalidad garantizar el derecho a la vida, la salud, la seguridad, así como también los bienes y la continuidad de las empresas.
10. En este contexto, si bien BACKUS no tiene como actividad principal la prestación de un servicio público esencial, deberá tenerse en cuenta que dentro del alcance del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo - D.S. N° 010-2003-T (LRCT) y su Reglamento, se ha establecido también como límite al ejercicio

---

<sup>2</sup> Villavicencio, Alfredo. *Libertad sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación*. Primera edición. Editorial Plades. p.50

<sup>3</sup> Arce Ortiz, E. G. (2009). *Límites internos y externos al derecho de huelga*. Consulta: 10 de abril de 2019. Ver en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp.468730&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

del derecho de huelga, el establecimiento de servicios mínimos indispensables, en aras de garantizar el normal funcionamiento de la empresa.

11. En efecto, el artículo 78 de la LRCT señala lo siguiente:

*Artículo 78.- **Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.***

(el énfasis es nuestro)

12. Aunado a lo anterior, el artículo 82° del citado texto legal dispone lo siguiente:

*Artículo 82.- **Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.***

(el énfasis es nuestro)

13. Las normas expuestas resultan importantes, ya que de la lectura conjunta de ambas se desprende que, al configurarse una medida de fuerza, la abstención de laborar no alcanzará a aquellos trabajadores que hayan sido designados como personal indispensable para la empresa.

14. Por tanto, ante la designación como personal indispensable, se **CONFIGURA UNA OBLIGACIÓN LABORAL DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA**, ya que, si uno de los puestos indispensables no fuera cubierto en un día de paralización, traería consigo un riesgo potencial para las personas, daños a la seguridad, el deterioro de los bienes y, en general, consecuencias de tal magnitud que podrían significar la imposibilidad de reanudar la actividad operativa de la empresa una vez concluida la medida de fuerza, lo cual afectaría, además, el derecho al trabajo de todo el personal de BACKUS.

15. Ahora bien, en el caso del personal afiliado, deberá tomarse en cuenta que ello no supone una afectación al ejercicio de la libertad sindical, ya que como bien hemos señalado, el establecimiento de servicios mínimos e indispensables constituye un límite al ejercicio del derecho de huelga.
16. Al respecto, señala el profesor Arce que la LRCT no prohíbe la huelga en servicios esenciales, sino que la regula imponiendo un servicio mínimo y exigiendo la notificación al empleador y a la AAT con un plazo mayor que el común (10 días). Así, el artículo 82 LRCT señala que “los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios que así lo exijan”. Si hay divergencia entre el número y ocupaciones que propone la empresa y que proponen los trabajadores, entonces una autoridad independiente resuelve. Además, **si un trabajador desobedece la orden de trabajar en un servicio mínimo, estaría cometiendo una falta grave que puede acabar en el despido**<sup>4</sup>.
17. De lo expuesto, queda claro pues que el establecimiento de los trabajadores indispensables constituye un límite al ejercicio del derecho de huelga, una garantía para el normal funcionamiento de la empresa y una obligación laboral del personal calificado como indispensable. Asimismo, el eventual incumplimiento de las obligaciones de asistir a laborar de un trabajador calificado como personal indispensable, será totalmente pasible de sanción disciplinaria.

### **3.2. ANTECEDENTES RELEVANTES RESPECTO DE LOS HECHOS QUE MOTIVARON LA SANCION DISCIPLINARIA DEL DEMANDANTE: IMPROCEDENCIA E ILEGALIDAD DE LA HUELGA REALIZADA LOS DÍAS 11 Y 12 DE ABRIL DE 2018.**

1. A manera de antecedente, es importante mencionar que el pasado 26 de enero de 2018, Backus **informó** tanto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) como al Sindicato Nacional de Obreros de Backus (SNO), el número y ocupación de

---

<sup>4</sup> Arce Ortiz, E. G. (2009). *Limites internos y externos al derecho de huelga*. Consulta: 10 de abril de 2019.  
Ver en:  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp\\_468730&lang=es&site=eds-live&scope=site](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02225a&AN=pucp_468730&lang=es&site=eds-live&scope=site).

los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que estos debían cumplir, así como la periodicidad en que debían de producirse los respectivos reemplazos, correspondiente a los servicios indispensables de la Compañía en caso de huelga. Ello de conformidad con lo establecido en el artículo 82° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR (LRCT), norma que regula la obligación de la empresa de comunicar el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos

2. Sobre el particular, **Backus efectuó las precisiones necesarias para justificar el porqué del número de trabajadores correspondientes en cada uno de los servicios indispensables de las plantas industriales de la Compañía.**
3. Adicionalmente, se indicó el sustento de cada una de las posiciones que se consideraron como indispensables en caso de huelga, tal y como se podrá apreciar de la Comunicación de servicios indispensables presentada tanto al SNO como al MTPE y que, a manera ejemplificativa, citamos en el siguiente extracto:

- Operario de Elaboración - Cocimiento: Estas personas resultan indispensables debido a que se encargarán del mantenimiento de la limpieza de los equipos del área y elaboración de mosto para evitar el deterioro de la levadura y de los bienes involucrados en el proceso.
- Operario de Elaboración - Bodegas: La labor indispensable que realizarán se llevará a cabo en bodegas y serán purgas, cosecha de levadura, trasiego de producto en proceso (de fermentación a maduración y de maduración a filtración), análisis de producto en proceso, limpiezas y autólisis. En caso esta labor no se realice de forma correcta y suficiente podrían generarse daños que evitarían que se reanuden con normalidad las operaciones cuando la huelga sea dejada sin efecto.
- Operario de Elaboración - Filtración: La labor indispensable que realizarán se llevará a cabo en la sala de filtro y están relacionadas al producto en proceso para la recepción, filtración, limpiezas y envíos a Envasado.

4. De esta manera, Backus justificó la necesidad de cada puesto de trabajo indispensable para garantizar la integridad de los bienes y materia prima de la misma en caso de una huelga, **YA QUE EL NO CONTAR CON LA TOTALIDAD DEL**

PERSONAL INDISPENSABLE INDICADO EN LA COMUNICACIÓN DEL 25 DE ENERO DE 2018, PODRÍA OCASIONAR LA ALTERACIÓN DEL PRODUCTO ALMACENADO EN LOS EQUIPOS, EL DAÑO DE LOS PROPIOS EQUIPOS, EL MANTENIMIENTO Y OPERATIVIDAD DE LOS MISMOS, DE LOS ENVASES, EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD, ENTRE OTROS DETALLADOS EN EL ESCRITO EN MENCIÓN.

5. En ese sentido, si uno de los puestos indispensables no fuera cubierto en un día de paralización traería consigo un riesgo potencial para las personas, daños a la seguridad, el deterioro de los bienes y en general consecuencias de tal magnitud que podrían significar la imposibilidad de reanudar la actividad operativa de la empresa una vez concluida la medida de fuerza.
6. Posteriormente, en el mes de febrero de 2018, el SNO presenta la divergencia correspondiente a la relación antes indicada, por lo que, **en cuanto no había pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto del procedimiento de divergencia generado por el SNO, lo que correspondía era que la organización sindical, en su aviso de huelga, designara a un número suficiente de afiliados para cubrir la cantidad de posiciones indispensables determinadas por la Compañía.**
7. Así lo ha señalado, en anteriores oportunidades el MTPE, incluso la Dirección General del Trabajo se ha pronunciado sobre ello en la Resolución Directoral General No. 0061-2018-MTPE/2/14, la misma que declaró improcedente la huelga:

En el presente caso, con carta de fecha 25.01.2018, la EMPRESA comunica al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables en las plantas de Maltería, Ate, Motupe, Cusco, Arequipa, Huarochiri.

Luego, con Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J S.A.A. de fecha 23.02.2018, el SINDICATO presenta divergencia ante la relación presentado por la EMPRESA, y en la misma fecha presenta oficio a la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicando ello. En este contexto, a la fecha, se desprende que existe controversia en relación a la determinación de las actividades indispensables, esto es, que el SINDICATO ha iniciado un procedimiento de divergencia.

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.

8. Queda claro que, en la medida en la que no se encuentra determinada la cantidad de trabajadores que deben ser calificados como trabajadores de "*labores indispensables*" en el procedimiento que corresponde (el cual es paralelo a éste que se impugna), **si el sindicato decide ir a huelga, debe hacerlo garantizando el cumplimiento del inciso c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la única forma de garantizarlo es presentando una nómina con la cantidad de trabajadores que la empresa ha considerado que prestan "*labores indispensables*".**
9. Ahora bien, mediante Comunicación, de fecha 03 de abril del 2018, el Sindicato de Obreros de Backus informó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la decisión de **materializar un paro de cuarenta y ocho (48) horas, los días 11 y 12 de abril del presente año**, el mismo que tendría carácter nacional, puesto que significaría la paralización de las labores en nuestras seis (6) plantas.
10. Dado que el Sindicato no había cumplido con los requisitos legales establecidos para la materialización del derecho a huelga, mediante escrito presentado el 04 de abril del 2018, nuestra empresa solicitó a la Dirección General de Trabajo declarar la improcedencia de la huelga solicitada por el Sindicato.
11. En este contexto, con un criterio acertado, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución Directoral General N°0061-2018-MTPE/2/14, de fecha 6 de abril de 2018, declaró **IMPROCEDENTE** lo solicitado por el Sindicato, puesto que no se cumplían con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, conforme se aprecia del siguiente extracto:

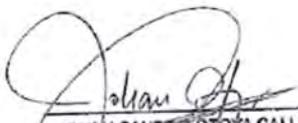
En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar ~~IMPROCEDENTE~~ la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) horas presentado por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., a realizarse entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018, al no haberse observado los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** HACER DE CONOCIMIENTO de la organización sindical que tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición de recurso de reconsideración contra el mismo, a ser presentado ante esta Dirección General dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de aquel en el que se practique la notificación.

Regístrese y notifíquese.-



JOHAN SANDO OCHOA CALLE  
Director General del Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

12. Ahora bien, pese a que el criterio adoptado por la Dirección General de Trabajo se ajustaba a derecho y a justicia, luego de interpuesto el recurso de reconsideración de fecha 6 de abril de 2018 por parte del Sindicato, la misma Dirección General de Trabajo expidió un nuevo pronunciamiento (Resolución Directoral N° 0074-2018/MTPE/2/14), en el que equivocadamente concluye que el Sindicato no habría incumplido con lo establecido en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT en lo siguiente:

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el SINDICATO; por lo que resulta importante aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT, lo que debería determinarse una vez resuelto el proceso de divergencia.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) de artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

13. Lo resuelto por la Dirección General de Trabajo, respecto de este extremo, carece de toda motivación, pues no expresa razones objetivas y fundadas en derecho respecto de cómo el Sindicato da cumplimiento a lo previsto en el inciso c) del artículo 65° del RLRCT, más aún, cuando se afirma categóricamente que *"tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarte objetivamente que los puestos y turnos, comunicados por la EMPRESA, correspondan a actividades indispensables"*.
14. Por ello, **nuestra compañía, en sede judicial, ha solicitado la nulidad de la Resolución en mención**, a través de una demanda contenciosa administrativa, seguida bajo el **Expediente N°16147-2018-0-1801-JR-LA-46, la que actualmente se encuentra en trámite.**
15. Sin perjuicio de ello, lo cierto es que **YA EXISTE UN PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO, EN SEDE ADMINISTRATIVA, RESPECTO A LA IMPROCEDENCIA DE LA COMUNICACIÓN DE LA PARALIZACIÓN, ASÍ COMO DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA LLEVADA A CABO LOS DÍAS 11 Y 12 DE ABRIL DE 2018.**
16. En efecto, la Dirección General de Trabajo, mediante la Resolución Directoral General No. 0079-2018-MTPE/2/14, declaró lo siguiente:

<b>SE RESUELVE:</b>	
<b>ARTÍCULO PRIMERO.-</b>	Declarar <b>ILEGAL</b> la huelga realizada por los trabajadores afiliados al <b>SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.</b> , al haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

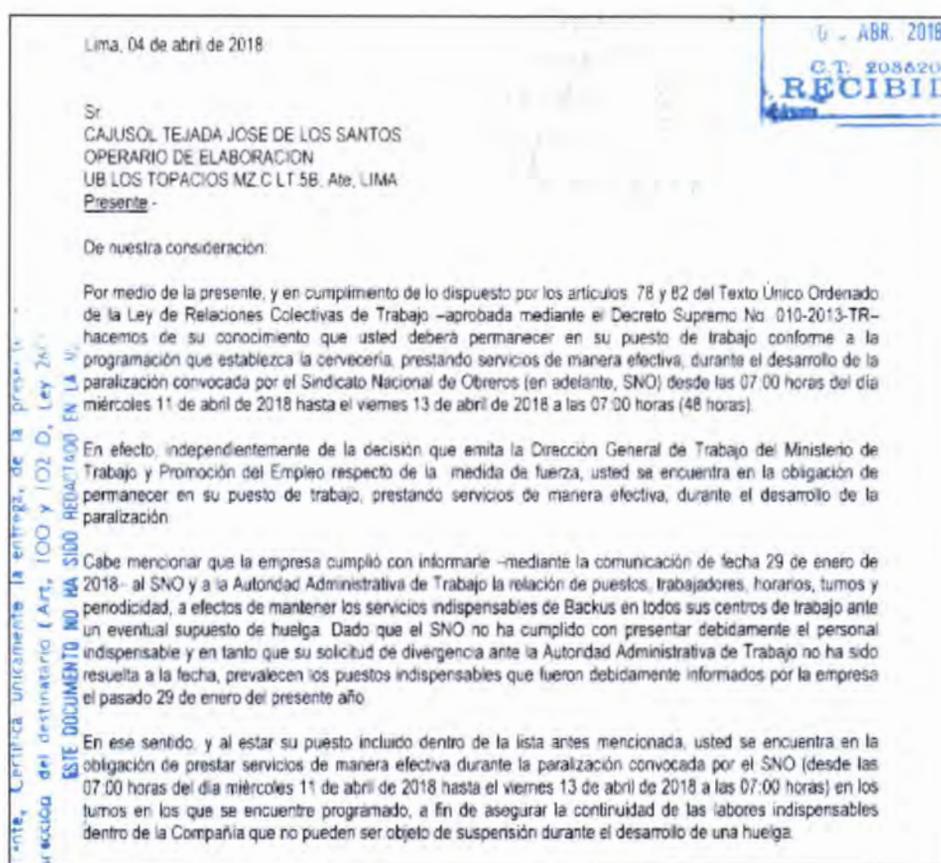
17. Lo expuesto nos permite señalar que el incumplimiento del demandante se produjo en el marco de una medida de fuerza que la Dirección General de Trabajo del MTPE, mediante **Resolución Directoral General No. 0061-2018-MTPE/2/14** declaró como **IMPROCEDENTE**, la cual posteriormente fue declarada como **ILEGAL**, mediante Resolución Directoral General No. 0079-2018-MTPE/2/14.

18. Adicionalmente a lo expuesto, debemos señalar que el demandante cuestiona que nuestra compañía no necesitaba designar trabajadores indispensables por no ser una empresa que brinde servicios públicos esenciales.
19. Al respecto debemos señalar que la Compañía no ha señalado que los servicios que brinda califiquen como servicio público esencial. No obstante, ello, debemos indicar que la obligación de garantizar un personal mínimo indispensable no corresponde únicamente a aquellas empresas que brinden un servicio público esencial.
20. En efecto, conforme desarrollamos del artículo 78 y 82 de la LRCT (normas que hacen alusión no solo a empresas que brinden servicios públicos esenciales), independientemente de que el servicio prestado por la Compañía califique como un "servicio público esencial", lo cierto es que, al materializarse una medida de fuerza, la organización sindical debe garantizar la presencia del personal necesario para cumplir con las actividades indispensables de la Compañía.
21. Por tanto, en la medida que el puesto de trabajo del demandante califique como indispensable, se configura una obligación de laborar para garantizar la continuidad de las actividades indispensables de la empresa.

### **3.3. RESULTA FALSO QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA AL DEMANDANTE HAYA SIDO UNA REPRESALIA A SU PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA DEL 11 Y 12 DE ABRIL DE 2018:**

1. Previamente debemos destacar que el demandante no fue sancionado con la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por su participación en la huelga llevada a cabo los días 11 y 12 de abril de 2018, sino por **EL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE TRABAJAR EN FUNCIÓN DE SU DESIGNACIÓN COMO PERSONAL INDISPENSABLE.**
2. En efecto, conforme hemos señalado, la Compañía informó en las vitrinas de cada una de las áreas de la planta que los trabajadores designados por Backus como indispensables tenían la obligación de asistir de acuerdo con la programación designada.

3. Asimismo, en dichas vitrinas, se precisó el área, la fecha, el turno, los nombres de los trabajadores y carga que debían ocupar durante la paralización convocada para los días 11 y 12 de abril de 2018, con el fin de explicar que, como trabajadores designados para un puesto indispensable, se encontraban obligados a garantizar la integridad de los bienes e insumos de la Compañía ante la medida de huelga.
4. Del mismo modo, a fin de que se cumpliera con lo programado, la Compañía informó de manera particular al demandante, mediante carta de fecha 05 de abril de 2018, su calidad de indispensable, requiriendo que se mantenga en su puesto, conforme se puede verificar de la imagen siguiente:



5. A pesar de haber sido informado de la importancia de su calificación como indispensable mediante las comunicaciones antes cursadas, **EL DEMANDANTE DESOBEDECIÓ LA ORDEN DADA POR LA COMPAÑÍA**, poniendo en riesgo la integridad de los bienes e insumos de la Compañía, en tanto no cumplió con presentarse a la posición designada como indispensable, los días 11 y 12 de abril de

2018. Es decir, **INCUMPLIÓ DELIBERADAMENTE SU OBLIGACIÓN DE TRABAJO**, lo cual motivó la remisión de la carta notarial de suspensión por un lapso de cinco (5) días sin goce de haber, como medida disciplinaria, sanción que es materia de cuestionamiento en el presente proceso.

6. Debemos destacar que **EN CASOS OBJETIVAMENTE SIMILARES la Sala Laboral de Lambayeque ha resuelto declarar infundadas las demandas**, considerando que:

*“la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A., mediante carta de fecha 8 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores; máxime si el cargo que desempeñaba correspondía a una labor de naturaleza indispensable y **como quiera que el actor no asistió, incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador**”.*

7. Como su despacho podrá observar, es manifiesta la intencionalidad del demandante de incumplir la obligación de garantizar la integridad de los bienes e insumos de la compañía durante la huelga señalada, en tanto que el demandante incurrió en actos de grave indisciplina, al hacer caso omiso a las disposiciones de la empresa, pese a que se le comunicó con antelación que debía mantenerse en su puesto de trabajo por haber sido incluido en la relación de trabajadores indispensables.
8. De lo expuesto, se evidencia que el demandante incumplió sus obligaciones de trabajo; es decir, inobservó el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT) DE LA COMPAÑÍA**, vulnerando las siguientes obligaciones previstas:

Artículo	RIT	Incumplimiento
<p style="text-align: center;"><b>8.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores:</b></p>	<p><i>a. "Conocer y cumplir el presente reglamento, las normas legales, (...). El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones antes señaladas originará la configuración de las faltas correspondientes y la sanción respectiva de acuerdo a los procedimientos internos".</i></p>	<p>Resulta evidente que las inconductas antes detalladas trasgreden frontalmente con nuestro RIT, toda vez que pone en evidencia la falta de lealtad del demandante en el incumplimiento y ejecución de sus funciones.</p>
	<p><i>e. "Cumplir con sus obligaciones diarias."</i></p>	<p>Es claro que el hecho que el demandante no haya asistido a prestar sus labores como se le solicitó e informó significa un claro incumplimiento a la presente disposición.</p>
	<p><i>j. "Prestar sus servicios bajo los principios de buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne, cumplir con las disposiciones de sus superiores (...)."</i></p>	<p>A través de los hechos, narrados se constata la gran carencia de valores por parte del demandante, tales como la buena fe, eficiencia en cualquier labor que se le asigne, pues tomó la decisión de no asistir a laborar en un momento en el cual resultaba indispensable su presencia, debido a que ACATÓ UNA MEDIDA DE FUERZA PESE A TENER LA CALIFICACIÓN DE INDISPENSABLE.</p>

9. En virtud de los hechos expuestos, ha quedado demostrado que el demandante fue sancionado por haber incumplido su obligación laboral respecto de la ejecución de funciones como trabajador indispensable, razón por la cual la demanda debe ser declarada **INFUNDADA**.

### 3.4. LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA AL DEMANDANTE NO AFECTA SU DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

1. Conforme señalamos en el acápite primero de la presente contestación, una de las limitaciones al derecho de huelga es justamente la excepción de la suspensión de actividades a aquellas labores consideradas **indispensables** para la empresa. Ello con la finalidad de proteger bienes jurídicos vinculados a la actividad empresarial, cuya paralización ponga en riesgo o impida la reanudación inmediata de las labores de la compañía.
2. En este sentido, contrariamente a lo expuesto por el demandante, la determinación de los puestos indispensables y la comunicación de la misma mediante cartas notariales, incluso para el personal afiliado, **NO SUPONE UNA AFECTACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL/ DERECHO DE HUELGA**, sino más bien resulta una garantía para que el ejercicio de este derecho pueda ser llevado de una manera ordenada y sin que ponga en riesgo o se afecten los bienes jurídicos de la empresa de forma irreparable para que, una vez concluida la huelga, se pueda reanudar la actividad de la empresa de manera inmediata.
3. Por tanto, carece de sustento jurídico que el demandante pretenda excusar su incumplimiento de asistir a laborar en su calidad de trabajador indispensable alegando que "tenía como deber participar de la huelga", ya que como hemos señalado, justamente la calificación de servicios indispensables constituye un límite establecido legalmente para el ejercicio del derecho de huelga.
4. Sobre el particular, debemos señalar que a través de la Sentencia N° 02211-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional, en un caso similar al de autos, declaró infundado el recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato por supuesta violación al derecho a la huelga.
5. En el caso concreto, se encontraba en curso el procedimiento de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin perjuicio de ello, en la comunicación de huelga el Sindicato presentó una nómina de trabajadores que difería sustancialmente de la nómina presentada por la Empresa, con lo cual, la empleadora procedió a designar de manera unilateral al número restante de trabajadores que debían cumplir

los referidos servicios, procediendo a remitir cartas notariales instando a los trabajadores designados a concurrir a laborar. Finalmente, el Tribunal Constitucional determinó que no existe vulneración del derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional, en el establecimiento de los puestos considerados como indispensables por parte del empleador.

6. Por otro lado, el demandante señala que su sanción deviene en ilegítima, puesto que la huelga fue declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión de labores. Así, invocando la Casación Laboral N° 15357-2015-LIMA, señala que tales días no pueden ser considerados como inasistencias injustificadas, ya que la justificación recae en el ejercicio del derecho de huelga.
7. Al respecto, debemos señalar que dicho razonamiento resulta totalmente errado, ya que el caso que dio origen a dicha Casación tenía como presupuesto hechos totalmente distintos a los del presente proceso. Esto es, personal que decide acatar la huelga (por tanto, no asiste a laborar) porque no existe pronunciamiento sobre la ilegalidad de la misma, pese a que esta se haya declarado improcedente.
8. Por tanto, dicha Casación no resulta aplicable al presente proceso, ya que no aborda el caso de trabajadores sindicalizados cuyos puestos estén considerados dentro del listado de personal indispensable. En esa línea, debemos señalar que la sanción del demandante no se basó ni motivó en la declaración de la ilegalidad de la huelga, de tal manera que, aún en el hipotético negado de que la paralización no hubiese sido calificada así, la falta grave imputada igualmente se habría configurado.
9. Es esa la diferencia relevante del presente proceso y que justifica además la sanción disciplinaria impuesta al demandante: **EL INCUMPLIMIENTO DE SU OBLIGACIÓN LABORAL DE ASISTIR A LABORAR EN UN PUESTO QUE ERA CALIFICADO COMO INDISPENSABLE**, el cual como hemos señalado, constituye un límite constitucional al ejercicio del derecho de huelga.
10. Es necesario detenernos en este punto a fin de evidenciar la errónea interpretación del demandante en relación al ejercicio de la libertad sindical y del derecho a huelga y es que, a su consideración, tales derechos serían absolutos y su ejercicio no generaría obligación alguna que sea exigible para los trabajadores afiliados; alegando, además, que en este caso la prevalencia de la lista elaborada por el

empleador con el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios resultaría lesiva de sus derechos constitucionales.

11. Pues bien, tal como reconoce el accionante en su demanda, existe una divergencia entre el listado elaborado por el empleador y el elaborado por el Sindicato, lo que ha llevado a que este último inicie un procedimiento ante la Autoridad de Trabajo, el mismo que no se encontraba resuelto a la fecha en que se produjo su cese y que al día de hoy sigue pendiente de resolución, lo que nos lleva a preguntarnos: mientras no se resuelva la divergencia entre la lista del empleador y la lista del Sindicato ¿cuál debe prevalecer durante la realización de una paralización?
12. A consideración del Tribunal Constitucional en la STC recaída en el Exp. N° 2211-2009-AA es la lista del empleador la que debe prevalecer, veamos:

23. *Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado "comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga", signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. **Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado "Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga", es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.***

24. ***Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante,** toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias (...) (Resaltado y subrayado nuestro)*

13. El razonamiento del Tribunal Constitucional plasmado en su STC es transparente en cuanto advierte dos cosas:
- a. El procedimiento de divergencia es iniciado por el Sindicato, se encuentra sujeto a evaluación previa y a falta de respuesta dentro del plazo opera el silencio administrativo negativo.
  - b. La aplicación de sanciones por el incumplimiento del listado de puestos indispensables elaborado por el empleador no afecta el derecho a la huelga ni ningún otro derecho constitucional.
14. De tal manera, según lo expuesto en la sentencia, si pasados 15 días (según el TUPA vigente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) la solicitud de divergencia del Sindicato no ha sido resuelta a su favor para que se considere que es su lista la que debe prevalecer, el empleador puede considerar válidamente que ha operado el silencio administrativo negativo respecto de dicha solicitud por lo que a falta de pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo, es su lista la que debe prevalecer y el ejercicio de su poder sancionador basado en el incumplimiento de las obligaciones por parte de aquellos trabajadores que habiéndoseles comunicado la calificación de su puesto deciden no prestar servicio, es completamente legítimo y no afecta ningún derecho constitucional.
15. Por ello, en el contexto en el que no existía un pronunciamiento sobre el establecimiento de los indispensables, pues el proceso de divergencia se encontraba pendiente de resolver, correspondía acoger el planteamiento de la empresa, pues es esta quien conoce cuáles son las posiciones que deben considerarse como indispensables, hasta que exista un pronunciamiento definitivo sobre la determinación de los puestos indispensables.
16. Por lo cual, el demandante, al haber sido nominado como trabajador indispensable, tenía el deber de cumplir con sus funciones conforme lo establecía el Reglamento Interno de trabajo; sin embargo, este deliberadamente incumplió tal obligación, motivo por el cual, fue sancionado con la suspensión sin goce de haberes.

17. De manera adicional a lo anteriormente expuesto, debemos señalar que, mediante **DECRETO SUPREMO N°009-2018-TR**, publicada el 15 de setiembre de 2018, se modificaron los Artículos 67 y 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, e incorporaron los Artículos 68-A y 68-B; referidos a la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga y el procedimiento de divergencia. Así, en el Artículo 68-A se adopta el criterio expuesto referido a que, en caso exista divergencia, la lista que deberá prevalecer es la presentada por la empresa. Veamos el último párrafo del referido artículo:

**Artículo 68-A:**

(...)

*Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.*

18. Conforme se aprecia, la norma expuesta acoge el criterio del Tribunal Constitucional al señalar que mientras no se resuelva la divergencia, surtirá efectos la declaración realizada por la empresa. Es esta pues la posición que asumió Backus en el desarrollo de los hechos del presente proceso.
19. En conclusión, si bien existía un proceso de divergencia pendiente de resolver respecto del número de trabajadores designados como personal indispensable en nuestra Compañía, el listado que debía prevalecer y que, por tanto, los trabajadores debían respetar y cumplir era el propuesto por el empleador.
20. En esta línea, en tanto el demandante fue calificado como personal indispensable, tenía la obligación de asistir a laborar en el puesto calificado como tal, por lo que el incumplimiento de dicha obligación justifica plenamente la sanción impuesta en su contra, la misma que no vulnera su derecho a la libertad sindical ni de huelga, ya que los servicios indispensables constituyen un límite válido contemplado en nuestra normativa.

21. Por todo lo expuesto, hemos demostrado que la sanción disciplinaria impuesta al demandante se encuentra plenamente justificada, por lo que la demanda debe ser declarada INFUNDADA en todos sus extremos.

#### **IV. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACION:**

Tal y como dispone el artículo 19 de la NLPT, procedemos a indicar la finalidad de cada medio probatorio que ofrecemos:

1. **Cargo de la carta notarial, de fecha 05 de abril del 2018, remitida al demandante**, con la finalidad de acreditar que la empresa le comunicó oportunamente que había sido designado como trabajador indispensable.
2. **Copia de la Resolución Directoral General N° 61-2019-MTPE/2/14, de fecha 06 de abril del 2018**, con la finalidad de acreditar que la Dirección General de Trabajo declaró IMPROCEDENTE la comunicación del paro de cuarenta y ocho (48) horas en contra de nuestra empresa; no obstante, se llevó a cabo la huelga los días 11 y 12 de abril de 2018.
3. **Copia de la Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14, de fecha 18 de abril del 2018**, con la finalidad de acreditar que la Dirección Regional de Trabajo no realizó un análisis adecuado de los requisitos de obligatorio cumplimiento para la procedencia de una huelga (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT), motivo por el cual, de manera errada, declaró FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato de Obreros de Backus. Asimismo, declaró IMPROCEDENTE la comunicación de la huelga presentada por el SON.
4. **Copia de la Resolución Directoral General N° 79-2018-MTPE/2/14, de fecha 20 de abril del 2018**, con la finalidad de acreditar que la Dirección General de Trabajo declaró ILEGAL la huelga llevada a cabo los días 11 y 12 de abril de 2018, toda vez que esta se materializó pese a haberse declarado improcedente la comunicación de huelga presentada por el SNO, configurándose lo previsto en el literal a) del artículo 84° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

5. **Copia de la demanda contenciosa administrativa interpuesta por Backus en la que se solicita se declare NULA la Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14**, con la finalidad de acreditar que, en sede judicial, nuestra representada ha cuestionado la decisión de la Dirección de Trabajo de considerar que el SNO habría cumplido con el requisito previsto en el literal c) del Artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
6. **Nómina del total de los trabajadores de la Planta de Ate**, con la finalidad de cumplir con la exhibición solicitada por el demandante.
7. **Nómina de los trabajadores afiliados al SNO de la Planta Ate**, con la finalidad de cumplir con la exhibición solicitada por el demandante.
8. **Relación de trabajadores sancionados de la planta de Ate**, con la finalidad de cumplir con la exhibición solicitada por el demandante.
9. **Copia de las sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Lambayeque, sobre los procesos en los que el personal de Backus que fue nominado como indispensable no cumplió con ocupar su puesto de trabajo los días 16 y 17 de junio de 2016**, con la finalidad de acreditar que en segunda instancia la Sala está REVOCANDO los fallos que declararon fundadas las demandas de impugnación, toda vez que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A.A., mediante carta de fecha 8 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, los demandantes estaban obligados a asistir a su centro de labores; máxime si el cargo que desempeñaban correspondían a una labor de naturaleza indispensable y como quiera que los trabajadores no asistieron, incurrieron en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

Que, en aplicación del principio de adquisición de la prueba, hacemos nuestro el siguiente medio probatorio ofrecido por la parte demandante:

1. **El mérito del cargo de la carta notarial, de fecha 20 de abril del 2018, remitida al demandante**, con la finalidad de acreditar que nuestra Compañía lo sancionó

disciplinariamente con la suspensión sin goce de haber, por haber incumplido su obligación de laborar en su calidad de indispensable (Anexo 1- D de la demanda).

2. **El mérito de la carta de impugnación de fecha 15 de mayo de 2018** que el demandante cursa a la empresa, con la finalidad de acreditar la extemporaneidad de su solicitud y que la misma enerva la falta imputada (Anexo 1-G de la demanda).

V. **ANEXOS:**

- 1A. Copia simple del Poder de nuestro apoderado.
- 1B. Copia simple del Documento de Identidad de nuestro apoderado.
- 1C. Copia de la Carta Notarial remitida al demandante de fecha 05 de abril de 2018.
- 1D. Copia de la Resolución Directoral General N° 0061-2019-MTPE/2/14.
- 1E. Copia de la Resolución Directoral General N° 0074-2018.MTPE/2/14.
- 1F. Copia de la Resolución Directoral General N° 79-2018-MTPE/2/14, de fecha 20 de abril del 2018
- 1G. Copia de la demanda contenciosa administrativa interpuesta por Backus en la que se solicita se declare NULA la Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14 y subsanación.
- 1H. Nómina del total de los trabajadores de la Planta de Ate.
- 1I. Nómina de los trabajadores afiliados al SNO de la Planta Ate.
- 1J. Relación de trabajadores sancionados de la planta de Ate.
- 1K. Copia de las sentencias de vista emitidas por la Sala Laboral de Lambayeque, sobre los procesos en los que el personal de Backus que fue nominado como indispensables no cumplió con ocupar su puesto de trabajo los días 16 y 17 de junio de 2016.
- 1L. Sentencia N° 02211-2009-PA/TC.

**POR TANTO:**

Al Juzgado, solicitamos tenga por contestada la demanda y, en su oportunidad, la declare **INFUNDADA** en todos sus extremos.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** De conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, delegamos nuestra representación judicial en los abogados que autorizan el presente escrito: José Ignacio Castro Otero, con Registro C.A.L. No. 20900; Mauro Antonio Ugaz Olivares, con Registro C.A.L. No. 37768; Miguel Rubio Ayllón, con Registro C.A.L. No. 43932; Martha Valeria Galindo Valer con Registro C.A.L. 44650; Gisell Martínez Ríos con Registro C.A.L. 55173; Ana Valeria Portugal Miranda, con Registro C.A.L. No. 59863; Adriana Lucía Gianotti Paredes con Registro C.A.L. 60517; Lesli Ruiz del Águila, con Registro C.A.L.L. No.4171; José Martín Morales Casusol, con Registro C.A.L.L. No. 6373; Luis Edgar Sadaam Luna Sucñer con Registro I.C.A.C. No. 6154, Jorge Junior Rodríguez Cornejo con Registro C.A.L. No. 71125, Daniel Sánchez Consiglieri con Registro CAL 38745, Alissa Andrea Del Pino Hidalgo con Registro C.A.L. No 67791; Francisco Carrasco Cabezas con Registro C.A.L. No 69213; Claudia Alejandra Carbajal Flores, con Registro C.A.L. No. 76511; María Grazzia Espinoza Suarez, con Registro C.A.L. No. 76992 y Guillermo Arturo Ramirez de la Rosa, con Registro C.A.L. No. 73217.

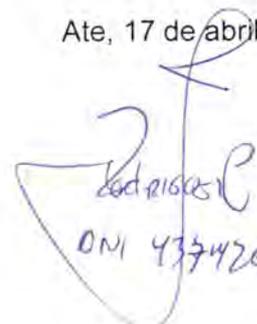
Así, cualquiera de los abogados antes mencionados, de manera indistinta, podrán actuar en nuestra representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74 del citado Código.

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, facultamos a los señores: Geraldine Sánchez Collazos, Viviana Ramírez Covarrubias, Mariella Carrasco Gadea, Marisol Oliva Castro, Luis Valencia Zapata, Juver Flores Murillo, Juan Pablo Villanueva Cadena, Carlos Pinto Peñaherrera, Hildebrando López Sánchez, Eveling Torres Meza, Maricarmen Sosa Saldaña, Mayra Andrea Zambrano García y Karina Chung Fernandini; a fin de que cualquiera de ellos puede tomar conocimiento e instruirse del estado del presente proceso, dar lectura al expediente, participar en las diligencias de notificación de sentencia y realizar todas aquellas diligencias que den impulso al presente proceso.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS:** Acompañamos el comprobante que acredita el pago de las tasas y aranceles judiciales correspondientes, así como copias suficientes para la otra parte del proceso.

  
Jorge Junior Rodríguez Cornejo  
ABOGADO  
C.A.L/71125

Ate, 17 de abril de 2019.

  
Daniel Sánchez Consiglieri  
DNI 43742657

26

1-A



1-B



9  
A

- JORGE JUNIOR RODRÍGUEZ CORNEJO, IDENTIFICADO CON DNI N° 43742658; \_\_\_\_\_
- LUIS EDGAR SADAAM LUNA SUCÑER, IDENTIFICADO CON DNI N° 4658963, \_\_\_\_\_
- MAURICIO MATOS ZEGARRA, IDENTIFICADO CON DNI N° 41737217; \_\_\_\_\_
- DAVID SALAS MANRIQUE, IDENTIFICADO CON DNI N° 43194465; \_\_\_\_\_
- ROMINA PAMELA MENÉNDEZ HURTADO, IDENTIFICADA CON DNI N° 72413136, \_\_\_\_\_
- BERLY GONZÁLES ORTEGA, IDENTIFICADA CON DNI N° 71238129 \_\_\_\_\_

PARA QUE EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. ACTUANDO INDIVIDUAL E INDISTINTAMENTE Y A SOLA FIRMA, EJERZAN LAS SIGUIENTES FACULTADES \_\_\_\_\_

a) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD CON LAS FACULTADES SUFICIENTES PARA PRACTICAR LOS ACTOS A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL, EL DECRETO LEGISLATIVO QUE NORMA EL ARBITRAJE O PARA ACTUAR EN CUALQUIER TIPO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, O ANTE EL FUERO MILITAR CON LAS FACULTADES GENERALES DEL MANDATARIO GENERAL ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 74° Y LAS ESPECIALES DEL ARTÍCULO 75° DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL, TALES COMO PRESENTAR TODA CLASE DE DEMANDAS Y DENUNCIAS, FORMULAR CONTRADICCIONES, MODIFICARLAS Y/O AMPLIARLAS; RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENIONES; DEDUCIR EXCEPCIONES Y/O DEFENSAS PREVIAS Y CONTESTARLAS; DESISTIRSE DEL PROCESO Y/O LA PRETENSIÓN, ASÍ COMO DE ALGÚN ACTO PROCESAL; ALLANARSE Y/O RECONOCER LA PRETENSIÓN, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACIÓN PROCESAL, PRESTAR DECLARACIÓN DE PARTE, OFRECER TODA CLASE DE MEDIOS PROBATORIOS ASÍ COMO ACTUAR LOS QUE SE SOLICITEN, INTERPONER MEDIOS IMPUGNATORIOS Y DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA PERMITIDOS POR LA LEY, Y DESISTIRSE DE DICHS RECURSOS; SOLICITAR TODA CLASE DE MEDIDAS CAUTELARES, AMPLIARLAS Y/O MODIFICARLAS Y/O SUSTITUIRLAS Y/O DESISTIRSE DE LAS MISMAS; OFRECER CONTRACAUTELA, SOLICITAR EL OTORGAMIENTO DE MEDIDAS CAUTELARES FUERA DE PROCESO, ASÍ COMO LA ACTUACIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS, OFRECER TODOS LOS MEDIOS PROBATORIOS PREVISTOS POR LA LEY, ASÍ COMO OPONERSE, IMPUGNAR Y/O TACHAR LOS OFRECIDOS POR LA PARTE CONTRARIA, CONCURRIR A TODO TIPO DE ACTOS PROCESALES, SEAN ÉSTOS DE REMATE, ADMINISTRACIÓN DE POSESIÓN, LANZAMIENTO, EMBARGOS, SANEAMIENTO PROCESAL Y AUDIENCIAS CONCILIATORIAS O DE FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO, DE PRUEBAS, Y/O AUDIENCIAS ÚNICAS, ESPECIALES Y/O COMPLEMENTARIAS Y EN LOS PROCESOS QUE SEA REQUISITO PREVIO LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, EN MI NOMBRE RECURRIRÁ ANTE LOS ORGANOS DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, YA SEA COMO PETICIONANTE O COMO INVITADO A CONCILIAR, CON LA FACULTAD ESPECIFICA DE CONCILIAR EXTRAJUDICIALMENTE Y EN GENERAL EJERCERÁ MI REPRESENTACIÓN EN LAS AUDIENCIAS Y DILIGENCIAS QUE SE EFECTÚEN, CON TODAS LAS FACULTADES QUE SE REQUIEREN PARA DICHO ACTO SIN RESERVA NI LIMITACIÓN DE NINGUNA CLASE, CON FACULTADES EXPRESAS PARA DISPONER DEL DERECHO MATERIA DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL; LAS FACULTADES PARA PODER INTERVENIR EN TODO ACTO PROCESAL, SE EXTIENDEN INCLUSO, ADEMÁS DE PODER INTERVENIR EN REMATES O SUBASTAS PÚBLICAS PARA ADJUDICARSE AL INTERIOR DE LOS MISMOS, LOS BIENES MUEBLES O INMUEBLES MATERIA DEL RESPECTIVO PROCESO; SOLICITAR LA INHIBICIÓN Y/O PLANTEAR LA RECUSACIÓN DE JUECES, FISCALES, VOCALES Y/O MAGISTRADOS EN GENERAL; SOLICITAR LA ACUMULACIÓN Y/O DESACUMULACIÓN DE PROCESOS; SOLICITAR EL ABANDONO Y/O PRESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS, LA PRETENSIÓN Y/O LA ACCIÓN; SOLICITAR LA ACLARACIÓN, CORRECCIÓN Y/O CONSULTA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES; OFRECER Y/O COBRAR DIRECTAMENTE LO PAGADO O CONSIGNADO JUDICIALMENTE, ASIMISMO PARA RETIRAR CONSIGNACIONES; SOMETER A ARBITRAJE, SEA DE DERECHO O DE CONCIENCIA, LAS

CONTROVERSIAS EN LAS QUE PUEDA VERSE INVOLUCRADA LA SOCIEDAD, SUSCRIBIENDO EL CORRESPONDIENTE CONVENIO ARBITRAL; ASI COMO TAMBIÉN RENUNCIAR AL ARBITRAJE, DESIGNAR AL ÁRBITRO O ÁRBITROS Y/O INSTITUCION QUE HARA LAS FUNCIONES DE TRIBUNAL, PRESENTAR EL FORMULARIO DE SUMISION CORRESPONDIENTE Y/O PACTAR LAS REGLAS A LAS QUE SE SOMETERÁ EL PROCESO CORRESPONDIENTE Y/O DISPONER LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO A QUE TENGA ESTABLECIDO LA INSTITUCIÓN ORGANIZADORA, SI FUERA EL CASO, PRESENTAR ANTE EL ÁRBITRO O TRIBUNAL ARBITRAL LA POSICIÓN DE LA SOCIEDAD, OFRECIENDO LAS PRUEBAS PERTINENTES, CONTESTAR LAS ALEGACIONES DE LA CONTRARIA Y OFRECER TODOS LOS MEDIOS PROBATORIOS ADICIONALES QUE ESTIME NECESARIOS, CONCILIAR Y/O TRANSIGIR Y/O PEDIR LA SUSPENSIÓN Y/O DESISTIRSE DEL PROCESO ARBITRAL; SOLICITAR LA CORRECCIÓN Y/O INTEGRACIÓN Y/O ACLARACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL; PRESENTAR Y/O DESISTIRSE DE CUALQUIERA DE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS PREVISTOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO QUE NORMA EL ARBITRAJE CONTRA LOS LAUDOS, Y PRACTICAR TODOS LOS DEMÁS ACTOS QUE FUERAN NECESARIOS PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS, SIN RESERVA NI LIMITACIÓN ALGUNA; SOLICITAR LA INTERRUPCIÓN DEL PROCESO, SU SUSPENSIÓN Y/O LA CONCLUSIÓN DEL MISMO; LAS FACULTADES SE ENTIENDEN OTORGADAS PARA TODO EL PROCESO, INCLUSO PARA LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS. LAS FACULTADES DE ÍNDOLE JUDICIAL SE PODRÁN EJERCER ANTE TODA CLASE DE JUZGADOS Y TRIBUNALES ESTABLECIDOS POR LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL Y DEMÁS ENTIDADES QUE CONFORME A LEY EJERCEN FACULTADES COACTIVAS O DE EJECUCIÓN FORZOSA, Y LAS FACULTADES DE DELEGACIÓN PROCESAL CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 77 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL.

b) EJERCER LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD EN ASUNTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL, GOZANDO DE LAS MÁS AMPLIAS FACULTADES DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN CONTENIDAS EN LAS NORMAS LABORALES Y EN ESPECIAL LAS CONTENIDAS EN LA LEY Nº 29437, LEY PROCESAL DEL TRABAJO, SUS NORMAS MODIFICATORIAS, COMPLEMENTARIAS Y SUSTITUTORIAS, REPRESENTANDO A LA SOCIEDAD EN LOS PROCESOS QUE SE SIGAN ANTE LOS JUZGADOS Y SALAS LABORALES. DE ESTE MODO, GOZARÁN DE TODAS LAS FACULTADES NECESARIAS PARA COMPARECER EN CUALQUIER ASUNTO JUDICIAL O EXTRAJUDICIAL DE CARÁCTER LABORAL COMO PARTE LEGITIMADA, ACTIVA O PASIVA, O COMO TERCERO CON INTERÉS DE CUALQUIER MODALIDAD EN LOS PROCESOS CONTENCIOSOS, NO CONTENCIOSOS, ADMINISTRATIVOS Y/O ARBITRALES LABORALES, FORMULAR O CONTESTAR DEMANDAS LABORALES EN FORMA ORAL O ESCRITA, RECONVENIR, PRESTAR CONFESIÓN O DECLARACIÓN COMO PARTE O COMO TERCERO; RECONOCER O EXHIBIR DOCUMENTOS ASÍ COMO ACTUAR O PARTICIPAR EN TODA CLASE DE MEDIOS PROBATORIOS, INCLUSO DE PRUEBA ANTICIPADA Y AUDIENCIAS JUDICIALES DE NATURALEZA LABORAL; DESISTIRSE DE LAS DEMANDAS PLANTEADAS O DE RECLAMOS JUDICIALES Y/O ADMINISTRATIVOS DE NATURALEZA LABORAL, ALLANARSE A ELLOS TOTAL O PARCIALMENTE, O RECONOCER O TRANSIGIR PRETENSIONES O DERECHOS EN PROCESOS JUDICIALES O TRANSIGIR EXTRAJUDICIALMENTE, EN LOS PROCESOS Y/O PROCEDIMIENTOS QUE SE SIGAN ANTE EL FUERO LABORAL; APERSONARSE EN DILIGENCIAS O AUDIENCIAS LABORALES; SOMETER CONTROVERSIAS LABORALES A ARBITRAJE; INTERPONER RECURSOS DE APELACIÓN, DE QUEJA, RECONSIDERACIÓN, CASACION, OPOSICIÓN, NULIDAD Y DEMÁS RECURSOS IMPUGNATIVOS EN CUALQUIER PROCESO Y/O PROCEDIMIENTO LABORAL; CONCILIAR, SOLICITAR Y ACEPTAR MEDIDAS CAUTELARES, PUDIENDO OFRECER CONTRACAUTELA REAL O PERSONAL, INCLUYENDO CAUCIÓN JURATORIA, SIN LIMITACIÓN ALGUNA, DESIGNANDO PARA TALES EFECTOS, CUANDO SEA NECESARIO O CORRESPONDA, AUDITORES, AGENTES, DEPOSITARIOS, INTERVENTORES; SUSCRIBIR TODOS LOS INSTRUMENTOS, DOCUMENTOS, ACTAS, MINUTAS, ESCRITURAS PÚBLICAS QUE FUESEN NECESARIOS. ASIMISMO, EJERCER LA REPRESENTACIÓN EN BASE A LAS FACULTADES PARA NEGOCIAR Y SUSCRIBIR CONVENCIONES COLECTIVAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIONES, CONFORME AL TEXTO ÚNICO

**NOTARÍA BERROSPI POLO**  
Av. Felipe Arancibia N° 669  
(Antes Av. Tarapacá) Rímac  
Teléfono: 2035200

9  
A.

ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR, Y SU REGLAMENTO, SUS NORMAS MODIFICATORIAS, COMPLEMENTARIAS Y SUSTITUTORIAS; ACTUAR EN NOMBRE DE LA SOCIEDAD EN LAS INSPECCIONES QUE SE REALICEN DE CONFORMIDAD CON LA LEY N° 28808 LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y EN SU REGLAMENTO APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR, SUS NORMAS MODIFICATORIAS, COMPLEMENTARIAS Y SUSTITUTORIAS, GOZAR DE TODAS LAS FACULTADES DE REPRESENTACIÓN QUE SEAN NECESARIAS PARA ACTUAR EN TODA CLASE DE PROCEDIMIENTOS, TRÁMITES, GESTIONES O VISITAS QUE SE REALICEN ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES, EL MINISTERIO DE TRABAJO U OTRA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SIN RESERVA NI LIMITACIÓN ALGUNA. LAS FACULTADES AQUÍ SEÑALADAS INCLUYEN A LAS FACULTADES PARA DESISTIRSE DE ALGÚN ACTO PROCESAL, ALLANARSE A LA PRETENSIÓN, PRESTAR DECLARACIÓN DE PARTE, DECLARACIÓN DE TESTIGOS, REALIZAR RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS, EXHIBIR DOCUMENTOS, ASISTIR A AUDIENCIAS Y DILIGENCIAS COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD, INTERPONER TODO TIPO DE RECURSOS Y SOLICITUDES QUE OBLIGUEN A LA SOCIEDAD DENTRO DE ESTOS PROCESOS, SOLICITAR LA ACTUACIÓN DE PRUEBAS ANTICIPADAS, SOLICITAR Y PARTICIPAR EN LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES, ASÍ COMO OFRECER CONTRACAUTELA, SEA ÉSTA DE NATURALEZA REAL O PERSONAL, O CAUCIÓN JURATORIA; FORMULAR, ACTUAR Y PRESENTAR TODA CLASE DE ESCRITOS Y/O RECURSOS SIN LIMITACIÓN ALGUNA DENTRO DE CUALQUIER PROCESO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO, PUDIENDO INCLUSO, SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CERTIFICADOS DE CONSIGNACIÓN, TASAS JUDICIALES Y PAGOS DE TRIBUTOS, ASÍ COMO RECABAR Y COBRAR ÉSTOS A NOMBRE DE LA SOCIEDAD, ENCONTRÁNDOSE LAS FACULTADES AQUÍ ENUMERADAS REFERIDAS AL ÁMBITO LABORAL.

g) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD PUDIENDO REALIZAR Y PRESENTAR SOLICITUDES, REQUERIMIENTOS, DECLARACIONES Y TODO TIPO DE TRÁMITES, INTERPONER RECLAMACIONES O RECURSOS ADMINISTRATIVOS; DESISTIRSE O RENUNCIAR A DERECHOS; PRESENTAR RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN Y REVISIÓN Y, EN GENERAL, GOZAR DE TODAS LAS FACULTADES NECESARIAS PARA LA REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD ANTE CUALQUIER AUTORIDAD POLÍTICA, JUDICIAL, MUNICIPAL, MILITAR, POLICIAL Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN GENERAL, INCLUYENDO, PERO SIN LIMITARSE A ELLO, LOS DISTINTOS MINISTERIOS DEL PODER EJECUTIVO, EL PODER JUDICIAL, LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (SUNARP), LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES (SMV), LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SUNAT), LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y AFP (SBS), EL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL (INDECOPI), LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL (DIGESA), ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL (OEFA), AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA (ANA), ENTRE OTRAS SE INCLUYE EXPRESAMENTE FACULTADES AMPLIAS PARA REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TRÁMITES VINCULADOS AL OTORGAMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DE DECLARATORIAS DE FÁBRICA DE INMUEBLES, REGULARIZACIONES DE FÁBRICA DE INMUEBLES, HABILITACIONES URBANAS, ASÍ COMO TODO TIPO DE TRÁMITES VINCULADOS A INSUMOS QUÍMICOS Y BIENES FISCALIZADOS (IQBF).

AGREGUE USTED SEÑOR NOTARIO LO QUE FUERE DE LEY, SIRVASE HACER LOS INSERTOS CORRESPONDIENTES Y CUIDE DE PASAR LOS PARTES RESPECTIVOS AL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DE LIMA PARA SU DEBIDA INSCRIPCIÓN.

LIMA, 07 DE MAYO DEL 2018

P.P. UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

SIGUE UNA FIRMA: ANDREA YO NAKASONE

AUTORIZADA LA PRESENTE MINUTA POR LA DOCTORA ANDREA YO NAKASONE, ABOGADA, CON REG. C.A.C. N° 7918.

~~~~~

3  
A

III.- CONCLUSION: FORMALIZADO EL INSTRUMENTO, SE INSTRUYO A LOS COMPAREDIENTES DE LOS EFECTOS LEGALES DEL PRESENTE INSTRUMENTO DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 27 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049. ASIMISMO SE DIO LECTURA DEL MISMO Y DE SU OBJETO, DANDO CUMPLIMIENTO AL INCISO A, ART. 59 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049. DECLARANDO LOS OTORGANTES CONOCER LA IDENTIDAD DE LAS PARTES CONTRATANTES. ASIMISMO DECLARAN CONOCER LOS ANTECEDENTES Y/O TITULOS QUE ORIGINAN LA MINUTA ASI COMO LOS DOCUMENTOS ANEXOS A LA MINUTA QUE DECLARAN SER AUTENTICOS, ASUMIENDO PLENA Y EXCLUSIVAMENTE LAS RESPONSABILIDADES LEGALES A QUE HUBIERE LUGAR, POR LA VERACIDAD DE LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS Y LO DECLARADO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO, AFIRMANDOSE Y RATIFICANDOSE EN EL CONTENIDO DEL MISMO, Y RECONOCIENDO COMO SUYAS LAS FIRMAS DE LA MINUTA QUE LA ORIGINA. \_\_\_\_\_

3.1. INSERTOS - NORMAS LEGALES: 1. DEL CODIGO PROCESAL CIVIL: \_\_\_\_\_

ARTICULO 74°.- FACULTADES GENERALES.- LA REPRESENTACION JUDICIAL CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO AQUELLAS PARA LAS QUE LA LEY EXIGE FACULTADES EXPRESAS. LA REPRESENTACION SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO, O INCLUSO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCION PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO. \_\_\_\_\_

ARTICULO 75°.- FACULTADES ESPECIALES.- SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSION, ALLANARSE A LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL Y PARA LOS DEMAS ACTOS QUE EXPRESA LA LEY. EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR EL PRINCIPIO DE LITERALIDAD. NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES NO CONFERIDAS EXPLICITAMENTE. \_\_\_\_\_

ARTICULO 77°.- SUSTITUCION Y DELEGACION DEL PODER.- EL APODERADO PUEDE SUSTITUIR SUS FACULTADES O DELEGARLAS, SIEMPRE QUE SE ENCUENTRE EXPRESAMENTE AUTORIZADO PARA ELLO. \_\_\_\_\_  
LA SUSTITUCION IMPLICA EL CESE DE LA REPRESENTACION SIN POSIBILIDAD DE REASUMIRLA; LA DELEGACION FACULTA AL DELEGANTE PARA REVOCARLA Y REASUMIR LA REPRESENTACION. \_\_\_\_\_  
LA ACTUACION DEL APODERADO SUSTITUTO O DELEGADO OBLIGA A LA PARTE REPRESENTADA DENTRO DE LOS LIMITES DE LAS FACULTADES CONFERIDAS. LA FORMALIDAD PARA LA SUSTITUCION O LA DELEGACION ES LA MISMA QUE LA EMPLEADA PARA EL OTORGAMIENTO DEL PODER. \_\_\_\_\_

3.2. CONSTANCIA NOTARIALES: \_\_\_\_\_

3.2.1. CONSTANCIA DE LAVADO DE ACTIVOS: CUMPLIMIENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1106, 1232 Y DE LA RESOLUCION DE LA SBS... SE DEJA CONSTANCIA DE HABER EFECTUADO LAS MINIMAS ACCIONES DE CONTROL Y DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, ESPECIALMENTE VINCULADO A LA MINERÍA ILEGAL U OTRAS FORMAS DE CRIMEN ORGANIZADO, RESPECTO A TODAS LAS PARTES INTERVINIENTES EN LA TRANSACCION, ESPECIFICAMENTE CON RELACION AL ORIGEN DE LOS FONDOS, BIENES U OTROS ACTIVOS INVOLUCRADOS EN DICHA TRANSACCION, ASI COMO CON LOS MEDIOS DE PAGO UTILIZADOS". \_\_\_\_\_

ASIMISMO SE DEJA CONSTANCIA QUE LOS OTORGANTES DEL PRESENTE INSTRUMENTO PUBLICO DECLARAN BAJO JURAMENTO Y BAJO SU RESPONSABILIDAD QUE EL ORIGEN DE LOS FONDOS, BIENES U ACTIVOS QUE CADA UNO DE LOS MISMOS TRANSFIERE NO TIENE RELACION ALGUNA CON EL LAVADO DE ACTIVOS, ESPECIALMENTE LO CONCERNIENTE A LA MINERIA ILEGAL U OTRAS FORMAS DE CRIMEN ORGANIZADO SIENDO SU ORIGEN LICITO; \_\_\_\_\_

**NOTARÍA BERROSPI POLO**  
Av. Felipe Arancibia N° 669  
(Antes Av. Tarapacá) Rímac  
Teléfono: 2035200

HACIENDO EXTENSIVA ESTA DECLARACION JURADA A LOS MEDIOS DE PAGO UTILIZADOS, DE SER EL CASO EN EL ACTO QUE POR LA PRESENTE SE FORMALIZA.

**3.2.2. CONSTANCIA DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES:** EL OTORGANTE DA SU CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES, Y LA FINALIDAD QUE SE LE DARÁN, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 29733 Y SU REGLAMENTO

LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA SE INICIA EN LA FOJA CON NUMERO DE SERIE 7571309 Y TERMINA EN LA FOJA CON NUMERO DE SERIE 7571311 VUELTA.

**3.2.3. CONSTANCIA DE COMPROBACIÓN BIOMETRICA:** SE DEJA EXPRESA CONSTANCIA QUE HE VERIFICADO A LA COMPARECIENTE EXIGIENDOLE SU DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, ASI COMO SE COMPROBO BIOMETRICAMENTE SU IMPRESION DACTILAR DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 55° LITERAL A DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1049 MODIFICADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1232, CONCORDADO CON EL NUMERAL 7.1 DEL ARTICULO 7 DEL DECRETO SUPREMO N° 006-2013-JUS.

**3.3. PROCESO DE TOMA DE FIRMAS Y HUELLAS DACTILARES:** HABIENDOSE CONCLUIDO EL PROCESO DE FIRMAS Y HUELLAS DACTILARES CONFORME AL ARTICULO 59, INCISO J, DEL DECRETO LEGISLATIVO NUMERO 1049 (MIL CUARENTINUEVE) CON FECHA DIEZ (10) DE MAYO DEL DOS MIL DIECIOCHO (2018), FIRMANDO EL DIA DIEZ (10) DE MAYO DEL 2018 DOÑA ANDREA YO NAKASONE EN REPRESENTACION DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

SUSCRITO Y AUTORIZADO CON FECHA DIEZ (10) DE MAYO DEL DOS MIL DIECIOCHO (2018), DE TODO LO QUE DOY FE.

1) FIRMA E IMPRESION DACTILAR VERIFICADA BIOMETRICAMENTE SEGUN NUMERAL 7.1 DEL ARTICULO 7 DEL DECRETO SUPREMO N° 006-2013-JUS DE ANDREA YO NAKASONE - P. UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.

FIRMADO: SERGIO ARMANDO BERROSPI POLO, ABOGADO NOTARIO DE LIMA.

CONCUERDA: CON LA ESCRITURA ORIGINAL DE SU REFERENCIA QUE CORRE A FOJAS 5,659, DE MI REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS DEL AÑO 2018 A SOLICITUD DE UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. EXPIDO ESTE PRIMER TESTIMONIO EN TRES FOJAS UTILES DE ACUERDO A LO DISPUESTO POR EL ART 86° DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049, LAS MISMAS QUE SELLO, RUBRICO, SIGNO Y FIRMO, EN LIMA, A LOS DIEZ (10) DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO (2018).



SERGIO ARMANDO BERROSPI POLO  
ABOGADO  
NOTARIO DE LIMA



1-C

05 ABR. 2018

C.T. 2085200  
**RECIBIDO**

no habia  
nada  
se debe bajo  
lo por 13:05  
07/04/18

Lima, 04 de abril de 2018

Sr.  
CAJUSOL TEJADA JOSE DE LOS SANTOS  
OPERARIO DE ELABORACION  
UB LOS TOPACIOS MZ.C LT.5B, Ate, LIMA  
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, y en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 78 y 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo –aprobada mediante el Decreto Supremo No. 010-2013-TR– hacemos de su conocimiento que usted deberá permanecer en su puesto de trabajo conforme a la programación que establezca la cervecería, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización convocada por el Sindicato Nacional de Obreros (en adelante, SNO) desde las 07:00 horas del día miércoles 11 de abril de 2018 hasta el viernes 13 de abril de 2018 a las 07:00 horas (48 horas).

En efecto, independientemente de la decisión que emita la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la medida de fuerza, usted se encuentra en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización.

Cabe mencionar que la empresa cumplió con informarle –mediante la comunicación de fecha 29 de enero de 2018– al SNO y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad, a efectos de mantener los servicios indispensables de Backus en todos sus centros de trabajo ante un eventual supuesto de huelga. Dado que el SNO no ha cumplido con presentar debidamente el personal indispensable y en tanto que su solicitud de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha sido resuelta a la fecha, prevalecen los puestos indispensables que fueron debidamente informados por la empresa el pasado 29 de enero del presente año.

En ese sentido, y al estar su puesto incluido dentro de la lista antes mencionada, usted se encuentra en la obligación de prestar servicios de manera efectiva durante la paralización convocada por el SNO (desde las 07:00 horas del día miércoles 11 de abril de 2018 hasta el viernes 13 de abril de 2018 a las 07:00 horas) en los turnos en los que se encuentre programado, a fin de asegurar la continuidad de las labores indispensables dentro de la Compañía que no pueden ser objeto de suspensión durante el desarrollo de una huelga.

Atentamente,

p. UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS  
BACKUS Y JOHNSTON S.A.A

  
DANIEL CUADROS  
GERENCIA ELABORACION ATE  
PLANTA ATE

La dirección del destinatario (Art. 100 y 102 D, Ley 26071) debe ser correcta y completa. La dirección del destinatario (Art. 100 y 102 D, Ley 26071) debe ser correcta y completa. Este documento no ha sido redactado en la...

**CERTIFICO:**

QUE EL ORIGINAL DE LA PRESENTE CARTA NOTARIAL HA SIDO DILIGENCIADA EL DIA 06 DE ABRIL DEL 2018, 01:05 P.M., A LA DIRECCION INDICADA EN LA MISMA, Y AL NO ENCONTRAR PERSONA ALGUNA QUE LO RECEPCIONARA SE PROCEDIO A DEJAR EL ORIGINAL DE LA PRESENTE POR DEBAJO DE LA PUERTA, LO CUAL SE VERIFICO EN PRESENCIA DEL TESTIGO, EL SEÑOR LUIS ALBERTO CORRO REYES CON DNI N° 07161797, DOY FE. =====  
LIMA, 06 DE ABRIL DEL 2018. =====

DECRETO LEGISLATIVO N° 1049

**ART. 100**

El Notario certificara la entrega de las cartas e instrumentos que los interesados lo soliciten, a la dirección del destinatario, dentro de los límites de su jurisdicción, dejando constancia de su entrega o de las circunstancias de su diligenciamiento en el duplicado que devolverá a los interesados.



*Sb*  
SERGIO ARMANDO BERROSPI POLO  
ABOGADO  
NOTARIO DE LIMA



1-D



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMERES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 0061-2018-MTPE/214

Lima, 06 de abril de 2018

### VISTOS:

El escrito con número de registro E-057220-2018, presentado por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. (en adelante, SINDICATO), por el cual comunica a esta Dirección General de Trabajo, el inicio de una huelga general contra su empleador, la empresa UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. (en adelante, EMPRESA), consistente en un paro de cuarenta y ocho (48) horas, a llevarse entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018.

### CONSIDERANDO:

1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento

Que, el inciso e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR señala que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, siempre que ésta sea de alcance supra regional o nacional. Sobre el particular, precisa que *"debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región"*.

Cabe señalar que la huelga anunciada por el SINDICATO comprende a trabajadores afiliados que laboran en diversos centros de trabajo de la EMPRESA ubicados en las regiones de Lambayeque, Cusco, Arequipa y Lima. En tal sentido, al contar la EMPRESA con centros de trabajo en más de una región, la presente huelga es de alcance supra regional; por ende, el trámite del presente procedimiento resulta ser de competencia de esta Dirección General de Trabajo conforme a lo previsto en el inciso e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR, antes citado.

2. Sobre el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la huelga, por parte del SINDICATO

El derecho constitucional de huelga es reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en cuyo numeral 3) se indica que el Estado *"regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social"* y *"señala sus excepciones y limitaciones"*.

En ese sentido, para el ejercicio legítimo del derecho de huelga es necesario cumplir con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR (en adelante, TULO de la LRCT)<sup>1</sup>; y, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-02-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT)<sup>2</sup>.

En atención a ello, corresponde a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO:

<sup>1</sup> Artículo 72 y siguientes del TULO de la LRCT.

<sup>2</sup> Artículo 62 y siguientes del Reglamento de la LRCT.





- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos (literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

En el escrito de comunicación de huelga, el SINDICATO señala que el motivo de la medida de fuerza tiene como plataforma de lucha exigir que la EMPRESA cumpla con resolver la problemática referida a los siguientes: (i) a la imposición de la EMPRESA a obligar a trabajadores de la planta de Motupe a trabajar domingos continuos; (ii) al comedor, por el pésimo servicio que presta la concesionaria Newrest, y la intransigencia de la EMPRESA de no convocar a una nueva licitación; (iii) a la hostilización y maltratos de trabajadores afiliados y dirigente sindical, por parte de funcionario de Backus AB INBev Perú; y (iv) a la reducción en la participación de Utilidades en el Ejercicio 2017, teniendo en cuenta que la rentabilidad de la empresa en este ejercicio fue mayor al anterior en 84%.

En ese sentido, el motivo de la medida de fuerza se relaciona con la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores afiliados, por lo que el presente requisito ha sido cumplido por el SINDICATO.

- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los Estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

Cabe señalar que el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo 024-2007-TR, establece que: "La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea", agregando en su párrafo final que: "(...) se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea." (Subrayado nuestro).

Ahora bien, el SINDICATO ha acompañado a su comunicación de huelga el "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25.03.2018, en la cual consta que asistieron 308 afiliados a dicha organización sindical, y que el total de los trabajadores asistentes expresó su voto favorable por una huelga general de cuarenta y ocho (48) horas, acordando también se otorgue a la Junta Directiva la facultad de señalar los días en que se realizará dicha medida de fuerza.

En ese orden, el SINDICATO ha acompañado también el "Acta de Asamblea de Junta Directiva Nacional" de fecha 25.03.2018, en la cual consta que asistieron 14 miembros de la junta directiva, y que el total de los dirigentes asistentes expresó su voto favorable a la propuesta de que "la huelga general de 48 horas se realizará desde el día 11 de abril de 2018 hasta el día 12 de abril de 2018".

Sin embargo, se verifica que la fecha acordada en asamblea, no coincide con la indicada luego por el SINDICATO en la comunicación de huelga. En efecto, el SINDICATO señala expresamente en la citada comunicación que el paro de cuarenta y ocho (48) horas se realizará en las plantas que tiene la EMPRESA a nivel nacional, en el siguiente orden:

- Planta de Motupe (región Lambayeque): desde las 08:00 horas del 11.04.2018 hasta las 08:00 del 13.04.2018.
- Planta de Cusco (región Cusco): desde las 06:00 horas del 11.04.2018 hasta las 06:00 del 13.04.2018.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- Planta de Arequipa (región Arequipa): desde las 05:00 horas del 11.04.2018 hasta las 05:00 del 13.04.2018.
- Planta de Huarochiri (región Lima): desde las 08:00 horas del 11.04.2018 hasta las 08:00 del 13.04.2018.
- Planta de Malteria (región Lima): desde las 07:00 horas del 11.04.2018 hasta las 07:00 del 13.04.2018.
- Planta de Ate (región Lima): desde las 07:00 horas del 11.04.2018 hasta las 07:00 del 13.04.2018.

De lo expuesto, se advierte que el contenido de la decisión adoptada en asamblea que presenta el SINDICATO por un paro de cuarenta y ocho (48) horas los días 11.04.2018 y 12.04.2018, no coincide con las fechas por las que finalmente indica el propio SINDICATO en su comunicación de huelga, esto es, que el paro de cuarenta y ocho horas se llevará a cabo entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018.

En ese sentido, el SINDICATO no ha acompañado acta de asamblea que acredite la decisión de realizar un paro de cuarenta y ocho (48) horas, que incluya al día 13.04.2018. Por tal motivo, corresponde concluir que el SINDICATO no ha cumplido con el requisito en cuestión.

- c) Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad (literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

De conformidad con lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT, el refrendo por Notario Público o, a falta de éste por Juez de Paz, al que hace referencia el presente requisito, debe entenderse como legalización.

En la comunicación de huelga, el SINDICATO solo ha adjuntado copia simple del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" y del "Acta de Asamblea de Junta Directiva Nacional", ambas de fecha 25.03.2018. En ese sentido, se tiene que el requisito exigido no ha sido cumplido por el SINDICATO.

- d) Declaración Jurada de la Junta Directiva de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT y el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

Sobre el presente requisito cabe señalar que de acuerdo a lo previsto por el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, modificado por el Decreto Supremo 003-2017-TR, se exige la "Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión [de declarar la huelga] se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 [del TUO de la LRCT]." (Subrayado y resaltado nuestro)

En la comunicación de huelga, obra la Declaración Jurada suscrita por el Secretario General y el Secretario de Defensa del SINDICATO, señores Luis Rolando Samán Cuenca y Julio Martín Eyzaguirre Pacheco, por la cual dan conformidad a la declaratoria de huelga general indefinida, indicando que dicha medida se adoptó en la Asamblea General Extraordinaria realizada el 25.03.2018.

Ahora bien, si bien los dirigentes referidos declaran que han cumplido cada uno de los requisitos que la ley ordena para emplazar a la EMPRESA y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

huelga referida, no se verifica del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25.03.2018, que el Secretario de Defensa de la Junta Directiva haya sido designado específicamente para la suscripción de la Declaración Jurada, como se indica expresamente en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT. Por ende, el requisito en cuestión no ha sido cumplido por el SINDICATO.

- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) días tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal c) del artículo 73 del TUO de la LRCT y literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

Respecto al presente requisito, cabe indicar que para efectos del cómputo del plazo, se excluye el día en que el empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo son notificados con la declaratoria de huelga y el día de inicio de la medida de fuerza.

En el presente caso, el SINDICATO comunicó la medida de fuerza tanto a la EMPRESA como a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 03.03.2018; y, estando a que dicha medida se inicia el 11.04.2018, se observa que la referida comunicación ha sido cursada dentro del plazo de antelación legal de cinco (5) días útiles; asimismo, se acompaña copia del acta de votación. Por ende, el requisito en mención ha sido cumplido por el SINDICATO.

- f) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 73 del TUO de la LRCT (literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT):

Con relación al presente requisito, es preciso tener presente las siguientes disposiciones legales:

TUO de la LRCT

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 82.- Cuando la huelga afecta los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.

Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo. (Subrayado agregado)





PERU

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

### Reglamento de la LRCT

Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por los menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea referendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
- e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del artículo 73 de la Ley. (Subrayado agregado)

Así, de la lectura sistemática de las normas antes referidas, se deriva que en el caso de una organización sindical que acuerda realizar una medida de huelga y cuyos trabajadores se encuentran implicados en servicios considerados como públicos esenciales (artículo 83 del TUO de la LRCT) o actividades indispensables (artículo 78 del TUO de la LRCT) se debe cumplir con comunicar a la entidad empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82 del TUO de la LRCT.

Sin embargo, debe tomarse en cuenta que corresponde al empleador poner en conocimiento de los trabajadores u organización sindical, el número y ocupación de los trabajadores necesarios que laborarán durante la huelga, debiendo precisar los horarios y turnos así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos; caso contrario, no será posible exigir a la organización sindical respectiva que cumpla con lo establecido en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

En el presente caso, con carta de fecha 25.01.2018, la EMPRESA comunica al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables en las plantas de Maltoría, Ate, Motupe, Cusco, Arequipa, Huarochiri.

Luego, con Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J S.A.A. de fecha 23.02.2018, el SINDICATO presenta divergencia ante la relación presentado por la EMPRESA, y en la misma fecha presenta oficio a la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicando ello. En este contexto, a la fecha, se desprende que existe controversia en relación a la determinación de las actividades indispensables, esto es, que el SINDICATO ha iniciado un procedimiento de divergencia.

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal d) del artículo 73 del TUO de la LRCT):

Atendiendo al motivo de la paralización convocada, el presente caso no amerita el análisis del requisito en cuestión.

Finalmente, el artículo 69 del Reglamento de la LRCT establece que la resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

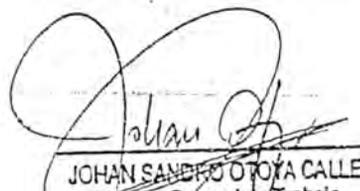
En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Declarar IMPROCEDENTE la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) horas presentado por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., a realizarse entre los días 11.04.2018 y 13.04.2018, al no haberse observado los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** HACER DE CONOCIMIENTO de la organización sindical que tratándose de un acto emitido por instancia única, cabe la interposición de recurso de reconsideración contra el mismo, a ser presentado ante esta Dirección General dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de aquél en el que se practique la notificación.

Regístrese y notifíquese.

  
JOHAN SANDO OROYA CALLE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1-E

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 0074-2018-MTPE/2/14

Lima, 13 de abril de 2018.

VISTO:

El escrito con número de registro 065692-2018, presentado por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. (en adelante, SINDICATO), mediante el cual interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14 de fecha 06 de abril de 2018, que declara improcedente su comunicación de huelga, consistente en un paro de cuarenta y ocho (48) horas a llevarse entre los días 11 y 13 de abril de 2018.

CONSIDERANDO:

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al *lógico ofrecimiento (a los administrados) de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable ( )*

Estando a lo previsto en el artículo 216.1 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216.1 del TUO de la LPAG, los cuales son: i) Recurso de reconsideración y ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo

Conforme se ha determinado en el numeral 1 de la parte considerativa de la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14 de fecha 06 de abril de 2018, objeto de impugnación, el procedimiento de declaratoria de huelga iniciado por el SINDICATO constituye un supuesto de alcance supra regional, en atención a lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR, razón por la cual esta Dirección General conoce y resuelve el presente procedimiento en calidad de instancia única.

1 MARTINATED Párrafo (2016) Manual de Derecho Administrativo Navarra Aranzadi, pp. 309-310

Así pues, corresponde señalar que en aquellos supuestos en los que se aborde el cuestionamiento de actos emitidos en instancia única, en los que en principio el administrado tendría ya agotada la vía administrativa, el TUO de la LPAG lo faculta a presentar el recurso de reconsideración ante la autoridad emisora del acto, siendo que no es preciso presentar una nueva prueba.

### 3. Necesidad de encausar el recurso

Cabe indicar que, de conformidad con lo dispuesto en el literal e) del artículo 3º del Decreto Supremo 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuando se trata de un supuesto de alcance supra regional o nacional.

En el presente caso, tal como se señaló en el acápite anterior, al encontramos ante un procedimiento de carácter supra regional o nacional, su trámite es de competencia de esta Dirección General de Trabajo.

Así, resulta necesario encausar el recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO, por cuanto va encaminado a cuestionar la decisión adoptada en la Resolución Directoral General 0081-2018-MTPE.2.14 de fecha 06 de abril de 2018. Para ello, se aplicara de modo correcto la norma adjetiva que sustenta el cuestionamiento de su validez en sede administrativa de conformidad con los principios que rigen la actuación administrativa, tales como el de celeridad, impulso de oficio, eficacia, entre otros.

Consecuentemente, el recurso de revisión presentado por el SINDICATO se tramitará considerándolo como un recurso de reconsideración. Lo señalado encuentra sustento en el artículo 154º del TUO de la LPAG que establece que la autoridad administrativa competente, aún sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a regular la tramitación del procedimiento; determinar la norma aplicable al caso aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal; así como, evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida.

De esa modo, resulta pertinente adecuar el recurso de revisión presentado por el SINDICATO como un recurso de reconsideración, a efectos de garantizar su derecho de obtener un nuevo pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de la garantía del debido procedimiento administrativo.

### 4. De los hechos suscitados

Con fecha 03 de abril de 2018, el SINDICATO comunicó tanto a la EMPRESA como a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), acerca del inicio de un paro de cuarenta y ocho (48) horas, a llevarse entre los días 11 y 13 de abril de 2018.

Mediante Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE.2.14 de fecha 06 de abril de 2018, esta Dirección General declaró improcedente la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO, por no cumplir con lo establecido en el literal b) del artículo 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), y en los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

La referida Resolución Directoral General ha sido impugnada por el SINDICATO, atendiendo a los siguientes argumentos:

#### 4.1. Respecto al requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT

El SINDICATO señala que ha cumplido con acreditar que la decisión de declarar la huelga representa la voluntad mayoritaria, y consiste en que se realice un paro de cuarenta y ocho (48) horas, el cual se ha respetado en su duración en cada una de las plantas en que se fijó la medida de fuerza.

En esa línea, el SINDICATO sostiene que la no coincidencia con las fechas 11 y 12 de abril de 2018 señaladas en el 'Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria' de fecha 26 de marzo de 2018, obedece a que el inicio de labores en las plantas es diferente. En tal sentido, dicha organización sindical afirma que cumplió con especificar dicha diferencia a efectos de precisar las cuarenta y ocho (48) horas que duraría la huelga, esto es, que la medida iniciaría el 11 de abril de 2018 y culminaría el 13 de abril, en el siguiente orden:

- En la planta de Motupe (región Lambayeque), desde las 06:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 08:00 del 13 de abril de 2018.
- En la planta de Cusco (región Cusco), desde las 06:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 06:00 del 13 de abril de 2018.
- En la planta de Arequipa (región Arequipa): desde las 05:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 05:00 del 13 de abril de 2018.
- En la planta de Huarochiri (región Lima): desde las 08:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 08:00 del 13 de abril de 2018.
- En la planta de Maltería (región Lima): desde las 07:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 07:00 del 13 de abril de 2018.
- En la planta de Ate (región Lima): desde las 07:00 horas del 11 de abril de 2018 hasta las 07:00 del 13 de abril de 2018.

En consecuencia, el SINDICATO concluye que no se ha deslegitimado el acuerdo para la realización de la medida de fuerza, en tanto ha cumplido con indicar las horas de duración de la huelga en las plantas antes referidas, razón por la cual estima que sí ha cumplido con el requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del Reglamento de la LRCT.

- 4.2. Respecto al requisito previsto en el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT y el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT

El SINDICATO señala que con escrito de fecha 09 de abril de 2018, y con número de registro 060966-2018, ha cumplido con presentar copia legalizada del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria", precisando que no pudo cumplir con presentar ello al comunicar la huelga a la EMPRESA y a la AAT el 09 de abril de 2018, toda vez que en esa fecha el SINDICATO aún no contaba con el registro automático, lo cual impedía a la directiva efectuar la legalización de los documentos exigidos por Ley.

En tal sentido, el SINDICATO considera que al haber levantado la observación, corresponde sea tenga por subsanada la misma y por cumplido el requisito previsto en el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT y el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT.

- 4.3. Respecto al requisito previsto en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT

El SINDICATO indica que el secretario general y el secretario de defensa fueron elegidos en asamblea mayor al extraordinaria el 25 de marzo de 2018 para que realicen toda gestión que conduzca a la presentación del plazo de huelga, lo cual incluye a todo lo relacionado con dicha presentación ante la autoridad competente, como por ejemplo la Declaración Jurada.

Por otro lado, el SINDICATO afirma que la exigencia de consignar en el acta de asamblea el nombre del dirigente que firmará con el secretario general, no se encuentra señalada en la Ley, por lo que su exigencia colisionaría con el principio de legalidad, no encontrándose además uno obligado a realizar aquello que la Ley no prohíbe o exige.

En ese sentido, el SINDICATO concluye que con la presentación de la Declaración Jurada que indique el cumplimiento de los requisitos señalados en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, se estaría cumpliendo con el requisito previsto en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

- 4.4. Respecto al requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT

El SINDICATO argumenta que la EMPRESA no presta servicios esenciales, puesto que las labores que se realizan en ella son de elaboración de bebidas (cervezas), y en ese sentido, dicha organización sindical considera que, en caso de huelga, lo que corresponde garantizar es la continuidad de servicios mínimos relacionados a actividades indispensables.

Ante ello, el SINDICATO cuestiona que la AAT no se haya pronunciado hasta la fecha sobre la divergencia, por lo que considera se atenta contra su derecho constitucional de huelga. Sobre el particular, dicha organización sindical señala que una norma inferior como el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) se contrapone a lo dispuesto en el artículo 23 de la

Constitución Política del Perú, al dejarse en indefensión a los trabajadores quienes iniciaron el trámite de divergencia ante la autoridad de trabajo.

En consecuencia, el SINDICATO considera que al haber cumplido con anexar la nómina de trabajadores en la comunicación de huelga, corresponde ser evaluado adecuadamente si cumple o no con el requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

#### 5. Análisis del caso

Cabe señalar que el derecho de huelga se ejerce conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. Éste no resulta ser un derecho absoluto, sino que tiene excepciones y límites, vale decir, que la huelga debe realizarse cumpliendo las condiciones previstas en el TUO de la LRCT (artículo 72 y siguientes), así como en el Reglamento de la LRCT (artículo 62 y siguientes).

A continuación, se procede a analizar el caso en atención al recurso de reconsideración presentado por la EMPRESA:

#### 5.1. Sobre el requisito previsto en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT

El requisito contemplado en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT señala que para la declaración de huelga se requiere *"(que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito"*.

Al respecto, el artículo 62 del Reglamento de la LRCT, cuyo texto fue sustituido por el Decreto Supremo N° 024-2007-TR, precisa que *"[l]a organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea"*, agregando en su acápite final que *"(...) se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea."*

Ahora bien, respecto a los argumentos expuestos por el SINDICATO descritos en el numeral 4.1 de la presente resolución, debe señalarse que de la revisión de los actuados contenidos en el Expediente 121-2018-MTPE/2/14-PH se advierte que la voluntad colectiva está referida a declarar una huelga general de cuarenta y ocho (48) horas a realizarse los días 11 y 12 de abril de 2018:

- En el *"Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria"*, de fecha 25 de marzo de 2018, consta que asistieron 303 afiliados al SINDICATO, y que el total de los trabajadores asistentes expresó su voto favorable por una huelga general de cuarenta y ocho (48) horas, aunque acordando que sea la Junta Directiva la facultada a fijar los días en que se realizará dicha medida de fuerza.

- En ese orden, consta en el 'Acta de Asamblea de Junta Directiva Nacional', de fecha 25 de marzo de 2013, que asistieron 14 miembros de dicha Junta, y que el total de los diecinueve asistentes expresó su voto a favor de "realizar la huelga general de 43 horas desde el día 11 de abril de 2013 hasta el día 12 de abril de 2013".

De lo verificado, se advierte que la voluntad mayoritaria expresada no solo se circunscribe a la realización de un paro por cuarenta y ocho (48) horas, sino además a que este paro se desarrolle los días 11 y 12 de abril de 2013. En ese sentido, la extensión de la medida de fuerza hasta el día 13 de abril, expresada en la comunicación de huelga, es en realidad una modificación de lo acordado colectivamente en las referidas asambleas, por lo que dicha modificación debió seguir el mismo procedimiento realizado para la configuración de la voluntad colectiva a favor de una huelga por los días 11 y 12 de abril de 2013, lo cual no ha sucedido en el presente caso.

Por lo demás, si bien en el recurso de reconsideración el SINDICATO indica que la inclusión del día 13 de abril obedecería a los distintos horarios que existen en las plantas de Moqueque, Cusco, Arequipa, Huarochiri, Maltería y Ate, correspondía al SINDICATO justificar el cambio de fecha en la comunicación de huelga, aclarando o certificando que el inicio de la huelga no sería desde las 00:00 horas del 11 de abril de 2013, sino de acuerdo a los primeros turnos en la referidas plantas.

Por lo expuesto, en relación a la extensión de la huelga, existe una discordancia entre la voluntad colectiva expresada en las asambleas y la comunicación de huelga realizada por el SINDICATO, por lo que corresponde confirmar la Resolución Directoral General 0061 2013 MTPE/211 de fecha 06 de abril de 2013, en este extremo.

## 5.2. Sobre el requisito previsto en el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT y el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT

El requisito contemplado en el literal b) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT y el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT establece que para la comunicación de huelga se requiere "[a]djuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz Letrado de la localidad".

Al respecto, es importante tener en cuenta que la Cuarta Disposición Complementaria del Reglamento de la LRCT prescribe que el refrendo por Notario Público al que hace referencia el presente requisito, debe entenderse como legalización.

Ahora bien, respecto a los argumentos expuestos por EL SINDICATO descritos en el numeral 4.2 de la presente resolución, debe señalarse que dicha organización sindical reconoce que al momento de comunicar la huelga a la EMPRESA y a la AAT el 03 de abril de 2013, no cumplió con acompañar el acta de asamblea refrendada por Notario Público. Incluso, el SINDICATO señala expresamente que recién con escrito de fecha 09 de abril de 2013, cumplió con presentar

la copia legalizada del "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25 de marzo de 2018.

En ese sentido, ante lo expuesto por el propio SINDICATO, resulta evidente que no ha acreditado haber acompañado a su comunicación de huelga el acta de asamblea respectiva refrendada por Notario Público. Considerándose que la subsanación de requisitos no tiene lugar a través del recurso de reconsideración, corresponde confirmar la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14 de fecha 06 de abril de 2018, en este extremo.

5.3. Sobre el requisito previsto en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT

El requisito contemplado en el literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, que ha sido modificado por el Decreto Supremo N° 003-2017-TR, establece la exigencia de "Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión [de declarar la huelga] se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso a) del artículo 73 del TUO de la LRCT". (Subrayado y resaltado nuestro)

Ahora bien, respecto a los argumentos expuestos por el SINDICATO descritos en el numeral 4.3 de la presente resolución, debe indicarse que el contenido del literal e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT es claro: exige que en el acta de asamblea se indique qué dirigente firmará la declaración jurada, conjuntamente con el secretario general.

Ello no ha sido cumplido por el SINDICATO, y en su recurso de reconsideración, dicha organización sindical no ha acreditado que exista tal designación específica en el "Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria" de fecha 25 de marzo de 2018.

Por ende, corresponde confirmar la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14 de fecha 06 de abril de 2018, en este extremo.

5.4. Sobre el requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT

El derecho de huelga se encuentra reconocido como derecho fundamental en el artículo 23 de la Constitución Política. Dado que la huelga supone una afectación válida a los intereses del empleador, la propia Constitución señala que el ejercicio de este derecho puede encontrarse sujeto a excepciones y limitaciones.

La obligación de garantizar servicios mínimos durante una huelga constituye una limitación al citado derecho. De acuerdo al artículo 82 del TUO de la LRCT, la organización sindical que realiza una huelga tiene la obligación de mantener ocupados determinados puestos de trabajo durante la medida de fuerza, siempre que estos puestos guarden correspondencia con los servicios esenciales que el empleador pueda prestar a la comunidad (salud, electricidad, etc.) o con las actividades que son indispensables, entendiéndose por tales, de acuerdo al artículo 73 del TUO de la LRCT, aquellas "cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad

o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga”.

Desde luego, para una debida dotación de trabajadores por parte de la organización sindical, el empleador previamente debe cumplir con comunicar una relación de puestos de trabajo tanto a la citada organización como a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los efectos de tal comunicación son distintos dependiendo del destinatario, en el caso de la organización sindical, dicha comunicación la vincula si es que no la cuestiona conforme a ley; y en el caso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta toma conocimiento de la referida comunicación y da por cumplida la obligación prevista para la empresa en el artículo 82 del TUO de la LRCT, sin que ello implique un análisis de fondo y, por tanto, sin que la toma de conocimiento implique una validación o aceptación de la determinación de los puestos indispensables.

En este contexto, es recurrente que la organización sindical impugne los puestos indispensables determinados por el empleador y, por tanto, inicie un procedimiento de divergencia. Este cuestionamiento tiene por consecuencia que la determinación final de los puestos indispensables se encuentre pendiente mientras dure el referido procedimiento. Esto es lo que sucede en el presente caso: en efecto, mediante Oficio 0039-2013/SNOUCPB3J-S.A.A., de fecha 23 de febrero de 2013, el SINDICATO ha cuestionado la relación de puestos presentada por la EMPRESA mediante carta de fecha 25 de enero de 2013.

Sin perjuicio de que, conforme al artículo 68 del reglamento de la LRCT, correspondía a un órgano independiente la dilucidación de los concretos puestos indispensables que deben mantenerse ocupados durante una huelga, la evaluación del requisito bajo análisis exige de la Dirección General de Trabajo un análisis de cada caso en concreto, cuando la divergencia no haya sido resuelta. El punto de partida para evaluar el requisito bajo análisis consiste en reconocer que, frente a un procedimiento de divergencia en trámite, no existe certeza sobre los concretos puestos indispensables y, por lo tanto, no puede reputarse un incumplimiento de la organización sindical por el solo hecho de que la nómina de trabajadores ofrecida por la organización sindical resulte diferente o no guarde correspondencia con los puestos comunicados por el empleador.

En este contexto, debe procederse bajo parámetros de razonabilidad para determinar si la organización sindical cumple con el requisito bajo análisis. A tal efecto, pueden tenerse presente distintas fuentes de información, entre ellas, la propia comunicación de puestos indispensables realizada por el empleador como la propuesta presentada por la organización sindical, tanto en su escrito de divergencia como en la propia comunicación de huelga. Asimismo, pueden considerarse determinados antecedentes, como divergencias resueltas previamente, acuerdos anteriores entre las partes, etc.

La evaluación que realice la Autoridad Administrativa de Trabajo, a la luz de las fuentes de información antes indicadas, no puede limitarse a comparaciones numéricas entre las propuestas, sino más bien atender a la existencia o no de una justificación razonable en aquellas. En este marco, y para el presente caso, una propuesta será más o menos razonable si guarda correspondencia con lo que la ley entiende por “actividades indispensables”. Así, de parte del empleador, se requiere una justificación técnica que vincule los puestos señalados con la definición de las “actividades indispensables” prevista en el artículo 73 del TUO de la LRCT. Igualmente, de parte de la organización sindical, se requiere que ofrezca razones objetivas por

la que descarta en todo o en parte la determinación de puestos indispensables realizada por el empleador.

En el presente caso de la comunicación efectuada por la EMPRESA, se observa que la cantidad de puestos indispensables ascendería a ciento diecinueve (119), involucrando a un número de trabajadores aproximado de cuatrocientos veinticinco (425). Si consideramos que en muchos puestos se contemplan tres (3) turnos. Sobre ello, debemos tomar en cuenta que no se aprecia que la determinación de estos puestos y turnos venga acompañada de un sustento técnico con el que se vincule a los puestos y turnos ofrecidos, con la definición de las actividades indispensables más allá de una descripción formal de las implicancias de la paralización. En contrapartida, tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarta objetivamente que los puestos y turnos, comunicados por la EMPRESA, correspondan a actividades indispensables.

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la acción propuesta por el SINDICATO, por lo que resulta importante aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 92 del TUO de la LROT, lo que debería determinarse una vez restablecido el proceso de divergencia.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/214 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LROT.

Estando a las consideraciones expuestas:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración interpuesto por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. contra la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/214 de fecha 06 de abril de 2018.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** DECLARAR IMPROCEDENTE la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO DE NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., al no haber cumplido con los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y en los literales b) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Declarar AGOTADA la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el literal a) del artículo 226 2 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS.

Regístrese y notifíquese.-



**EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1-F



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL 79-2018-MTPE/2.14

Lima, 20 de abril de 2018

VISTOS:

El escrito con número de registro E-065915-2018 presentado por la empresa UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. (en adelante, EMPRESA), por medio del cual remite a la Dirección General de Trabajo las Actas de Verificación de Paralización de Labores o Huelga recaída en las Ordenes de Inspección 5698-2018-SUNAFIL/ILM, 5313-2018-SUNAFIL-2018-SUNAFIL/ILM, 378-2018-SUNAFIL/FRE/LAM, 0394-2018-SUNAFIL/YPE/ARE y la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación recaída en la Orden de Inspección 362-2018, emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) respecto a la verificación de paralización de labores de cuarenta y ocho (48) horas, realizadas entre los días 11 y 13 de abril de 2018, comunicada por el SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A. (en adelante, SINDICATO).

El Oficio 177-2018-SUNAFIL/ILM ingresado con número de registro E-063036-2018, por el cual la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, remite a esta Dirección General el resultado de la verificación de paralización de labores efectuada con relación a la paralización de labores de cuarenta y ocho (48) horas realizadas entre los días 11 y 13 de abril de 2018, comunicada por el SINDICATO.

CONSIDERANDO:

- 1. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento

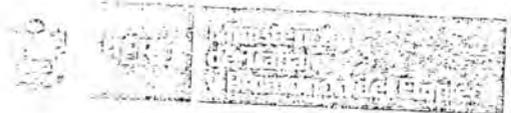
De conformidad con lo dispuesto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, cuando se trata de un supuesto de alcance supra regional o nacional. Tal supuesto puede referirse a un conflicto colectivo laboral que involucra a trabajadores de una empresa o sector productivo que laboran en centros de trabajo ubicados en más de una región del país.

En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la declaratoria de huelga del SINDICATO y que dio lugar a la emisión de la Resolución Directoral General 061-2018-MTPE/2.14, la medida acordada constituye un supuesto de huelga de alcance supra regional o nacional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección General conforme a lo previsto en el literal e) del artículo 3 del Decreto Supremo 017-2012-TR.

- 2. De la ilegalidad de la huelga

Conforme al artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 110-2003-TR (en adelante, TUC de la LRCT), la huelga será declarada ilegal:





- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de aquella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades prevista en el artículo 81
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

3. Análisis del caso concreto

Sobre el particular, la EMPRESA, a través del escrito de visto, remite copias de las Actas de Verificación de Paralización de Labores o Huelga recaída en las órdenes de Inspección 5698-2018-SUNAFIL/ILM, 5513-2018-SUNAFIL-2018-SUNAFIL/ILM, 378-2018-SUNAFIL/FRE.LAM, 0394-2018 SUNAFILYPE.ARE y de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación recaída en la Orden de Inspección 362-2018, emitidas por la SUNAFIL, en las cuales se consigna los resultados de verificación de paralización de labores los centros de trabajo de la EMPRESA, comunicada por el SINDICATO, según el siguiente detalle.



- (i) Acta de de Verificación de Paralización de Labores o Huelga, emitida en virtud de la Orden de Inspección 5698-2018-SUNAFIL/ILM que da cuenta de la visita inspectiva realizada por el Inspector de Trabajo, señor David Robinson Zubiaga, el 11 de abril de 2018, a horas 10:50 en el centro de trabajo de la EMPRESA ubicado en la Av. Nicolás Ayllón - Ate. En dicha Acta, el Inspector de Trabajo comisionado deja constancia que de ciento sesenta (160) trabajadores sindicalizados, ciento veinticuatro (124) trabajadores que se encuentran en conflicto acataron la medida de fuerza. Asimismo, dicho Inspector deja expresa constancia de lo siguiente: "(...) Se deja constancia que la información consignada es referida al centro de trabajo y trabajadores que laboran en el turno visitado (de 7:00 a 15:00 horas)... Se verificó que la medida se desarrollaba sin ningún acto de violencia... Se verificó que las líneas 1, 2 y 6 se encuentran operando con menor capacidad, y las líneas 4, 8 y 5 no estaban operando".
- (ii) Acta de de Verificación de Paralización de Laboros o Huelga, emitida en virtud de la Orden de Inspección 5513-2018-SUNAFIL/ILM que da cuenta de la visita inspectiva realizada por el Inspector de Trabajo, señor Juan Edgard Díaz Castagnola, el 12 de abril de 2018, a horas 11:30, en el centro de trabajo de la EMPRESA ubicado en la Carretera Central Km 18.5 Ñaña, Chacabayo - Ate. En dicha Acta, el Inspector de Trabajo comisionado deja constancia de lo siguiente: "El representante de la empresa manifiesta que los trabajadores han cubierto las posiciones indispensables, y que no ha ocurrido ninguna paralización en el Turno. Asimismo señala que la producción de las dos líneas es normal y no ha ocurrido ninguna disminución de producción".
- (iii) Acta de de Verificación de Paralización de Labores o Huelga, emitida en virtud de la Orden de Inspección 378-2018-SUNAFIL/FRE.LAM que da cuenta de la visita inspectiva realizada por el Inspector de Trabajo, señor Juan Carlos Vásquez Banao, el 11 de abril de 2018, a horas 14:00, en el centro de trabajo de la EMPRESA ubicado en la Av. Industrial Ricardo Mujica 1101, Motupe, Lambayeque. En dicha Acta, el Inspector de Trabajo comisionado deja constancia de lo siguiente: 1) Se llevó a cabo la paralización desde las 8:00 horas del día de hoy. 2) Se realizó protesta y manifestación en la carretera Panamericana - Norte, según indica la parte empleadora a la altura del Puente Motupe. 3) Se realizó manifestación y protesta en la plaza de armas de Motupe".



(iii) Acta de Verificación de Paralización de Labores o Huelga emitida en virtud de la Orden de Inspección 0394-2018-SUNAFILYPEARE que da cuenta de la visita inspectiva realizada por el Inspector de Trabajo, señor Gerardo Enrique Guillén Usca, el 12 de abril de 2018, a horas 16:30, en el centro de trabajo de la EMPRESA ubicado en la Av. Variante de Uchuntayo 1501, Sachaca, Arequipa. En dicha Acta, el Inspector de Trabajo comisionado deja constancia de lo siguiente: "No se aprecia a trabajadores realizando manifestaciones en los alrededores del centro de trabajo, en el interior en vías internas no se aprecia movimiento. La asistencia en turno mañana fue de 09 (nueve) personas (03 indispensables, 04 no sindicalizados y 02 sindicalizados). Se precisa que el sindicato en medida de fuerza solo es ejecutado por obreros operarios (Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervicerías y Johnston S.A.S.)...".

(iv) Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación, emitida en virtud de la Orden de Inspección 362-2018 que da cuenta de la visita inspectiva realizada por el Inspector Auxiliar de Trabajo, señor Rubén Darío Iwaki Trujillo, el 13 de abril de 2018, a horas 11:00, en el centro de trabajo de la EMPRESA ubicado en la Av. De la Cultura 725, Cusco. En dicha Acta, el Inspector Auxiliar de Trabajo comisionado deja constancia de lo siguiente: "Me constituí en el Centro de Trabajo verificándose que la paralización se llevó a cabo los días 11 y 12 de abril de 2018, empezando a las 06:00 a.m. del día 11 y finalizó a las 06:00 a.m. del día 13 de abril de 2018. El día de hoy todos los trabajadores se encuentran laborando con normalidad".

De otro lado, la SUNAFIL remite a través del Oficio de visto, copias de las Actas de Verificación de Paralización de Labores o Huelga recibida en las órdenes de inspección 5698-2018-SUNAFILILM y 5813-2018-SUNAFIL-2018-SUNAFILILM, en las cuales se consigna los resultados de verificación de paralización de labores en los centros de trabajo de la EMPRESA, según el detalle pertinente consignado en párrafos precedentes.



Cabe señalar que de conformidad a lo establecido en el artículo 1 de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Ley 26806, los actos constatados por los Supervisores Inspectoras, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares merecen fe<sup>1</sup>.

En tal sentido, de la revisión del Actas de Verificación de Paralización de Labores, emitida en virtud de las Órdenes de Inspección 5698-2018-SUNAFILILM, 378-2018-SUNAFILFRE.LAM y 0394-2018-SUNAFILYPEARE, advertimos que se ha materializado la medida de fuerza anunciada por EL SINDICATO, pese a que esta Dirección General, mediante Resolución Directoral General 061-2018-MTPE/2/14, su fecha 06 de abril de 2018, declaró improcedente su comunicación de huelga presentada, lo que conlleva a determinar que la medida de huelga sea declarada ilegal de conformidad a lo previsto en el literal a) del artículo 84 del TUO de la LRCT.

Finalmente, cabe indicar que conforme a lo expuesto en el Informe 230-2015-MTPE/4/8, su fecha 16 de febrero de 2015, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los días de huelga no pueden ser considerados como inasistencias injustificadas, en tanto no haya un pronunciamiento definitivo sobre la ilegalidad y siempre que el empleador haya cumplido con el requerimiento previsto en el artículo 73 del Reglamento de la LRCT, así como en el artículo 39 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR,

<sup>1</sup> En el mismo sentido, por ejemplo, el artículo 47 de la Ley 26806 establece que "Las actas de constatación de infracciones de Trabajo que se formulan en las Actas de infracciones emitidas por los Inspectores de Trabajo, Inspectores Auxiliares de Trabajo, Supervisores Inspectoras, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares merecen fe".

En atención a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar ILEGAL la huelga realizada por los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS DE BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., al haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

TENER EN CUENTA lo expuesto en el informe 235-2016-MITPE/4.8, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención a lo señalado en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.-

HACER DE CONOCIMIENTO de la parte trabajadora que, en caso considere conveniente a sus derechos, la presente Resolución Directoral General es impugnabile mediante recurso de reconsideración ante esta Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente de notificada la misma.

Regístrese y notifíquese.-



EDUARDO ALONSO GARCÍA EIRUMISA  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1-G

Expediente N°

Especialista :

Cuaderno : Principal

Escrito N° : 01

**SUMILLA : DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.**

**AL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:**

**UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, "BACKUS" o "la Empresa"), con R.U.C. 20100113610, con domicilio real en Avenida Nicolás Ayllón No. 3986, Ate Vitarte, Lima, y **señalando para estos efectos domicilio procesal en la Casilla No. 6648 del Colegio de Abogados de Lima – Sede Miraflores y Casilla Electrónica No. 9665**; debidamente representado por su apoderado Miguel Rubio Ayllón, identificado con D.N.I. No. 40953922, según poder que se adjunta al presente escrito, atentamente decimos:

**I. PETITORIO**

Invocando legitimidad e interés para obrar, de conformidad con lo establecido en el artículo 3º, numeral 1 del artículo 4º, numeral 1 del artículo 5º del **Decreto Supremo N° 013-2008-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo** (en adelante LPCA), y dentro del plazo establecido por el numeral 1 del Artículo 19º de la misma Ley, **INTERPONEMOS DEMANDA CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA**, a fin de que se declare la **NULIDAD** de la siguiente Resolución:

- **RESOLUCION DIRECTORAL GENERAL N° 0074-2018-MTPE/2/14**, de fecha 18 de abril de 2018, en el extremo que decide revocar la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14, mediante la cual se declaró que el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus y Johnston S.A.A, habría incumplido con el requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento

de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>1</sup>; la misma que dio por agotada la vía administrativa y declaró fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto por **EL SINDICATO NACIONAL DE OBRERO DE UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** contra la Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14.

## II. DEMANDADOS:

- **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO** que deberá ser notificada en su domicilio ubicado en Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima.
- **PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**, que deberá ser notificada en su domicilio ubicado en Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima.

## III. VÍA PROCEDIMENTAL, COMPETENCIA Y PROCEDENCIA DE LA DEMANDA:

La presente demanda cumple con todos los requisitos de **ADMISIBILIDAD** exigidos por la LPCA y, supletoriamente, por los artículos 424°, 425° y 426° del Código Procesal Civil. Asimismo, la presente Demanda cumple con todos los requisitos de **PROCEDENCIA** exigidos por la LPCA y, supletoriamente, por el artículo 427° del Código Procesal Civil. Habiendo cumplido con el **PREVIO AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA**, siendo que en el presente caso aquella quedó agotada con la **Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14**, de fecha 18 de abril de 2018.

De igual manera, el numeral 1 del artículo 19° de la LPCA prescribe que la demanda de impugnación, cuando el objeto de ésta sea sobre actuaciones referidas a actos administrativos, debe presentarse dentro de los tres meses de notificado el acto administrativo. Al respecto, señalamos que dicho requisito ha sido cumplido por nuestra Empresa, pues la **Resolución Directoral General que da por agotada la**

---

<sup>1</sup> "Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

(...)

c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley (...)"

via administrativa, fue notificada el 25 DE ABRIL DEL 2018, con lo cual aún nos encontramos dentro del término de ley para formular nuestra pretensión en sede judicial.

Por último, contamos con interés y legitimidad para obrar activa para interponer la presente demanda, toda vez que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11° de la LPCA, nuestra Empresa es la titular de la situación jurídica sustancial protegida que está siendo vulnerada por la resolución expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

➤ **Vía procedimental:**

La presente demanda contenciosa administrativa deberá ser tramitada en la **vía del procedimiento especial**, de conformidad con el artículo 28° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS.

➤ **Competencia:**

Cumplimos con precisar que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria<sup>2</sup> de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, así como con el literal l) del artículo 51<sup>3</sup> del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, su despacho es competente para conocer la presente causa.

---

<sup>2</sup> **Primera.-** Las demandas contra actuaciones de las Autoridades Administrativas de Trabajo, son competencia de los jueces especializados en materia laboral, siguiendo las reglas del proceso contencioso administrativo contenidas en la presente Ley.

<sup>3</sup> **Artículo 51.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

...

l) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.

De la lectura conjunta de ambos dispositivos, y la aplicación del artículo 10<sup>4</sup> del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, que regula la competencia territorial, se concluye que en el presente caso resulta competente el juez laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

➤ **Procedencia de la demanda:**

La presente demanda es interpuesta dentro del plazo establecido en el numeral 1) del artículo 19° de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, que establece un plazo máximo de tres (3) meses contados desde el conocimiento o notificación de la resolución impugnada, lo que ocurra primero.

En tal sentido, nuestra empresa ha sido notificada con la resolución que pone fin a la vía administrativa, en este caso la misma Resolución Impugnada expresa en el "artículo tercero" de su sección Resolutiva, en la que expresa:

*"Declarar AGOTADA la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el literal a) del artículo 226.2 del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS".*

Asimismo, **cumplimos con acreditar el agotamiento de la vía administrativa**, toda vez que constituye una resolución firme contra la cual no cabe recurso impugnatorio alguno en sede administrativa.

En consecuencia, su despacho podrá advertir la procedencia de la presente demanda, dado que es presentada dentro del plazo legal establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, y luego de haber agotado la vía administrativa correspondiente.

---

<sup>4</sup> **Artículo 10°.- Competencia territorial**

Es competente para conocer el proceso contencioso administrativo en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda o el silencio administrativo

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO EN LOS QUE SE SUSTENTA NUESTRA DEMANDA:

A. SINTESIS DE LA MATERIA CONTROVERTIDA.-

1. Corresponde precisar que lo que se persigue a través de la presente demanda, es que vuestro Despacho declare la **nulidad** de la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, de fecha 18 de abril de 2018, que ha declarado **FUNDADO EN PARTE** el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas de Backus y Johnston S.A.A (en adelante, "El Sindicato de Obreros de Backus" o "El Sindicato").
2. En este caso, la Dirección General de Trabajo, en virtud del recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato de Obreros de Backus, ha revocado el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14, que estableció el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante el Reglamento de la LRCT).
3. Precisamente, el artículo 65° del Reglamento de la LRCT, establece que para la comunicación de la declaración de una huelga se deberán cumplir, de manera obligatoria, determinados requisitos, entre ellos:

*"c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley"*

4. Es por ello que la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14, de fecha 06 de abril de 2018, emitida en primera instancia administrativa, estableció, con buen criterio, que el Sindicato de Obreros de Backus no había cumplido con el referido requisito, pues *"presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA"*

5. Sin embargo, en segunda instancia administrativa, de manera errónea con la resolución que da por agotada la vía administrativa, se tiene por cumplido tácitamente este requisito esencial en la comunicación de huelga, esto es, el requisito relacionado a la nómina de trabajadores indispensables, emitiéndose de esta forma una resolución administrativa completamente incongruente, incoherente y que vulnera diversos principios del procedimiento administrativo general, como lo expondremos en la presente demanda.
6. En efecto, en este caso, el Sindicato de Obreros de Backus comunicó a la empresa la decisión de realizar una huelga de 48 horas, los días 11 y 12 de abril del presente año, sin embargo, la solicitud de huelga fue declarada improcedente en primera instancia administrativa, pues no se había dado cumplimiento a los requisitos establecidos en la ley para la procedencia de la huelga, entre ellos, la comunicación de trabajadores considerados como indispensables, es decir, los que deben mantenerse laborando mientras dure la huelga.
7. El artículo 68° del Reglamento de la LRCT<sup>5</sup>, establece que cuando exista discrepancia entre los puestos de trabajo considerados como indispensables propuestos por la empresa y el sindicato, éste último puede cuestionar el listado ante el Ministerio de Trabajo, a través de un proceso de divergencia. Dicho procedimiento fue iniciado por el Sindicato de Obreros de Backus, mediante Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J-S.A.A., de fecha 2 de febrero de 2018, en el cual cuestiona la relación de puestos indispensables presentada por la empresa mediante carta de fecha 25 de enero de 2018.
8. En el caso de autos, la divergencia aún no había sido resuelta, al momento de la emisión de la resolución, sobre la cual pretendemos la nulidad, pues corresponde a un órgano independiente (un perito nombrado por el Ministerio de Trabajo), la dilucidación de los puestos considerados como indispensables

---

<sup>5</sup> **Artículo 68.-** En caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme a lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley, la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.

Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada

que deben mantenerse ocupados durante la huelga; por ende, no podía darse por cumplido (como erróneamente lo ha hecho la autoridad administrativa) el requisito contenido en el inciso c) del artículo 65<sup>2</sup> del Reglamento de la LRCT, relacionado a la comunicación de la nómina de trabajadores de los puestos indispensables, que debían permanecer laborando durante la huelga.

9. No obstante ello, la Dirección General de Trabajo, señaló que si bien el proceso de divergencia para el nombramiento de puestos indispensables, no había sido resuelto, ello no podía limitar el derecho de huelga, por lo que declaró FUNDADO el recurso de reconsideración del Sindicato y REVOCÓ el extremo que declaraba el incumplimiento del requisito referido a los trabajadores indispensables. La Administración fundamenta su decisión en el hecho de que ni la empresa ni el sindicato han expresado las “razones técnicas y objetivas” para la determinación de los puestos indispensables.
10. Con esta resolución, la Dirección General de Trabajo, al exigir “razones técnicas a la empresa”, va más allá de lo que requiere la normatividad sobre la materia, pues no existe una previsión como la señalada, para la comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, en caso de huelga. Es decir, la Autoridad Administrativa ha impuesto una obligación adicional a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, con lo que vulnera el principio de legalidad del procedimiento administrativo general.
11. De igual forma, la Autoridad Administrativa de Trabajo, no ha tomado en cuenta el criterio anterior<sup>9</sup>, que mantenía en los procedimientos en los cuales se encontraba pendiente de resolver un proceso de divergencia, en cuyo caso primaba la propuesta de la empresa acerca del número de puestos de trabajo considerados como indispensables, dado que es la empresa quien conoce de las actividades que deben mantenerse operativas durante la huelga, a fin de no poner en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de sus

---

<sup>9</sup> Resolución Directoral No. 010-2015-MTPE/2/14 (Ver Anexo 1-I de la demanda)

bienes o que impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga. De igual forma, el Tribunal Constitucional<sup>7</sup>, ha señalado que cuando se encuentra pendiente la resolución de un caso de divergencia, el empleador podrá señalar el número de trabajadores indispensables, sin que ello suponga una afectación al derecho de huelga del sindicato.

12. Por otro lado, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha realizado un correcto análisis de ponderación entre dos derechos que se encuentran enfrentados en el presente caso, esto es, el derecho de huelga y el derecho de libertad de empresa, pues si bien el ejercicio de la huelga es un derecho constitucionalmente protegido, no puede aplicarse de forma irrestricta, sino que una de sus limitaciones está centrada en el **establecimiento de labores indispensables**, que no pueden detenerse durante la huelga, conforme a lo prescrito en el artículo 78° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>8</sup>.
13. Por ello, resulta incongruente lo resuelto por la Dirección General de Trabajo, cuando señala que *"no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis"*, cuando la propia ley establece que la limitación al derecho de huelga es el establecimiento de los puesto de trabajo considerados como indispensables, por lo que resulta evidente la afectación a una debida motivación y por ende al procedimiento administrativo general.
14. Resulta más incongruente aún, cuando la resolución señala que *"(...) esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el Sindicato"*, entonces nos preguntamos ¿no es importante para la Administración la determinación de puestos indispensables? Y si ello no está definido, ¿cómo es que da por cumplido tácitamente el requisito de trabajadores indispensables y declara fundada la reconsideración interpuesta por el Sindicato?

---

<sup>7</sup> Sentencia 02211-2009-PA/TC (Ver Anexo 1-J de la demanda)

<sup>8</sup> **Artículo 78.-** Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

15. No cabe duda entonces, que la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, de fecha 18 de abril de 2018, debe ser declarada NULA pues ha sido emitida vulnerando diversos principios del procedimiento administrativo general, conforme precisaremos a continuación.

## **B. ANTECEDENTES Y AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA:**

1. Mediante Comunicación, de fecha 03 de abril del 2018 (**Anexo 1-G**), el Sindicato de Obreros de Backus informó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la decisión de **materializar un paro de cuarenta y ocho (48) horas, los días 11 y 12 de abril del presente año**, el mismo que tendría carácter nacional, puesto que significaría la paralización de las labores en nuestras seis (6) plantas.
2. Según se desprende de la Comunicación cursada por el Sindicato de Obreros de Backus, los motivos que los habrían llevado a acatar tal decisión serían los siguientes:

*"1. La problemática Motupe: Imposición de nuestra empleadora de obligar a los trabajadores a trabajar domingos continuos.*

*2. Comedor; por el pésimo servicio que presta la concesionaria Newrestm y la intransigencia de la empresa de no convocar a una nueva licitación.*

*3. Hostilización y maltratos de trabajadores afiliados y dirigentes sindicales de parte de funcionarios de Backus AB Inbev Perú.*

*4. Por la reducción en la repartición de Utilidades del ejercicio 2017 hacia los trabajadores teniendo en cuenta que la rentabilidad de la empresa en más de 84% en comparación del año anterior"*

3. Señor Juez, mediante escrito presentado el 04 de abril del 2018, nuestra empresa solicitó a la Dirección General de Trabajo declarar la improcedencia de la huelga solicitada por el Sindicato. En la referida solicitud, cumplimos con demostrar que el Sindicato no había cumplido con los requisitos legales establecidos para la materialización del derecho a huelga.

4. En este contexto, con un criterio acertado, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 61-2018-MTPE/2/14, de fecha 6 de abril de 2018, declaró **IMPROCEDENTE** lo solicitado por el Sindicato, puesto que no se cumplían con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.
5. Los requisitos contenidos en el artículo 73° del Texto único Ordenado de la LRCT, establecen los siguiente:

*“Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:*

*a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.*

*b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.*

***c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.***

*d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.”*

(Énfasis nuestro)

6. De igual forma, la comunicación de la declaración de huelga deberá sujetarse a las normas contenidas en artículo 65° del Reglamento de LRCT, las mismas que deben cumplirse de **modo concurrente**; lo que quiere decir que a falta de una de ellas se deberá declarar **IMPROCEDENTE** lo solicitado:
  - a) Su solicitud debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
  - b) Debe adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;

- c) Debe adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales, y de aquellos trabajadores que realicen actividades indispensables.
  - d) Debe especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
  - e) Debe presentar una declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliendo con las formalidades de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
7. Siendo esto así, lo que nos obliga a interponer la presente acción judicial es que la Resolución Directoral General N° 0074-2018/MTPE/2/14, la cual fue expedida en virtud del recurso de reconsideración del Sindicato contra la Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/2014, establece de manera errada, que el Sindicato no ha incumplido lo previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y da por agotada la vía administrativa, POR LO QUE CONTRARIO SENSU ESTARÍA SEÑALANDO QUE SE HA CUMPLIDO CON EL REQUISITO REFERIDO AL ESTABLECIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONSIDERADOS COMO INDISPENSABLES.
8. En efecto, la resolución emitida por la Dirección General de Trabajo, en segunda instancia administrativa, al declarar fundado el recurso de reconsideración del Sindicato y señalar que no se ha incumplido con la obligación del nombramiento de trabajadores indispensables durante la huelga, tácitamente lo da por cumplido, desconociendo una de las limitaciones al derecho de huelga establecidas por la propia ley, que recae justamente en la determinación de los puestos de trabajo considerados como indispensables y que no pueden ser paralizados durante la realización de una huelga, pues se pondría en peligro la seguridad o la conservación de los bienes de la empresa o impedirían la reanudación inmediata de su actividad ordinaria una vez concluida la misma.

9. Es por ello que buscamos que se declare la **nulidad** de la Resolución Directoral General N° 0074-2018/MTPE/2/14, **respecto del extremo que tiene por cumplido el requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del RLRCT,** para que con una resolución fundada en derecho se pronuncien respecto de este punto, declarando improcedente lo solicitado por el Sindicato.

C. **LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA VULNERA DIVERSOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL:**

a) **EL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS**

1. El debido procedimiento administrativo, se encuentra recogido como principio administrativo en el artículo IV, numeral 1.2 del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo, conforme al texto que se cita a continuación:

***“Artículo IV.- Principios del Procedimiento administrativo  
(...)***

***1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.***

2. Encontrándose éste principio en una norma dispositiva, su incumplimiento también es causal de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 27444, que señala lo siguiente:

***“Artículo 10.- Causales de nulidad***

***Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:***

1. ***La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.***

3. Por lo cual, es evidente que la falta de motivación y/o inadecuada motivación de la resolución administrativa, conforme a los argumentos expuestos vulnera el debido procedimiento.
4. El hecho de haber validado el cumplimiento del requisito contenido en el literal C del artículo 65 del RLRCT, sobre los puestos de trabajo indispensables, sin haber analizado adecuadamente que se encontraba en trámite un proceso de divergencia y que por ende el Sindicato no había cumplido con lo establecido en la norma mencionada, vulnera el debido procedimiento administrativo general.
5. Como hemos mencionado, la resolución materia de nulidad en este proceso, pretende justificar su decisión en el hecho de señalar que no es posible limitar el ejercicio del derecho de huelga y "reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis", cayendo con ello en una motivación aparente. Y es más a pesar de que no se ha determinado el número de trabajadores indispensables, para la Administración no es posible limitar el derecho de huelga, lo cual es completamente incongruente y vulnera el debido procedimiento administrativo.
6. En efecto, la resolución administrativa cuya nulidad se pretende, incurre en una serie de situaciones que contravienen abiertamente el derecho de todo administrado a que se dicten actos administrativos debidamente motivados, en virtud del cual se garantiza que dichos actos no afecten al debido proceso ni incurran en evidentes incongruencias, sino que encuentren su fundamento en datos objetivos que proporcione el mismo ordenamiento jurídico y los que se deriven del caso.
7. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02698-2012-AA/TC, de fecha 12 de octubre de 2012, ha establecido de manera categórica que, las actas de infracción; así como las resoluciones que se generan luego de las mismas:

*"(...) **no se encuentran exentas del deber de motivación de los actos administrativos, así como la ponderación de todas las pruebas aportadas**, pues precisamente dan inicio al procedimiento administrativo sancionador en ciernes, siendo que la decisión tomada por la autoridad*

*laboral traerá como consecuencia la imposición de sanciones administrativas y pecuniarias. Dicha inspección debe estar dotada de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en términos constitucionales." (Resaltado agregado).*

8. Es claro que la Dirección General de Trabajo no ha valorado adecuadamente los hechos ni ha motivado de forma debida el acto administrativo plasmado en la resolución que originó el presente proceso, ello debido a que la falta de análisis conllevó a la Dirección General de Trabajo a revocar el extremo de la resolución sobre la determinación de trabajadores indispensables y dar por cumplido este requisito, utilizando una motivación incongruente, pues por un lado reconoció que el proceso de divergencia para el establecimiento de trabajadores indispensables se encontraba pendiente de resolución y por otro, de manera tácita da por cumplido este requisito al declarar fundado el recurso de reconsideración del Sindicato.
- **Existencia de una Motivación Sustancialmente Incongruente: Del Procedimiento de Divergencia en trámite y la falta de análisis de la documentación presentada por nuestra empresa:**
9. Señor Juez, en este punto queremos ser enfáticos al señalar las incongruencias en las que incurre la Dirección General de Trabajo, ya que en primer lugar, **ésta tenía pleno conocimiento de la existencia de un procedimiento de divergencia entablado por el Sindicato, con la finalidad de determinar el número de trabajadores indispensables; sin embargo, decide revocar la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14,** en el extremo referido al cumplimiento del requisito previsto en el inciso c) del artículo 65° de la LRCT, sobre los puestos de trabajo considerados como indispensables durante la huelga. Ello resulta totalmente incongruente, pues no procede dar por cumplido un requisito respecto del cual aún no existe un pronunciamiento sobre el fondo.
10. La Administración, al declarar fundado el recurso de reconsideración del Sindicato y revocar el extremo que declaraba incumplido el requisito de los puestos de trabajo indispensables; contrario sensu, está dando por cumplida esta exigencia, siendo totalmente incongruente, pues por un lado señala que

el proceso de divergencia aún no está resuelto y por ende aún no se han definido los puestos indispensables; pero tácitamente da por cumplido dicho requisito.

11. En efecto, conforme hemos señalado a lo largo del presente escrito, nuestra empresa de manera oportuna cumplió con presentar un informe detallado con la lista de puestos y número de trabajadores indispensables. En este informe se determinaron un total de doscientos diez (210) puestos de trabajado indispensables (y no 119 como erróneamente señala la resolución impugnada), para cubrir nuestras seis plantas ubicadas a nivel nacional.
12. No conforme con ello, el Sindicato, quién pretendía que diecisiete (17) puestos sean considerados como indispensables, mediante el Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J de fecha 23 de febrero del 2018, presentó un procedimiento de divergencia ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del MTPE con la finalidad de que se dilucide la controversia.
13. Señor Juez, la Dirección tenía conocimiento de que se encontraba en trámite un procedimiento de divergencia, con la finalidad de determinar el número de trabajadores indispensables para el desarrollo de nuestras actividades, en caso de que los trabajadores pretendan ejercer su derecho a huelga. Conforme se observa en la Resolución materia de cuestionamiento:

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el SINDICATO; por lo que resulta importante aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 82 del TULO de la LRCT, lo que debería determinarse una vez resuelto el proceso de divergencia.

14. Sin embargo, lejos de observar que dicho procedimiento se encontraba en trámite y que por tanto no existía un procedimiento sobre el fondo de la controversia (cómo bien expresó en la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14), la Dirección dio por cumplido el requisito.

15. Entonces, nos preguntamos ¿Cómo es posible que pese a que no existe un pronunciamiento definitivo respecto del procedimiento de divergencia la Dirección tenga por cumplido el requisito previsto en el inciso c) del artículo 65° de la LRCT, señalando además que no es posible limitar el derecho de huelga? Ello resulta completamente incongruente.
16. La gravedad de este descuido, que debe ser corregido por la autoridad judicial, radica en que bajo esta simpleza de análisis se podría llegar a considerar que cada vez que no se cumpla con un requisito obligatorio por falta de pronunciamiento sobre el fondo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá abstenerse de pronunciamiento y darlo, sin más, por cumplido.
17. Por otro lado, la Dirección sostiene que no hemos cumplido con presentar “un sustento técnico” que acredite la necesidad del número de trabajadores indispensables dentro de nuestra empresa. Sin embargo, vamos a demostrar que nuestra empresa, de manera oportuna precisó cuáles eran los puestos indispensables y el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de nuestras actividades durante una huelga.
18. Acorde a lo señalado, nuestra empresa presentó de oportunamente un informe detallado con los puestos esenciales que deberían ser cubiertos en caso de que nuestros trabajadores pretendan ejercer su derecho a huelga.
19. Conforme vuestro Juzgado podrá observar, el Informe contiene de manera detallada cuáles son los puestos indispensables que deben ser cubiertos en nuestras seis plantas (a nivel nacional), así como el número de trabajadores que deberán suplir los diversos turnos. En este informe se determinaron un total de doscientos diez (210) puestos indispensables.
20. Sin embargo, según se observa en la Resolución Directoral General 0074-2018-MTPE/2/14, la Dirección señala que nuestra empresa solicitó ciento diecinueve (119) puestos indispensables:

En el presente caso, de la comunicación efectuada por la EMPRESA, se observa que la cantidad de puestos indispensables ascendería a ciento diecinueve (119), involucrando a un número de trabajadores aproximado de cuatrocientos veinticinco (425), si consideramos que en muchos puestos se contemplan tres (3) turnos. Sobre ello, debemos tomar en cuenta que no se aprecia que la determinación de estos puestos y turnos venga acompañada de un sustento técnico con el que se vincule a los puestos y turnos ofrecidos, con la definición de las actividades indispensables, más allá de una descripción formal de las implicancias de la paralización. En contrapartida, tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarte objetivamente que los puestos y turnos, comunicados por la EMPRESA, correspondan a actividades indispensables.

21. Entonces, señor Magistrado, no entendemos cómo es que la Dirección General de Trabajo ha manifestado, que nuestra empresa solicitó 119 puestos indispensables. Ello resulta absolutamente erróneo con la documentación presentada en el procedimiento administrativo, pues del Informe presentado por la empresa, se puede observar la necesidad de 210 puestos indispensables, por lo que la resolución emitida y de la cual pretendemos la nulidad, carece de una debida motivación y fundamentación de lo resuelto.

22. Nuestra Empresa cumplió con presentar un sustento técnico para la determinación de 210 puestos indispensables. En dicho informe detallamos no solo los puestos que deberán ser cubiertos, sino que también hemos desarrollado todos y cada uno de ellos y la importancia del puesto en cada una de nuestras seis (6) plantas. Pese a ello, la Dirección General de Trabajo ha sostenido lo siguiente:

En el presente caso, de la comunicación efectuada por la EMPRESA, se observa que la cantidad de puestos indispensables ascendería a ciento diecinueve (119), involucrando a un número de trabajadores aproximado de cuatrocientos veinticinco (425), si consideramos que en muchos puestos se contemplan tres (3) turnos. Sobre ello, debemos tomar en cuenta que no se aprecia que la determinación de estos puestos y turnos venga acompañada de un sustento técnico con el que se vincule a los puestos y turnos ofrecidos, con la definición de las actividades indispensables, más allá de una descripción formal de las implicancias de la paralización. En contrapartida, tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarte objetivamente que los puestos y turnos, comunicados por la EMPRESA, correspondan a actividades indispensables.

23. Vuestro Juzgado podrá observar, la Dirección General de Trabajo, para pronunciarse respecto del cumplimiento del requisito previsto en el literal c) del

artículo 65° del RLRCT, no solo omitió motivar adecuadamente su decisión de dar por cumplido tal requisito, sino también incurre en manifiestas incongruencias al no valorar acuciosamente los medios probatorios presentados por nuestra empresa en el procedimiento respectivo.

➤ **De la motivación aparente: La Dirección General de Trabajo no sustenta su decisión en un análisis detallado de la controversia**

24. Señor Juez, cómo lo hemos señalado en los párrafos precedentes, cuando un grupo de trabajadores pretende ejercer su derecho a huelga es necesario, con la finalidad de salvaguardar el interés público, cumplir con una serie de requisitos indispensables para la procedencia de la huelga.

25. Es así que el artículo 73° del TUO de la LRCT en concordancia con el artículo 65° del Reglamento de la LRCT han establecido requisitos indispensables, que deben ser cumplidos a cabalidad para la procedencia de una huelga. En lo que concierne al caso en concreto queremos hacer referencia **al requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT**, que señala lo siguiente:

*"Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:  
(...)*

*c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley"*

26. El requisito previsto en el inciso c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT debió ser interpretado en concordancia con lo dispuesto en el artículo 78° y 82° del TUO de la LRCT, que dispone lo siguiente:

*"Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores **indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga**"*

*Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera **garantizar el cumplimiento de actividades indispensables,***

los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan."

(Énfasis nuestro)

27. Cómo vuestro Juzgado podrá observar, se desprende de los artículos citados que nuestra empresa se encontraba en la facultad de determinar el número de trabajadores que garantizarían el cumplimiento de las actividades indispensables de nuestra empresa, durante el tiempo de huelga solicitado por el Sindicato de Obreros de Backus.

28. Es así que con fecha 25 de enero del 2018, cumplimos con comunicar al Sindicato de Obreros de Backus que el número de puestos indispensables para el desarrollo de las actividades esenciales de nuestra empresa era de DOCIENTOS DIEZ (210) TRABAJADORES, ello en virtud de que operamos a nivel nacional en seis (6) plantas, por lo que necesitábamos mantener las operaciones en cada una de ellas:

- Planta de Motupe, ubicada en la región de Lambayeque.
- Planta de Cusco, ubicada en la región de Cusco.
- Planta de Arequipa, ubicada en la región de Arequipa.
- Planta de Huarochiri, ubicada en la región de Lima.
- Planta de Maltería, ubicada en la región de Lima.
- Planta de Ate, ubicada en la región de Lima.

29. Ante esta situación, el Sindicato de Obreros de Backus, lejos de reconocer la proporcionalidad y razonabilidad del número de puestos determinados por nuestra empresa, mediante el Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J de fecha 23 de febrero del 2018, PRESENTÓ UN PROCEDIMIENTO DE DIVERGENCIA ANTE LA SUB DIRECCIÓN DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL MTPE CON LA FINALIDAD DE QUE SE ACEPTEN DIECISIETE (17) TRABAJADORES COMO PUESTOS INDISPENSABLES.

30. Tomando en cuenta que nuestra empresa es una empresa con seis (6) plantas a nivel nacional, en las que, como es de público conocimiento, contamos con maquinaria de gran tamaño para la fabricación de nuestros productos, y

almacenamos importantes cantidades de producto previa a su distribución, no resulta lógico que el Sindicato estime que con una relación de 17 trabajadores pueda garantizarse la reanudación de nuestras labores pues es evidente que de aceptarse tal número se pone en un grave riesgo nuestra actividad.

31. Por ello, advirtiendo que existe una controversia pendiente de resolución entre nuestra empresa y el Sindicato de Obreros de Backus respecto a la determinación de la cantidad de trabajadores que deben ser considerados como de "*labores indispensables*", la Resolución Directoral General 61-2018, con un criterio acertado, expresó en los últimos tres párrafos de su fundamento f) , lo siguiente:

En el presente caso, con carta de fecha 25.01.2018, la EMPRESA comunica al SINDICATO el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables en las plantas de Maltoría, Ate, Motupe, Cusco, Arequipa, Huarochiri.

Luego, con Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J S.A.A. de fecha 23.02.2018, el SINDICATO presenta divergencia ante la relación presentado por la EMPRESA, y en la misma fecha presenta oficio a la Autoridad Administrativa de Trabajo, comunicando ello. En este contexto, a la fecha, se depende que existe controversia en relación a la determinación de las actividades indispensables, esto es, que el SINDICATO ha iniciado un procedimiento de divergencia.

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.

32. Señor Juez, nos encontramos plenamente de acuerdo con lo expresado en los párrafos citados, ya que la lógica a seguir no afecta el derecho a la huelga, y sigue un criterio de razonabilidad prudente.
33. Queda claro que en la medida en la que no se encuentra determinada la cantidad de trabajadores que deben ser calificados como trabajadores de "*labores indispensables*" en el procedimiento que corresponde (el cual es paralelo a éste que se impugna), **si el sindicato quiere irse a la huelga, debe hacerlo garantizando el cumplimiento del inciso c) del artículo 65 del**

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y la única forma de garantizarlo, es presentar una nómina con la cantidad de trabajadores que la empresa ha considerado que prestan “*labores indispensables*”.

34. En efecto, la determinación de los trabajadores que prestan “*labores indispensables*”, es una calificación que en principio hace la empresa, debiendo comunicar su decisión tanto al sindicato como a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
35. Cuando el Sindicato considera que debe oponerse a lo señalado por la empresa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se inicia un proceso de divergencia, el cual se tramita en sede administrativa y tiene por finalidad que, mediante criterios técnicos, debe dilucidarse cuáles son los puestos concretos que deben mantenerse ocupados durante una huelga<sup>9</sup>.
36. Ahora bien, pese a que el criterio adoptado por la Dirección General de Trabajo se ajustaba a derecho y a justicia, luego de interpuesto el recurso de reconsideración de fecha 6 de abril de 2018 por parte del Sindicato, la misma Dirección General de Trabajo expidió un nuevo pronunciamiento (Resolución Directoral N° 0074-2018/MTPE/2/14), en el que equivocadamente concluye que el Sindicato no habría incumplido con lo establecido en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT en lo siguiente:

---

<sup>9</sup> A mayor ahondamiento, el trámite de éste procedimiento se encuentra descrito en el tercer, cuarto y Quinto párrafo de la página 8 de la Resolución Directoral General N° 74-2018.

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el SINDICATO; por lo que resulta importante aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT, lo que debería determinarse una vez resuelto el proceso de divergencia.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) de artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

37. Como puede observarse, a diferencia del primer pronunciamiento, lo resuelto por la Dirección General de Trabajo carece de toda lógica pues en resumidas cuentas expresa lo siguiente:

- La empresa dice que los puestos de trabajo que deben calificarse como labores indispensables son **ciento diecinueve (119)**. Sin perjuicio, que conforme hemos expuesto, ese no fue el número de trabajadores solicitados por nuestra empresa.
- El sindicato expresa que los puestos de trabajo que deben calificarse como labores indispensables son **diecisiete (17)**.
- Ésta controversia se encuentra pendiente de resolución en un trámite de divergencia. Entonces, como no existe consenso ni un pronunciamiento definitivo, no debe razonarse a favor de la limitación del derecho a la huelga, y en consecuencia, debe suponerse que lo afirmado por el sindicato es cierto y bastan 17 trabajadores para que luego de la huelga las actividades puedan reanudarse del modo inmediato posible, y asimismo, no se ponga en peligro ni a las personas, ni la conservación de nuestros bienes. **Este razonamiento resulta absurdo.**

38. Como es evidente, lo resuelto por la Dirección General de Trabajo, respecto de este extremo, carece de toda motivación pues no expresa razones objetivas y fundadas en derecho, cómo es que con 17 trabajadores el Sindicato da cumplimiento a lo previsto en el inciso c) del artículo 65 del RLRCT, más aún, cuando se afirma categóricamente que *"tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarte objetivamente que los puestos y turnos, comunicados por la EMPRESA, correspondan a actividades indispensables"*
39. Por otro lado, reconoce, de manera expresa, que hay un procedimiento en trámite para determinar cuántos son los trabajadores que deben calificarse como *"labores indispensables"*, no obstante, ignora el pronunciamiento pendiente para simplemente calificar la conducta del Sindicato como correcta.
40. Por lo expuesto, la Resolución Impugnada debe declararse **NULA** en el extremo que resuelve declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de reconsideración interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** contra la Resolución Directoral General N° 61-2018-MTPE/2/14 de fecha 6 de abril de 2018, revocando el extremo de dicha Resolución en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

b) **VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD:**

1. Como el Juzgado podrá apreciar, además de la vulneración del derecho al debido procedimiento administrativo y del derecho a una debida motivación, se evidencia la arbitrariedad con la que la Dirección General de Trabajo ha declarado fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato de Obreros de Backus, dando por cumplido el requisito previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, pese a conocer que se encontraba pendiente la resolución de un procedimiento de divergencia.
2. No obstante ello, la Dirección General de Trabajo, señaló que si bien el proceso de divergencia para el nombramiento de puestos indispensables, no había sido

resuelto, ello no podía limitar el derecho de huelga, por lo que declaró FUNDADO el recurso de reconsideración del Sindicato y REVOCÓ el extremo que declaraba el incumplimiento del requisito referido a los trabajadores indispensables. La Administración fundamenta su decisión en el hecho de que ni la empresa ni el sindicato han expresado las "razones técnicas y objetivas" para la determinación de los puestos indispensables.

3. Con esta resolución, la Dirección General de Trabajo, al exigir "razones técnicas a la empresa", va más allá de lo que requiere la normatividad sobre la materia, pues no existe una previsión como la señalada, para la comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, en caso de huelga. Es decir, la Autoridad Administrativa **ha impuesto una obligación adicional** a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, con lo que vulnera el principio de legalidad del procedimiento administrativo general.
4. En ese sentido, la Administración al amparar el recurso de reconsideración del Sindicato y revocar el extremo, de la resolución de primera instancia, en el que se concluye el incumplimiento del requisito sobre los trabajadores indispensables, contenido en el inciso c) del artículo 65° del RLRCT, y fundamentar su decisión en una exigencia que no está contemplada en la ley (exigir las razones técnicas a la empresa), vulnera flagrantemente el principio de legalidad.
5. En este contexto, resulta necesario señalar que la ley no establece cuál es el procedimiento que debe seguir la empresa para la determinación de los trabajadores con labores indispensables, pero en todo caso **LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO TAMPOCO HA SUSTENTADO CÓMO TÁCITAMENTE DA POR CUMPLIDO ESTE REQUISITO Y CÓMO DETERMINA LA NÓMINA DE LOS TRABAJADORES INDISPENSABLES EN EL CASO EN CONCRETO**, ya que ello se concluye de su decisión de declarar "*fundado en parte*" el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato.
6. En relación al número de trabajadores con labores indispensables la Resolución Directoral General 61-2018, emitida en primera instancia administrativa, con

un criterio acertado, expresó en los últimos tres párrafos de su fundamento f), lo siguiente:

Ahora bien, en tanto dicho procedimiento no ha sido resuelto aún, corresponde que el SINDICATO acompañe a la comunicación de huelga, una nómina de trabajadores que atienda a la comunicación de la EMPRESA contenida en la carta de fecha 25.01.2018, lo cual no ha cumplido el SINDICATO, toda vez que presenta solamente 17 trabajadores para cumplir puestos indispensables, no siendo razonable, lo brindado en comparación a la lista ofrecida por la EMPRESA. En ese sentido, corresponde concluir que el requisito en mención no ha sido cumplido por el SINDICATO.

7. En efecto, la determinación de los trabajadores que prestan "labores indispensables" es una calificación que en principio hace la empresa, debiendo comunicar su decisión tanto al sindicato como a la autoridad administrativa de trabajo. No entendemos porqué la Dirección General de Trabajo, a sabiendas que no existía una nómina de trabajadores indispensables determinada, ha dado por cumplido el requisito.
8. Esta acción arbitraria genera una situación de total incertidumbre, puesto que no sabemos cuáles son los puestos que a criterio de la Dirección son los indispensables ni mucho menos quiénes serían los trabajadores encargados.
9. Sobre la aplicación del Principio de Legalidad en las decisiones administrativas, el Dr. Morón Urbina señala lo siguiente: "Para la noción mínima exigir la legalidad a la actuación administrativa importa que las decisiones administrativas debe ser compatibles con el sentido de las reglas legislativas y no sólo desconocer, contradecir, inferir o infringir disposiciones expresas (...)"<sup>10</sup> Como se advierte, la decisión de la Autoridad Administrativa contraviene el Principio de Legalidad al desconocer expresamente lo regulado en la LRCT.
10. Adicionalmente, de acuerdo sobre el Principio de Legalidad, se debe tener en consideración que el inciso 1) del Art. 8º del Convenio OIT 87, señala: "Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están

<sup>10</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General", Gaceta Jurídica. Lima: 2011.

*obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.”*

11. Por ello, se debe entender que el principio de legalidad o primacía de la ley es un principio fundamental, conforme el cual todo ejercicio de un poder público deberá realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, dejando de lado la voluntad de las personas. De acuerdo a lo anterior, todas las actuaciones de los distintos órganos estatales estarán sometidos a la Constitución o al imperio de la ley.
12. En el caso en concreto, el referido principio se ve trasgredido debido a que la exigencia impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo, de que la empresa justifique o sustente técnicamente los puestos ofrecidos como indispensables, no se encuentra regulado en la ley de la materia ni en ninguna otra norma, pues la determinación concreta de los puestos indispensables corresponde al órgano independiente nombrado por el MTPE en el proceso de divergencia.

c) **DE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IMPULSO DE OFICIO:**

1. Hemos dejado sentado, en los párrafos precedentes, que la actuación de la Dirección al declarar cumplido el inciso c) del artículo 65 de la LRCT ha sido absolutamente arbitraria. Es por ello que consideramos que el presente caso también se ha vulnerado el Principio de Impulso de Oficio, regulado en el artículo iv) de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>11</sup>, que dispone lo siguiente:

*“1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y **ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.**”*

*(Énfasis nuestro)*

---

<sup>11</sup> Artículo modificado mediante DECRETO LEGISLATIVO N° 1272, de fecha 20 de diciembre de 2016.

2. Nos explicamos, resulta que en artículo 82° de la LRCT, señala que cuando existe una divergencia respecto del número de trabajadores que deberán ser considerados como esenciales, la determinación deberá realizarla el **MINISTERIO DE TRABAJO**, conforme se señala:

*“Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.*

**(...) Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.”**

3. En concordancia con ello, el artículo 68° Reglamento de la LRTC ha establecido, con la finalidad de salvaguardar el interés general de las partes, lo siguiente:

*“Artículo 68.- En caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme a lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley, **la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.**”*

*(Énfasis nuestro)*

4. Entonces, corresponde exclusivamente al Ministerio de Trabajo la determinación de quién será el órgano independiente facultado para la resolución del procedimiento de divergencia. Sin embargo, como hemos expuesto a lo largo de nuestro escrito, el procedimiento de divergencia aún no ha sido resuelto.
5. Esa situación es atribuible a la inacción por parte de la Dirección General de Trabajo, quién está dilatando el trámite para designar al órgano competente y está omitiendo gestionar que la divergencia sea resuelta a la brevedad. Todo ello solo agrava el perjuicio que desde la emisión de la resolución cuestionada se nos está ocasionado.

6. Es decir, no es posible que la Administración tome ventaja de su inacción para fundamentar su decisión, pues establece en la resolución materia del presente proceso que:

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta

7. Cuando es la propia administración la responsable de que hasta la fecha no se resuelva el proceso de divergencia, por su falta de impulso de oficio para el nombramiento de un órgano técnico que resuelva el proceso de divergencia y establezca el número de trabajadores considerados como indispensables, por lo que la resolución cuestionada vulnera además el principio de impulso de oficio de la administración, perjudicando en gran manera a nuestra empresa.

d) **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD: LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EXCEDE SU COMPETENCIA AL PRETENDER DAR POR CUMPLIDO EL REQUISITO PREVISTO EN EL INCISO C) DEL ARTÍCULO 65° DE LA LRCT:**

1. Asimismo, consideramos que se ha vulnerado el principio de razonabilidad del Procedimiento Administrativo General, que establece lo siguiente:

*“1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, **deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida** y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”*

2. En este punto, queremos señalar de manera breve que según lo dispuesto en el artículo 82° de la LRCT, cuando existe una divergencia respecto del número de trabajadores que deberán ser considerados como esenciales, la determinación deberá realizarla la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de un **ÓRGANO INDEPENDIENTE:**

“Artículo 82.- (...) **Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.**”

3. En concordancia con ello, el artículo 68º Reglamento de la LRCT ha establecido, con la finalidad de salvaguardar el interés general de las partes, lo siguiente:

“Artículo 68.- (...) **la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.** Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada.”

(Énfasis nuestro)

4. Como se puede observar del citado dispositivo normativo, el órgano competente para dar solución al procedimiento de divergencia iniciado por el Sindicato es **ÚNICAMENTE EL ÓRGANO INDEPENDIENTE DESIGNADO POR LA AUTORIDAD DE TRABAJO**; sin embargo, lejos de que ello ocurra, la Dirección General de Trabajo, excediendo sus competencias, se ha pronunciado al respecto. Conforme se observa:

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el SINDICATO; por lo que resulta importante aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT, lo que debería determinarse una vez resuelto el proceso de divergencia.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

5. Es decir, la autoridad administrativa de trabajo, sin haber nombrado un órgano independiente, ha entrado a analizar si se cumple con el requisito de la nómina de puestos indispensables.

6. Es por ello que nos preguntamos ¿Cuál es la finalidad de que la norma disponga que la Dirección General de Trabajo delegue la facultad de resolución del procedimiento de divergencia a un órgano independiente, si finalmente terminará excediendo sus competencias para pronunciarse al respecto? **Ello resulta arbitrario.**
7. Consideramos que dar por cumplido el requisito previsto en el inciso c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT, es función exclusiva de un órgano independiente designado por el Ministerio de Trabajo. **Aceptar lo contrario significaría vulnerar la razón de ser de la norma.**
8. En consecuencia, corresponde **DECLARAR LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 74-2018-MTPE/2/14.**

**D. DE LAS LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA Y LA DEBIDA PONDERACIÓN DE DERECHOS**

1. Por otro lado, la resolución materia de nulidad, establece:

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta

2. Como se puede apreciar la Administración señala que *“no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis”*. Es decir, para la administración, el dar por incumplido el requisito del nombramiento de los puestos indispensables, significa limitar el derecho de huelga, lo cual resulta completamente erróneo, pues es la propia ley la que fija dichos límites.
3. Con esta resolución se está desconociendo que una de las limitaciones al derecho de huelga, contenida en el artículo 78 de la LRCT, es justamente la excepción de suspensión de actividades a aquellas labores consideradas indispensables para la empresa. En efecto, el artículo 78° protege bienes

jurídicos vinculados a la actividad empresarial, cuya paralización ponga en riesgo o impida la reanudación inmediata de las labores de la compañía.

4. La Administración no ha tomado en cuenta que la determinación de los puestos indispensables no supone una afectación al derecho de huelga, sino más bien resulta una garantía para que el proceso de huelga pueda ser llevado de una manera ordenada y sin que ponga en riesgo o se afecten los bienes jurídicos de la empresa de forma irreparable, pues el nombramiento de puestos indispensables importa el funcionamiento de las actividades que mínimamente se necesitan, para que una vez concluida la huelga, se pueda reanudar la actividad de la empresa de manera inmediata.
5. La Administración no ha realizado un test de proporcionalidad entre los derechos constitucionales que se encuentran enfrentados: derecho de huelga versus derecho a la libertad de empresa, pues ninguno de los derechos puede aplicarse de manera irrestricta y sin limitaciones, más aún cuando la propia LRCT fija los límites al derecho de huelga, al establecer los requisitos de procedencia de una huelga, entre los cuales implanta la necesidad del nombramiento de los puestos considerados indispensables para no poner en riesgo la vida o salud de las personas o los bienes de la empresa.
6. En este contexto, en el que no existe un pronunciamiento sobre el establecimiento de los indispensables, pues el proceso de divergencia se encuentra pendiente de resolver, corresponde acoger el planteamiento de la empresa pues es ésta quien conoce cuáles son las posiciones que deben considerarse como indispensables, hasta que exista un pronunciamiento definitivo sobre la determinación de los puestos indispensables. Pues no es posible que se favorezca el derecho de huelga perjudicando el derecho de la empresa, cuando es justamente eso lo que la norma quiere evitar, cuando establece requisitos o limitaciones para la procedencia de la huelga.
7. Por lo cual, con la resolución que declara fundado el recurso de reconsideración del sindicato, se ha vulnerado el derecho a la libertad de empresa, pues no se ha realizado un correcto test de proporcionalidad en el que se establezcan los límites de los derechos enfrentados, ello vulnera el

debido procedimiento administrativo, por lo que dicha resolución debe ser declarada **NULA**.

**E. DEL CRITERIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONSIDERADOS COMO INDISPENSABLES**

1. La Autoridad Administrativa no ha tomado en cuenta el criterio anterior que mantenía para la determinación de los puestos considerados como indispensables, tal como se puede apreciar de la Resolución Directoral No. 010-2015-MTPE/2/14, mediante la cual la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el Sindicato de DOE RUN. En dicho caso, la empresa comunicó al MTPE la necesidad de contar con 44 puestos esenciales y el sindicato en su comunicación de huelga señaló sólo 10 puestos sin fundamentar su posición, por lo que prevaleció la propuesta de la empresa, dado que es ella la que conoce cuáles son los puestos que se consideran indispensables.
2. De igual forma, a través de la Sentencia N° 02211-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró infundado el recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato por supuesta violación al derecho a la huelga. En el caso concreto, se encontraba en curso el procedimiento de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin perjuicio de ello, en la comunicación de huelga el Sindicato presentó una nómina de trabajadores que difería sustancialmente de la nómina presentada por la Empresa, con lo cual, la empleadora procedió a designar de manera unilateral al número restante de trabajadores que debían cumplir los referidos servicios, procediendo a remitir cartas notariales instando a los trabajadores designados a concurrir a laborar. Finalmente, el Tribunal Constitucional determinó que no existe vulneración del derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional, en el establecimiento de los puestos considerados como indispensables.
3. En consecuencia, resulta erróneo el razonamiento esgrimido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando señala que al reputarse el incumplimiento

del requisito referido a la determinación de trabajadores indispensables, se está limitando el ejercicio del derecho de huelga y por ello declara fundado el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato, cuando es la propia norma la que impone esta limitación, por lo cual la resolución administrativa emitida debe ser declarada **NULA**.

#### V. **BASE LEGAL**

- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Código Procesal Civil.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- Las demás normas legales que resulten aplicables al presente proceso.

#### VI. **MEDIOS PROBATORIOS:**

1. El mérito de la Resolución Directoral General N° 61-2019-MTPE/2/14, de fecha 06 de abril del 2018, con la finalidad de acreditar que el Sindicato Nacional de Obreros de Backus comunica a la Dirección General de Trabajo la materialización de un paro de cuarenta y ocho (48) horas en contra de nuestra empresa, solicitud que fue declarada IMPROCEDENTE. (ANEXO 1-D)
2. El mérito de la Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14, de fecha 18 de abril del 2018, con la finalidad de acreditar que la Dirección Regional de Trabajo no realizó un análisis adecuado de los requisitos de obligatorio cumplimiento para la procedencia de una huelga (literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT), motivo por el cual, de manera errada, declaró FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración interpuesto por el Sindicato de Obreros de Backus. (ANEXO 1-E)

3. El mérito del cargo de solicitud de improcedencia de la huelga, presentado por nuestra empresa el 04 de abril de 2018. (ANEXO 1-F)
4. El mérito de la comunicación del plazo de huelga presentado por el Sindicato de Obreros de Backus a nuestra empresa. (ANEXO 1-G)
5. El mérito del recurso de reconsideración presentado por el Sindicato de Obreros de Backus ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (ANEXO 1-H)
6. La exhibición del **Expediente Administrativo N° 121-2018-MTPE/2.14.PH**, en donde se emitieron la Resolución Directoral General N° 61-2019-MTPE/2/14 y Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14 (materia de impugnación). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24º del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, solicitamos al Juzgado que una vez admitida la demanda se sirva ordenar a la Autoridad Laboral emplazada que REMITA EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO donde se expidió el acto cuya nulidad pretendemos; siendo que sin perjuicio a ello adjuntamos algunos de las piezas que forman parte de dicho expediente (resoluciones directorales).
7. La exhibición del procedimiento de divergencia que aún se encuentra pendiente de resolver, el mismo que se inició con el Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J, de fecha 23 de febrero del 2018, presentado por el Sindicato de Obrero de Backus. Con la finalidad de acreditar que existe una divergencia pendiente de resolver sobre el número de los trabajadores que deben laborar en servicios indispensables y/o esenciales durante una huelga, situación que no fue valorada de manera adecuada por la Dirección de Trabajo.

VII. **ANEXOS.-** Presentamos los siguientes anexos:

- 1.A. Consulta RUC de nuestra compañía.
- 1.B. Copia legalizada del poder otorgado a favor del representante de la Empresa.
- 1.C. Copia del Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.
- 1.D. Copia de Resolución Directoral General N° 61-2019-MTPE/2/14. ✓
- 1.E. Copia de Resolución Directoral General N° 74-2018.MTPE/2/14. ✓

1-H

| <b>N°</b> | <b>Nº pers.</b> | <b>Nombre del empleado o candidato</b> | <b>PLANTA</b> |
|-----------|-----------------|----------------------------------------|---------------|
| 1         | 75008605        | CESAR OSWALDO JAMANCA                  | PTA ATE       |
| 2         | 75012181        | JORGE VIRGILIO SANTOS                  | PTA ATE       |
| 3         | 75014206        | AURELIO ROMERO                         | PTA ATE       |
| 4         | 75014508        | JESUS MELQUIADES MARCHAN               | PTA ATE       |
| 5         | 75016608        | WALTER CECILIO OTAROLA                 | PTA ATE       |
| 6         | 75016713        | JAIME AMARO PAREJA                     | PTA ATE       |
| 7         | 75016721        | TEODOMIRO RIVERA                       | PTA ATE       |
| 8         | 75016802        | JULIO MARTIN SEMINARIO                 | PTA ATE       |
| 9         | 75016985        | RAFAEL OSCAR PALZA                     | PTA ATE       |
| 10        | 75017221        | ROBERTO BENANCIO RODRIGUEZ             | PTA ATE       |
| 11        | 75017965        | TEOFILO FERNANDO CARRILLO              | PTA ATE       |
| 12        | 75019089        | JOSE FRANCISCO OJANE                   | PTA ATE       |
| 13        | 75021288        | JULIO ERNESTO GUEVARA                  | PTA ATE       |
| 14        | 75022470        | OSCAR ROSAS PANTOJA                    | PTA ATE       |
| 15        | 75022535        | HUMBERTO HIDALGO                       | PTA ATE       |
| 16        | 75023949        | CESAR NORBERTO SEMINARIO               | PTA ATE       |
| 17        | 75024015        | VICENTE MANUEL FAUSTINO                | PTA ATE       |
| 18        | 75024252        | ELISEO RODRIGUEZ                       | PTA ATE       |
| 19        | 75024872        | RICHARD RUBEN RINCON                   | PTA ATE       |
| 20        | 75024880        | WILFREDO JAIME RAMIREZ                 | PTA ATE       |
| 21        | 75025046        | ENRIQUE DE LAS CASAS                   | PTA ATE       |
| 22        | 75025402        | HUGO ROSAS QUISPE                      | PTA ATE       |
| 23        | 75025704        | SEGUNDO ERACLIO HERADIO NEYRA          | PTA ATE       |
| 24        | 75025712        | MAXIMO VICENTE PESEROS                 | PTA ATE       |
| 25        | 75025801        | PEDRO MIGUEL PACORA                    | PTA ATE       |
| 26        | 75026018        | CARLOS MANUEL ÑIQUE                    | PTA ATE       |
| 27        | 75026239        | JAVIER GIOVANNI CARBONE                | PTA ATE       |
| 28        | 75026247        | JOSE ELIAS BERROCAL                    | PTA ATE       |
| 29        | 75026344        | DETLEV HEINER EILERS                   | PTA ATE       |
| 30        | 75026360        | ANTONIO CEFERINO SILUPU                | PTA ATE       |
| 31        | 75026573        | CARLOS DE LA CRUZ                      | PTA ATE       |
| 32        | 75027162        | CARLOS ALBERTO JARAMILLO               | PTA ATE       |
| 33        | 75027251        | HECTOR MANUEL LAGUNA                   | PTA ATE       |
| 34        | 75027340        | ARTURO RAFAEL GUTIERREZ                | PTA ATE       |
| 35        | 75027480        | LUIS ANTONIO TORRES                    | PTA ATE       |
| 36        | 75027847        | CARLOS AUGUSTO ZAPATA                  | PTA ATE       |
| 37        | 75027871        | VICTOR HUGO GONZALES                   | PTA ATE       |
| 38        | 75027936        | VICTOR RAUL LOPEZ                      | PTA ATE       |
| 39        | 75028088        | JOSE ALFREDO MIRANDA                   | PTA ATE       |
| 40        | 75028150        | JORGE ULDRICO FERNANDEZ                | PTA ATE       |
| 41        | 75028266        | EVORCIO CLODOALDO CABALLERO            | PTA ATE       |
| 42        | 75028355        | NILTON VICTOR FLORES                   | PTA ATE       |
| 43        | 75028436        | ROLFI ROLAND ALVARADO                  | PTA ATE       |
| 44        | 75028452        | ELOY ALFREDO RIEGA                     | PTA ATE       |

|    |                 |                           |         |
|----|-----------------|---------------------------|---------|
| 45 | <u>75028460</u> | MARTIN ALEJO VILLANUEVA   | PTA ATE |
| 46 | <u>75028517</u> | MAURO ESPINOZA            | PTA ATE |
| 47 | <u>75028908</u> | GERMAN EDUARDO TASAYCO    | PTA ATE |
| 48 | <u>75028975</u> | ALBERTO LEIVA             | PTA ATE |
| 49 | <u>75029513</u> | SEGUNDO FRATZ REYES       | PTA ATE |
| 50 | <u>75029572</u> | JESUS AURELIO VILCA       | PTA ATE |
| 51 | <u>75029696</u> | CARLOS MANUEL BALTAZAR    | PTA ATE |
| 52 | <u>75029955</u> | WILLIAM JAVIER MOSCOSO    | PTA ATE |
| 53 | <u>75030015</u> | ANIBAL ANTENOR ARROYO     | PTA ATE |
| 54 | <u>75030066</u> | JORGE RUIZ                | PTA ATE |
| 55 | <u>75030538</u> | WILIAM JOSE MASQUEZ       | PTA ATE |
| 56 | <u>75030562</u> | JORGE LUIS GUTIERREZ      | PTA ATE |
| 57 | <u>75030724</u> | LUIS ALFREDO TORRES       | PTA ATE |
| 58 | <u>75030775</u> | LUIS ALBERTO MELGAREJO    | PTA ATE |
| 59 | <u>75031011</u> | JORGE CARLOS QUIROZ       | PTA ATE |
| 60 | <u>75031054</u> | RODOLFO EDGAR ZAVALETA    | PTA ATE |
| 61 | <u>75031127</u> | RAUL ALEX VALER           | PTA ATE |
| 62 | <u>75031135</u> | JOSE LUIS TORRES          | PTA ATE |
| 63 | <u>75031143</u> | JULIO CESAR ROJAS         | PTA ATE |
| 64 | <u>75031216</u> | AMERICO GENARO CHAVEZ     | PTA ATE |
| 65 | <u>75031224</u> | WILLIAM MANUEL VIDAL      | PTA ATE |
| 66 | <u>75031267</u> | JUAN EDGAR ASMAT          | PTA ATE |
| 67 | <u>75031399</u> | CARLOS CESAREO QUISPE     | PTA ATE |
| 68 | <u>75031429</u> | ENRIQUE LUIS IMAN         | PTA ATE |
| 69 | <u>75031615</u> | HERNAN JESUS VALLE        | PTA ATE |
| 70 | <u>75031631</u> | JAIME WASHINGTON CALIXTO  | PTA ATE |
| 71 | <u>75031666</u> | JUAN FRANCISCO HERRERA    | PTA ATE |
| 72 | <u>75031674</u> | RUBEN BONIFACIO DELGADO   | PTA ATE |
| 73 | <u>75031690</u> | LUIS ALBERTO VASQUEZ      | PTA ATE |
| 74 | <u>75031704</u> | ESTEBAN ACOSTA            | PTA ATE |
| 75 | <u>75031712</u> | JOSE ANTONIO QUISPE       | PTA ATE |
| 76 | <u>75031933</u> | JAVIER ERNESTO LEON       | PTA ATE |
| 77 | <u>75032190</u> | LUIS ENRIQUE INOCENTE     | PTA ATE |
| 78 | <u>75032298</u> | RAUL CONCEPCION CASTAÑEDA | PTA ATE |
| 79 | <u>75032301</u> | RAUL OJEDA                | PTA ATE |
| 80 | <u>75032395</u> | ALEX YULL HUATUCO         | PTA ATE |
| 81 | <u>75032441</u> | JUAN CARLOS GUERRA        | PTA ATE |
| 82 | <u>75032522</u> | FRANCISCO EDWARS VALENTIN | PTA ATE |
| 83 | <u>75032549</u> | GUTVERTO CUETO            | PTA ATE |
| 84 | <u>75032565</u> | HECTOR LOPEZ              | PTA ATE |
| 85 | <u>75032654</u> | ENRIQUE NYLO CISNEROS     | PTA ATE |
| 86 | <u>75032689</u> | LUIS ALBERTO ESTELA       | PTA ATE |
| 87 | <u>75032697</u> | FRANCISCO MONTEAGUDO      | PTA ATE |
| 88 | <u>75032867</u> | GUILLERMO ARDELA          | PTA ATE |
| 89 | <u>75032883</u> | CLAUDIO OCHOA             | PTA ATE |
| 90 | <u>75033006</u> | RUMUALDO FRAN LOPEZ       | PTA ATE |
| 91 | <u>75033022</u> | PEDRO MOISES BARRIENTOS   | PTA ATE |

|     |                 |                              |         |
|-----|-----------------|------------------------------|---------|
| 92  | <u>75033073</u> | ASCENCIO APOLINARIO SALVADOR | PTA ATE |
| 93  | <u>75033413</u> | EDGAR JUAN CAMAYO            | PTA ATE |
| 94  | <u>75033472</u> | RUDER MIGUEL RUIZ            | PTA ATE |
| 95  | <u>75033510</u> | LUIS FERNANDO CARRERA        | PTA ATE |
| 96  | <u>75033804</u> | LORENZO LABAN                | PTA ATE |
| 97  | <u>75033898</u> | GONZALO HUMBERTO CALVO       | PTA ATE |
| 98  | <u>75034053</u> | FELIPE SANTIAGO RAMOS        | PTA ATE |
| 99  | <u>75034096</u> | JUAN LUIS MENDOZA            | PTA ATE |
| 100 | <u>75034258</u> | CESAR GONZALO ELEAZAR PACHAS | PTA ATE |
| 101 | <u>75034266</u> | MARTIN AURELIO MALDONADO     | PTA ATE |
| 102 | <u>75034274</u> | JOSE RUBEN NUÑEZ             | PTA ATE |
| 103 | <u>75034673</u> | MARIO ORLANDO CAYCHO         | PTA ATE |
| 104 | <u>75034800</u> | ARTURO GONZALES              | PTA ATE |
| 105 | <u>75035327</u> | HECTOR JULCA                 | PTA ATE |
| 106 | <u>75035335</u> | JOSE HUAÑAHUE                | PTA ATE |
| 107 | <u>75035343</u> | NEMESIO VICTOR PELLEGRINO    | PTA ATE |
| 108 | <u>75035416</u> | JULIO CESAR NUÑEZ            | PTA ATE |
| 109 | <u>75035556</u> | VICENTE PAUL CARHUAS         | PTA ATE |
| 110 | <u>75035807</u> | LUIS ENRIQUE DE LOS SANTOS   | PTA ATE |
| 111 | <u>75036110</u> | EDDI FERNANDO DIAZ           | PTA ATE |
| 112 | <u>75036250</u> | JULIO MARTIN EYZAGUIRRE      | PTA ATE |
| 113 | <u>75036536</u> | ALFONSO ALVARADO             | PTA ATE |
| 114 | <u>75036560</u> | JUAN CARLOS GARCIA           | PTA ATE |
| 115 | <u>75036838</u> | MERLIN EDSON DE LA SOTA      | PTA ATE |
| 116 | <u>75036951</u> | JOSE DAMASO                  | PTA ATE |
| 117 | <u>75037214</u> | HIPOLITO BAEZ                | PTA ATE |
| 118 | <u>75037346</u> | MAURO WILFREDO PALOMINO      | PTA ATE |
| 119 | <u>75037567</u> | LUIS EZEQUIEL HUAMANI        | PTA ATE |
| 120 | <u>75037664</u> | EDUARDO JULIO POLO           | PTA ATE |
| 121 | <u>75037761</u> | ALBERTO BARTOLOME GOYZUETA   | PTA ATE |
| 122 | <u>75037958</u> | LUIS ENRIQUE GARCIA          | PTA ATE |
| 123 | <u>75038121</u> | MARCO ARTURO CHUMBE          | PTA ATE |
| 124 | <u>75038350</u> | JORGE ARTURO HOCES           | PTA ATE |
| 125 | <u>75038369</u> | JOSE DE LOS SANTOS CAJUSOL   | PTA ATE |
| 126 | <u>75038806</u> | RENAN ORLANDO LIZARRAGA      | PTA ATE |
| 127 | <u>75039039</u> | CESAR HUMBERTO LOPEZ         | PTA ATE |
| 128 | <u>75039268</u> | ARTURO MAURI                 | PTA ATE |
| 129 | <u>75039381</u> | ALEJANDRO EULOGIO TABOADA    | PTA ATE |
| 130 | <u>75039993</u> | LUIS ALBERTO GONZALES        | PTA ATE |
| 131 | <u>75040002</u> | NEDER TUPIÑO                 | PTA ATE |
| 132 | <u>75040177</u> | JORGE ANTONIO BARCO          | PTA ATE |
| 133 | <u>75040193</u> | JUAN ABELE ROSALES           | PTA ATE |
| 134 | <u>75040282</u> | HOLGER ADOLFO CHAVEZ         | PTA ATE |
| 135 | <u>75040312</u> | WALTER JOSE VEGA             | PTA ATE |
| 136 | <u>75040940</u> | AGUSTIN ANDRES BARRETO       | PTA ATE |
| 137 | <u>75041068</u> | AMADO WILMER FERNANDEZ       | PTA ATE |
| 138 | <u>75041491</u> | LUIS ALBERTO SANCHEZ         | PTA ATE |

|     |                 |                               |         |
|-----|-----------------|-------------------------------|---------|
| 139 | <u>75041564</u> | HENRY JAIME LAVALLE           | PTA ATE |
| 140 | <u>75041742</u> | FERNANDO SEBASTIAN            | PTA ATE |
| 141 | <u>75041963</u> | BACILIO CLAUDIANO DOCTO       | PTA ATE |
| 142 | <u>75043176</u> | JUAN FLORES                   | PTA ATE |
| 143 | <u>75043524</u> | MAXIMO ALFREDO GUILLEN        | PTA ATE |
| 144 | <u>75043532</u> | LUIS ROLANDO SAMAN            | PTA ATE |
| 145 | <u>75043818</u> | JESUS ANTONIO QUISPE          | PTA ATE |
| 146 | <u>75043923</u> | JOSE LUIS CIEZA               | PTA ATE |
| 147 | <u>75043931</u> | VICTOR OCTAVIO SUAREZ         | PTA ATE |
| 148 | <u>75048836</u> | WILBER SALAZAR                | PTA ATE |
| 149 | <u>75049263</u> | ELIBERTO ERNESTO VASQUEZ      | PTA ATE |
| 150 | <u>75049271</u> | FERNANDO RUDAS                | PTA ATE |
| 151 | <u>75049379</u> | CARLOS ENRIQUE GERSTEIN       | PTA ATE |
| 152 | <u>75049417</u> | CARLOS JAVIER APESTEGUI       | PTA ATE |
| 153 | <u>75049433</u> | CARLOS DAVID GARCIA           | PTA ATE |
| 154 | <u>75049476</u> | CESAR REYNALDO UCEDA          | PTA ATE |
| 155 | <u>75049689</u> | VICTOR MODESTO GALARZA        | PTA ATE |
| 156 | <u>75049875</u> | LUIS ALBERTO VERGARA          | PTA ATE |
| 157 | <u>75049948</u> | JESUS MANUEL GUTIERREZ        | PTA ATE |
| 158 | <u>75049956</u> | MARIANO DAVALOS               | PTA ATE |
| 159 | <u>75049972</u> | ANGEL EDGARDO SALAS           | PTA ATE |
| 160 | <u>75049980</u> | MANUEL CADILLO                | PTA ATE |
| 161 | <u>75050032</u> | CELSO AMADO PALACIOS          | PTA ATE |
| 162 | <u>75050571</u> | VICTOR CESAR CHUQUE           | PTA ATE |
| 163 | <u>75050857</u> | JOSE ANTONIO URBINA           | PTA ATE |
| 164 | <u>75051063</u> | FORTUNATO MAXIMILIANO CANCINO | PTA ATE |
| 165 | <u>75051314</u> | FORTUNATO ALIPIO GUILLERMO    | PTA ATE |
| 166 | <u>75051918</u> | WALTER ESTEBAN MOGOLLON       | PTA ATE |
| 167 | <u>75052000</u> | JOSE MANUEL ROJAS             | PTA ATE |
| 168 | <u>75052116</u> | NELSON JAVIER QUISPE          | PTA ATE |
| 169 | <u>75052191</u> | JOSE MANUEL RUIZ              | PTA ATE |
| 170 | <u>75052329</u> | JAIME JOSE URIBE              | PTA ATE |
| 171 | <u>75054593</u> | HERNAN ELWER PEREZ            | PTA ATE |
| 172 | <u>75055999</u> | ADOLFO GREGORIO BECERRA       | PTA ATE |
| 173 | <u>75056510</u> | ALFREDO SANTIAGO BUSTINZA     | PTA ATE |
| 174 | <u>75056626</u> | LUIS ALBERTO ARENAS           | PTA ATE |
| 175 | <u>75056693</u> | RAFAEL ORLANDO HUISA          | PTA ATE |
| 176 | <u>75057177</u> | CESAR AUGUSTO JAUREGUI        | PTA ATE |
| 177 | <u>75057878</u> | ABRAHAM ADOLFO MIRANDA        | PTA ATE |
| 178 | <u>75058491</u> | WILBER EDGAR MOLINA           | PTA ATE |
| 179 | <u>75058505</u> | ANTERO SALAZAR                | PTA ATE |
| 180 | <u>75058912</u> | MARIO AURELIO HENRIQUEZ       | PTA ATE |
| 181 | <u>75059242</u> | ORLANDO RAMOS                 | PTA ATE |
| 182 | <u>75060070</u> | JULIO CESAR VEGA              | PTA ATE |
| 183 | <u>75060879</u> | JORGE EUGENIO BUSTAMANTE      | PTA ATE |
| 184 | <u>75061212</u> | WALTER MAURO MURILLO          | PTA ATE |
| 185 | <u>75061336</u> | JUAN JOSE SANCHEZ             | PTA ATE |

|     |                 |                               |         |
|-----|-----------------|-------------------------------|---------|
| 186 | <u>75062391</u> | PEDRO EMILIANO RAMOS          | PTA ATE |
| 187 | <u>75069728</u> | OSCAR RAFAEL REYES            | PTA ATE |
| 188 | <u>75070556</u> | CHRISTIAN JAMES DE LOS SANTOS | PTA ATE |
| 189 | <u>75072231</u> | EGLINTON MANUEL GAVIRIA       | PTA ATE |
| 190 | <u>75078328</u> | ERNESTO MUCHAYPIÑA            | PTA ATE |
| 191 | <u>75078425</u> | JORGE JUAN ARTURO ALARCON     | PTA ATE |
| 192 | <u>75078433</u> | CESAR ARTURO GALVEZ           | PTA ATE |
| 193 | <u>75078450</u> | ESTEBAN IMAN                  | PTA ATE |
| 194 | <u>75081256</u> | REY ISAIAS SABALU             | PTA ATE |
| 195 | <u>75081361</u> | LUIS ANTONIO CARDOZA          | PTA ATE |
| 196 | <u>75081973</u> | DAVID RAMIREZ                 | PTA ATE |
| 197 | <u>75082406</u> | ARMANDO BENJAMIN RODRIGUEZ    | PTA ATE |
| 198 | <u>75082546</u> | JAVIER JESUS CACERES          | PTA ATE |
| 199 | <u>75082554</u> | ALBERTO GOMEZ                 | PTA ATE |
| 200 | <u>75082601</u> | ALEJANDRO UBILLUZ             | PTA ATE |
| 201 | <u>75082694</u> | MIGUEL ANGEL PRETTO           | PTA ATE |
| 202 | <u>75082775</u> | CELSO RUIZ                    | PTA ATE |
| 203 | <u>75082813</u> | RAUL LOAYZA                   | PTA ATE |
| 204 | <u>75082830</u> | JUAN WALTER CONTRERAS         | PTA ATE |
| 205 | <u>75082848</u> | JOSE RAMIREZ                  | PTA ATE |
| 206 | <u>75082856</u> | MANUEL LINO CHAVEZ            | PTA ATE |
| 207 | <u>75082881</u> | SANTOS TOMAS BECERRA          | PTA ATE |
| 208 | <u>75082899</u> | JOSE LEONARDO ALARCON         | PTA ATE |
| 209 | <u>75082929</u> | SABINO RICHARD ROQUE          | PTA ATE |
| 210 | <u>75082945</u> | WILLIAM AUGUSTO ALEGRE        | PTA ATE |
| 211 | <u>75083046</u> | SEGUNDO BALDEMARO MAYTA       | PTA ATE |
| 212 | <u>75083119</u> | ALFREDO MAMANI                | PTA ATE |
| 213 | <u>75083143</u> | CRISANTO ZARATE               | PTA ATE |
| 214 | <u>75083291</u> | JOSE ANTONIO ASPAUZO          | PTA ATE |
| 215 | <u>75083305</u> | EDUARDO ANGEL SALCEDO         | PTA ATE |
| 216 | <u>75083739</u> | PEDRO ORBEGOSO                | PTA ATE |
| 217 | <u>75083747</u> | CLAUDIO SILVA                 | PTA ATE |
| 218 | <u>75083771</u> | RONALD HENRRY SANTA GADEA     | PTA ATE |
| 219 | <u>75087751</u> | HUGO CESAR BERROCAL           | PTA ATE |
| 220 | <u>75092681</u> | MIGUEL MORAN                  | PTA ATE |
| 221 | <u>75092819</u> | JUAN CARLOS PIMINCHUMO        | PTA ATE |
| 222 | <u>75094803</u> | ROLANDO GARCIA                | PTA ATE |
| 223 | <u>75121541</u> | EDGAR AYMARA                  | PTA ATE |
| 224 | <u>75121584</u> | RAUL EMILIO RAMOS             | PTA ATE |
| 225 | <u>75135453</u> | OLIMPIO AQUILES COTERA        | PTA ATE |
| 226 | <u>75136672</u> | ANTENOR PROSPERO MACHACUAY    | PTA ATE |
| 227 | <u>75136754</u> | JUAN BALTAZAR YARANGA         | PTA ATE |
| 228 | <u>75136847</u> | YONDRED CAPCHA                | PTA ATE |
| 229 | <u>75136892</u> | WILFREDO QUISPE               | PTA ATE |
| 230 | <u>75136916</u> | JESUS ALEJANDRO SILVA         | PTA ATE |
| 231 | <u>75137016</u> | JOSE JOEL LEIVA               | PTA ATE |
| 232 | <u>75139203</u> | HENRY ROBERT MUÑOZ            | PTA ATE |

|     |                 |                           |         |
|-----|-----------------|---------------------------|---------|
| 233 | <u>75150154</u> | MARCELO HUERTAS           | PTA ATE |
| 234 | <u>75150200</u> | JUAN IGOR SILVA           | PTA ATE |
| 235 | <u>75150233</u> | DIONICIO SOCRATES QUICAÑO | PTA ATE |
| 236 | <u>75150727</u> | EMILIO OSWALDO ESPINOZA   | PTA ATE |
| 237 | <u>75151003</u> | SALVADOR MAURICIO LAURA   | PTA ATE |
| 238 | <u>75151567</u> | EUFEMIO DAVILA            | PTA ATE |
| 239 | <u>75152115</u> | GERARDO MAXIMO LAGUNA     | PTA ATE |
| 240 | <u>75152174</u> | WILLIAM JACINTO SUAREZ    | PTA ATE |
| 241 | <u>75152193</u> | PORFIRIO ALANYA           | PTA ATE |
| 242 | <u>75152286</u> | PASCUAL HUAMAN            | PTA ATE |
| 243 | <u>75152492</u> | JIMMY CESAR VASQUEZ       | PTA ATE |
| 244 | <u>75152574</u> | VICTOR ALFREDO TORRES     | PTA ATE |
| 245 | <u>75152969</u> | JAVIER DAVID LOAYZA       | PTA ATE |
| 246 | <u>75162019</u> | CARLOS ANTONIO GIRALDO    | PTA ATE |
| 247 | <u>75162043</u> | DANIEL REYES              | PTA ATE |
| 248 | <u>75163937</u> | JEAN BERNAOLA             | PTA ATE |
| 249 | <u>75168572</u> | JUAN CARLOS ALMONACID     | PTA ATE |
| 250 | <u>75169145</u> | MAX RAUL LOPEZ            | PTA ATE |
| 251 | <u>75236543</u> | JAVIER GONZALO FLORES     | PTA ATE |
| 252 | <u>75236969</u> | JAIME RENZO BUSTAMANTE    | PTA ATE |
| 253 | <u>75236993</u> | MIGUEL ANGEL MANTURANO    | PTA ATE |
| 254 | <u>75237001</u> | WILDER JORGE CAMPO        | PTA ATE |
| 255 | <u>75237019</u> | MAURO MANOLO CASTRO       | PTA ATE |
| 256 | <u>75237027</u> | GINO DAVID VERGARA        | PTA ATE |
| 257 | <u>75237043</u> | DANIEL GUILLERMO RAMIREZ  | PTA ATE |
| 258 | <u>75237272</u> | OSCAR JAQUE               | PTA ATE |
| 259 | <u>75237353</u> | CARLOS ALBERTO DAMIAN     | PTA ATE |
| 260 | <u>75238376</u> | FREDY QUISPE              | PTA ATE |
| 261 | <u>75239520</u> | DANI ESTIT MARIÑO         | PTA ATE |
| 262 | <u>75239521</u> | MIGUEL ANGEL CORDOVA      | PTA ATE |
| 263 | <u>75239536</u> | OSCAR TAIPE               | PTA ATE |
| 264 | <u>75239686</u> | ROBERTO OSWALDO ARANGO    | PTA ATE |
| 265 | <u>75239726</u> | GONZALO FERNANDO VERA     | PTA ATE |
| 266 | <u>75239730</u> | MIGUEL ANGEL FERNANDEZ    | PTA ATE |
| 267 | <u>75239731</u> | HENRY SEGUNDO SOLES       | PTA ATE |
| 268 | <u>75239734</u> | JULIO CESAR MORENO        | PTA ATE |
| 269 | <u>75239819</u> | JUAN OCTAVIO SALINAS      | PTA ATE |
| 270 | <u>75239923</u> | JOSE ORLANDO SISNIEGAS    | PTA ATE |
| 271 | <u>75240046</u> | SANTIAGO SALAZAR          | PTA ATE |
| 272 | <u>75240054</u> | CARLOS ALBERTO PAUCAR     | PTA ATE |
| 273 | <u>75240176</u> | LUIS MIGUEL BELLO         | PTA ATE |
| 274 | <u>75240177</u> | CLEOFE ANIBAL QUISPE      | PTA ATE |
| 275 | <u>75240313</u> | CARLOS JOEL RAMOS         | PTA ATE |
| 276 | <u>75240314</u> | JAVIER OTERO              | PTA ATE |
| 277 | <u>75240489</u> | RUBELINDO CHINGA          | PTA ATE |
| 278 | <u>75240490</u> | JOSE LUIS ZAPAICO         | PTA ATE |
| 279 | <u>75240557</u> | RONALD SATURNINO REATEGUI | PTA ATE |

|     |                 |                             |         |
|-----|-----------------|-----------------------------|---------|
| 280 | <u>75240575</u> | CARLOS ENRIQUE HUERTAS      | PTA ATE |
| 281 | <u>75240626</u> | ORLANDO ANTERO CHUCO        | PTA ATE |
| 282 | <u>75240629</u> | LUIS MOSCOSO                | PTA ATE |
| 283 | <u>75240631</u> | JUAN RONALD ESPADA          | PTA ATE |
| 284 | <u>75240634</u> | RUBER SOTO                  | PTA ATE |
| 285 | <u>75240660</u> | JOSE ANTONIO MONTES         | PTA ATE |
| 286 | <u>75240663</u> | FIDEL MARIANO MARTIN VICUÑA | PTA ATE |
| 287 | <u>75240664</u> | CARLOS JAVIER TABOADA       | PTA ATE |
| 288 | <u>75240665</u> | JUAN MANUEL OCHOA           | PTA ATE |
| 289 | <u>75240963</u> | SIMON GUISEPPI ALMINAGORDA  | PTA ATE |
| 290 | <u>75240992</u> | ARTURO SEBASTIAN TUCNO      | PTA ATE |
| 291 | <u>75240993</u> | EMERSON RONCAL              | PTA ATE |
| 292 | <u>75241040</u> | JORGE EDUARDO CENTENO       | PTA ATE |
| 293 | <u>75241109</u> | DANIEL ANTONIO BENDEZU      | PTA ATE |
| 294 | <u>75241318</u> | CARLOS ALFREDO ORMEÑO       | PTA ATE |
| 295 | <u>75241323</u> | JHONNY JOSEPH LOZANO        | PTA ATE |
| 296 | <u>75241345</u> | ALEXIS ESTEBAN NOLE         | PTA ATE |
| 297 | <u>75241428</u> | LUIS TEODORO GUTIERREZ      | PTA ATE |
| 298 | <u>75241430</u> | MIGUEL ALFREDO GILVONIO     | PTA ATE |
| 299 | <u>75241432</u> | RICHARD BLANCO              | PTA ATE |
| 300 | <u>75241525</u> | ERNESTO HILARIO             | PTA ATE |
| 301 | <u>75241547</u> | PEDRO ALEJANDRO RUIZ        | PTA ATE |
| 302 | <u>75241569</u> | WILDER RODRIGUEZ            | PTA ATE |
| 303 | <u>75241583</u> | PAUL DAVID ORTIZ            | PTA ATE |
| 304 | <u>75241584</u> | MARKO ANTONIO LOAYZA        | PTA ATE |
| 305 | <u>75241585</u> | JOSE LUIS JARA              | PTA ATE |
| 306 | <u>75241654</u> | RICARDO JESUS LARICO        | PTA ATE |
| 307 | <u>75241760</u> | GERALD ALEXIS FLORES        | PTA ATE |
| 308 | <u>75241785</u> | YTALO CONNIE SUAREZ         | PTA ATE |
| 309 | <u>75241793</u> | GIANFRANCO HERRERA          | PTA ATE |
| 310 | <u>75241796</u> | JOSE SERRATO                | PTA ATE |
| 311 | <u>75241797</u> | JAIME GIOVANNY CUTIPA       | PTA ATE |
| 312 | <u>75241800</u> | MIGUEL PUJAY                | PTA ATE |
| 313 | <u>75241913</u> | DIEGO HILARIO MARTINEZ      | PTA ATE |
| 314 | <u>75241944</u> | MIGUEL ANGEL CARRANZA       | PTA ATE |
| 315 | <u>75241983</u> | RICARDO RONDON              | PTA ATE |
| 316 | <u>75242078</u> | RENZO OMAR CALLA            | PTA ATE |
| 317 | <u>75242079</u> | ELADIO ALFONSO CARHUAMAQUI  | PTA ATE |
| 318 | <u>75242080</u> | DIEGO ARMANDO SANCHEZ       | PTA ATE |
| 319 | <u>75242081</u> | JUAN AGUSTIN PORTOCARRERO   | PTA ATE |
| 320 | <u>75242082</u> | VICTOR ALONSO REVILLA       | PTA ATE |
| 321 | <u>75242083</u> | VICTOR ANGEL CAZORLA        | PTA ATE |
| 322 | <u>75242084</u> | RONALD RUBEN ALEGRE         | PTA ATE |
| 323 | <u>75242085</u> | JULIO CESAR FLORES          | PTA ATE |
| 324 | <u>75242086</u> | HUGO JOSE RODRIGUEZ         | PTA ATE |
| 325 | <u>75242087</u> | WALTER EDUARDO LOZANO       | PTA ATE |
| 326 | <u>75242162</u> | ANTHONY ROBERT ROMERO       | PTA ATE |

|     |                 |                         |         |
|-----|-----------------|-------------------------|---------|
| 327 | <u>75242167</u> | TONY DAVID CASTRO       | PTA ATE |
| 328 | <u>75242257</u> | JUAN CARLOS ANYAIPOMA   | PTA ATE |
| 329 | <u>75242280</u> | JUAN CARLOS SECLÉN      | PTA ATE |
| 330 | <u>75242281</u> | HUGO ANDRÉS ZELADA      | PTA ATE |
| 331 | <u>75242282</u> | TYRONE ULISES RAMÍREZ   | PTA ATE |
| 332 | <u>75242342</u> | JHON PERCY VITOR        | PTA ATE |
| 333 | <u>75242350</u> | SIMÓN DE LA CRUZ        | PTA ATE |
| 334 | <u>75242351</u> | BRYAN TONY QUISPE       | PTA ATE |
| 335 | <u>75242352</u> | JAVIER DALTON CIPRIAN   | PTA ATE |
| 336 | <u>75242365</u> | AMÉRICO VILLARROEL      | PTA ATE |
| 337 | <u>75242446</u> | LUIS ARTURO DIEGO REYES | PTA ATE |
| 338 | <u>75242474</u> | SILVERIO WALTER MENDEZ  | PTA ATE |
| 339 | <u>75242496</u> | JUAN JOSÉ HERRERA       | PTA ATE |
| 340 | <u>75242527</u> | MIGUEL ÁNGEL REYNAGA    | PTA ATE |
| 341 | <u>75242528</u> | JOSUÉ DUEÑAS            | PTA ATE |
| 342 | <u>75242529</u> | LUIS ALBERTO PASTOR     | PTA ATE |
| 343 | <u>75242530</u> | LUIS ALFREDO BENDEZU    | PTA ATE |
| 344 | <u>75242697</u> | HOMERO AUGUSTO GONZALES | PTA ATE |
| 345 | <u>75242709</u> | JULIO MANUEL DÍAZ       | PTA ATE |
| 346 | <u>75242876</u> | LUIS ENRIQUE CAPUENA    | PTA ATE |
| 347 | <u>75242885</u> | YHON EDWIN INGA         | PTA ATE |
| 348 | <u>75242897</u> | ROLANDO ARTURO RONDON   | PTA ATE |
| 349 | <u>75243188</u> | MARCO ANTONIO PEÑA      | PTA ATE |
| 350 | <u>75243875</u> | JOSE LUIS ALDERETE      | PTA ATE |
| 351 | <u>75243877</u> | MARIO JOEL CARBAJAL     | PTA ATE |
| 352 | <u>75243878</u> | JORGE ANTONIO ACOSTA    | PTA ATE |
| 353 | <u>75244724</u> | JOSE AMÉRICO QUISPE     | PTA ATE |
| 354 | <u>75244836</u> | ITALO GINO DEL CARPIO   | PTA ATE |
| 355 | <u>75244839</u> | RUBÉN JOSÉ CERVANTES    | PTA ATE |
| 356 | <u>75244870</u> | JULIO RENEE MORALES     | PTA ATE |
| 357 | <u>75244871</u> | CARLOS ALEXIS ÁNGULO    | PTA ATE |
| 358 | <u>75244872</u> | JORGE GUSTAVO BLANCAS   | PTA ATE |
| 359 | <u>75244878</u> | OSCAR AMPUERO           | PTA ATE |
| 360 | <u>75244883</u> | CARLOS ALBERTO CORDOVA  | PTA ATE |
| 361 | <u>75244936</u> | PAOLO ENRIQUE CASTILLO  | PTA ATE |
| 362 | <u>75244938</u> | NELKO TORRES            | PTA ATE |
| 363 | <u>75244945</u> | JOSE LIZANDRO BRUNO     | PTA ATE |
| 364 | <u>75245023</u> | GEORGE AUSBERTO ISIDRO  | PTA ATE |
| 365 | <u>75245024</u> | PRUDENCIO ZAVALA        | PTA ATE |
| 366 | <u>75245050</u> | OLIVER RAUL CAYAO       | PTA ATE |
| 367 | <u>75245051</u> | EDWIN RINNER FOWKS      | PTA ATE |
| 368 | <u>75245092</u> | CELSO ARMANDO VEGA      | PTA ATE |
| 369 | <u>75245097</u> | ADOLFO MARIO ASCURRA    | PTA ATE |
| 370 | <u>75245172</u> | EDGAR ALFREDO AVALOS    | PTA ATE |
| 371 | <u>75245181</u> | ALBERTO GREGORIO INGA   | PTA ATE |
| 372 | <u>75245199</u> | SERGIO MESTA            | PTA ATE |
| 373 | <u>75245200</u> | JORGE FUNES             | PTA ATE |

|     |                 |                               |         |
|-----|-----------------|-------------------------------|---------|
| 374 | <u>75245201</u> | PEDRO CALATAYUD ALEJANDRO     | PTA ATE |
| 375 | <u>75245214</u> | NESTOR JUAN USQUIANO          | PTA ATE |
| 376 | <u>75245217</u> | JOEL LUIS CONDOR              | PTA ATE |
| 377 | <u>75245218</u> | PERCY ERICK POZO              | PTA ATE |
| 378 | <u>75245255</u> | MANUEL ALEX GARCES            | PTA ATE |
| 379 | <u>75245276</u> | CESAR FRANK CHAVEZ            | PTA ATE |
| 380 | <u>75245339</u> | JUAN ADRIAN SOLANO            | PTA ATE |
| 381 | <u>75245384</u> | JOSEPH NICHOLAS ZURITA        | PTA ATE |
| 382 | <u>75245393</u> | MARIO GUNTER GONZALES         | PTA ATE |
| 383 | <u>75245424</u> | SAULO DANIEL GONZALES         | PTA ATE |
| 384 | <u>75245499</u> | VICTOR GUILLERMO CALDERON     | PTA ATE |
| 385 | <u>75245622</u> | LUIS ALEJANDRO MONTALVAN      | PTA ATE |
| 386 | <u>75245846</u> | HECTOR DAIGORO CASTILLON      | PTA ATE |
| 387 | <u>75245862</u> | RAMIRO LUIS LOPEZ             | PTA ATE |
| 388 | <u>75245955</u> | JONATHAN HARVEY CRUZ          | PTA ATE |
| 389 | <u>75245957</u> | JONATAN HUGO SALAZAR          | PTA ATE |
| 390 | <u>75245958</u> | WILMER NATIVIDAD AYALA        | PTA ATE |
| 391 | <u>75246017</u> | ROBERTHO CARLOS LEON          | PTA ATE |
| 392 | <u>75246033</u> | WILMER RUBEN ALIAGA           | PTA ATE |
| 393 | <u>75246052</u> | PERCY ENRIQUE FAJARDO         | PTA ATE |
| 394 | <u>75246064</u> | EDWAR BENJAMIN PERALES        | PTA ATE |
| 395 | <u>75246124</u> | JOHNNY AUGUSTO SORIANO        | PTA ATE |
| 396 | <u>75246197</u> | CESAR AUGUSTO ARENAS          | PTA ATE |
| 397 | <u>75246203</u> | ROY EDISON ROJAS              | PTA ATE |
| 398 | <u>75246279</u> | JESUS DANIEL HUARANCCA        | PTA ATE |
| 399 | <u>75246301</u> | RONAL YONATAN PAREDES         | PTA ATE |
| 400 | <u>75246313</u> | RAFAEL ENRIQUE HUERTA         | PTA ATE |
| 401 | <u>75246322</u> | FLAVIO VICENTE NUÑEZ          | PTA ATE |
| 402 | <u>75246324</u> | DIEGO ENRIQUE GUERRA          | PTA ATE |
| 403 | <u>75246471</u> | LUIS ALFREDO PACHECO          | PTA ATE |
| 404 | <u>75246551</u> | MIGUEL ANGEL VARGAS           | PTA ATE |
| 405 | <u>75246560</u> | GIANFRANCO LUIGGI AMPUERO     | PTA ATE |
| 406 | <u>75246561</u> | CESAR CASQUI                  | PTA ATE |
| 407 | <u>75246572</u> | JORGE LUIS TERREROS           | PTA ATE |
| 408 | <u>75246672</u> | LUIS ALBERTO ORTIZ            | PTA ATE |
| 409 | <u>75246709</u> | MARCO ANTONIO ROSALES         | PTA ATE |
| 410 | <u>75246713</u> | JEAN CARLOS ROBLES            | PTA ATE |
| 411 | <u>75246714</u> | YOSSIMAR OSWALDO SERNA        | PTA ATE |
| 412 | <u>75246774</u> | ROLANDO AMARINGO              | PTA ATE |
| 413 | <u>75246810</u> | JOSE FELIPE VILLALTA          | PTA ATE |
| 414 | <u>75246811</u> | WALTHER ANTONIO PANDURO       | PTA ATE |
| 415 | <u>75246832</u> | SERGIO ALFONSO COLONIA        | PTA ATE |
| 416 | <u>75246941</u> | DAVID JESUS DE LA CRUZ        | PTA ATE |
| 417 | <u>75246955</u> | JOSE FRANCISCO RIOS           | PTA ATE |
| 418 | <u>75246957</u> | JUNIOR MANUEL ALEJANDRO PINTO | PTA ATE |
| 419 | <u>75247120</u> | ELVIS DAVID AGUSTIN           | PTA ATE |
| 420 | <u>75247191</u> | CASSIO EDER IGLESIAS          | PTA ATE |

|     |                 |                            |         |
|-----|-----------------|----------------------------|---------|
| 421 | <u>75247305</u> | NORMA GIOVANNA CHOQUE      | PTA ATE |
| 422 | <u>75247306</u> | LILIANA ARACELY QUISPE     | PTA ATE |
| 423 | <u>75247360</u> | JEAN PIERRE ELOY FLORES    | PTA ATE |
| 424 | <u>75247361</u> | JUAN CESAR BAUTISTA        | PTA ATE |
| 425 | <u>75247362</u> | ANGEL ROMULO LEON          | PTA ATE |
| 426 | <u>75247385</u> | CESAR AUGUSTO CRUZ         | PTA ATE |
| 427 | <u>75247397</u> | FERNANDO PEREZ             | PTA ATE |
| 428 | <u>75247463</u> | ANDRES RICARDO SALAS       | PTA ATE |
| 429 | <u>75247464</u> | LUIS ENRIQUE COLQUI        | PTA ATE |
| 430 | <u>75247497</u> | JAIME JAHIR FUENTES        | PTA ATE |
| 431 | <u>75247498</u> | RAUL GERMAN NIETO          | PTA ATE |
| 432 | <u>75247521</u> | ROMULO IVAN ZANABRIA       | PTA ATE |
| 433 | <u>75247620</u> | ALEJANDRO CIPRIANO ALDAVE  | PTA ATE |
| 434 | <u>75247621</u> | GINO ANDRE ZAMORA          | PTA ATE |
| 435 | <u>75247646</u> | CARINA MICHUE              | PTA ATE |
| 436 | <u>75247663</u> | CARLOS AUGUSTO PANTALEON   | PTA ATE |
| 437 | <u>75247664</u> | ROGER WUALKER ZUMAETA      | PTA ATE |
| 438 | <u>75247674</u> | MARIO ANDRES CARO          | PTA ATE |
| 439 | <u>75247702</u> | JORGE YONEL DE LA CRUZ     | PTA ATE |
| 440 | <u>75247704</u> | RAUL ORELLANA              | PTA ATE |
| 441 | <u>75247775</u> | JAVIER RENE MENACHO        | PTA ATE |
| 442 | <u>75247838</u> | ISMAEL PEÑA                | PTA ATE |
| 443 | <u>75247881</u> | LENIN EDGAR ARANGO         | PTA ATE |
| 444 | <u>75247882</u> | GEILI MANUEL VILLACORTA    | PTA ATE |
| 445 | <u>75247884</u> | MARIO LEANDRO BARAHONA     | PTA ATE |
| 446 | <u>75247888</u> | DARKIN NEIL TOLENTINO      | PTA ATE |
| 447 | <u>75247895</u> | JAVIER OCTAVIO OLIVARES    | PTA ATE |
| 448 | <u>75247939</u> | MARCOS DANIEL CABANA       | PTA ATE |
| 449 | <u>75248058</u> | ELMER JESUS QUISPE         | PTA ATE |
| 450 | <u>75248060</u> | EDER RICARDO ZALDIVAR      | PTA ATE |
| 451 | <u>75250048</u> | ERICK GOMEZ                | PTA ATE |
| 452 | <u>75250082</u> | LUIS ANGEL ALMEYDA         | PTA ATE |
| 453 | <u>75250094</u> | MAYER ANTOLIN VILLENA      | PTA ATE |
| 454 | <u>75250107</u> | ALDO ANTONIO PRADO         | PTA ATE |
| 455 | <u>75250116</u> | MARIANO ARTURO CAPETILLO   | PTA ATE |
| 456 | <u>75250145</u> | JOHNNY RICHARD'S BERNA     | PTA ATE |
| 457 | <u>75250175</u> | ANGEL ISMAEL BARRIOS       | PTA ATE |
| 458 | <u>75250223</u> | MARITZA CANDELARIA MORALES | PTA ATE |
| 459 | <u>75250407</u> | CESAR JONHATAN QUIÑONEZ    | PTA ATE |
| 460 | <u>75250415</u> | BRAULIO PRADO              | PTA ATE |
| 461 | <u>75250439</u> | LUIS ABEL RIVAS            | PTA ATE |
| 462 | <u>75250447</u> | CHRISTIAN MARCO AGUILAR    | PTA ATE |
| 463 | <u>75250449</u> | FELIX JESUS ACEVEDO        | PTA ATE |
| 464 | <u>75250460</u> | JEAN PAUL GALLEGOS         | PTA ATE |
| 465 | <u>75250465</u> | MIGUEL ANGEL TUANAMA       | PTA ATE |
| 466 | <u>75250467</u> | COOLI SUAREZ               | PTA ATE |
| 467 | <u>75250490</u> | MIGUEL ANGEL TRUJILLO      | PTA ATE |

|     |                 |                            |         |
|-----|-----------------|----------------------------|---------|
| 468 | <u>75250503</u> | CRISTIAN GARCIA            | PTA ATE |
| 469 | <u>75250522</u> | MIGUEL AUGUSTO AMABLE      | PTA ATE |
| 470 | <u>75250529</u> | EDWIN OMAR MENDOZA         | PTA ATE |
| 471 | <u>75250583</u> | ANGEL HERMINIO GUERRA      | PTA ATE |
| 472 | <u>75250632</u> | ROBERTO SAMUEL PAZ         | PTA ATE |
| 473 | <u>75250944</u> | JORGE LUIS APOLITANO       | PTA ATE |
| 474 | <u>75250945</u> | NAYIB EMILIO ROJAS         | PTA ATE |
| 475 | <u>75250950</u> | MAXIMO DANILO POZO         | PTA ATE |
| 476 | <u>75250956</u> | JULIO ALEX PAMPA           | PTA ATE |
| 477 | <u>75250997</u> | ANTHONY JIM ZEVALLOS       | PTA ATE |
| 478 | <u>75251007</u> | SANTOS LORENZO PEREZ       | PTA ATE |
| 479 | <u>75251008</u> | GREGORI APARICIO ESPINOZA  | PTA ATE |
| 480 | <u>75251009</u> | EDUARDO ALARCON            | PTA ATE |
| 481 | <u>75251017</u> | ALEX BAZAN                 | PTA ATE |
| 482 | <u>75251018</u> | WALTER ESPINOZA            | PTA ATE |
| 483 | <u>75251020</u> | ELI ABNER TARAZONA         | PTA ATE |
| 484 | <u>75251054</u> | YONATAN CRISTIAN IRAZABAL  | PTA ATE |
| 485 | <u>75251056</u> | DUBNER JUNIOR RETUERTO     | PTA ATE |
| 486 | <u>75251057</u> | ISAI HUAMAN                | PTA ATE |
| 487 | <u>75251072</u> | VICTOR ALFREDO YAMUNAQUE   | PTA ATE |
| 488 | <u>75251073</u> | JHON ALEXANDER GUTARRA     | PTA ATE |
| 489 | <u>75251096</u> | EDGAR JESUS CABELLO        | PTA ATE |
| 490 | <u>75251118</u> | RUDY ALEXANDER PACHECO     | PTA ATE |
| 491 | <u>75251124</u> | AMERICO NAZARIO MORA       | PTA ATE |
| 492 | <u>75251127</u> | ROBERT STEVE ROSALES       | PTA ATE |
| 493 | <u>75251162</u> | ALEX GIDDEL RIVERA         | PTA ATE |
| 494 | <u>75251221</u> | CARLOS ALBERTO MACHADO     | PTA ATE |
| 495 | <u>75251222</u> | JESUS MARTIN MARQUEZ       | PTA ATE |
| 496 | <u>75251235</u> | DAN ALEXANDER AGUIRRE      | PTA ATE |
| 497 | <u>75251236</u> | ADRIAN LAURA               | PTA ATE |
| 498 | <u>75251237</u> | ARTURO LABAN               | PTA ATE |
| 499 | <u>75251238</u> | JOEL AUGUSTO ARQUIÑIGO     | PTA ATE |
| 500 | <u>75251252</u> | LUIS VICTOR RODRIGUEZ      | PTA ATE |
| 501 | <u>75251253</u> | WILMER VASQUEZ             | PTA ATE |
| 502 | <u>75251273</u> | RONY SANTISTEBAN           | PTA ATE |
| 503 | <u>75251274</u> | MIGUEL ANGEL SANCHEZ       | PTA ATE |
| 504 | <u>75251277</u> | JOHNNY ACUÑA               | PTA ATE |
| 505 | <u>75251293</u> | WILLIAM RUPERTO SANTAMARIA | PTA ATE |
| 506 | <u>75251297</u> | GIANCARLO JHONNATAN MUÑOZ  | PTA ATE |
| 507 | <u>75251298</u> | ROLANDO LUCIO QUISPE       | PTA ATE |
| 508 | <u>75251309</u> | CHARLY ALEXI ROMERO        | PTA ATE |
| 509 | <u>75251313</u> | CHRISTIAN HENRY CALDERON   | PTA ATE |
| 510 | <u>75251327</u> | JESUS BELISARIO REGALADO   | PTA ATE |
| 511 | <u>75251328</u> | EDWIN YONI CONDORI         | PTA ATE |
| 512 | <u>75251332</u> | BRAJHAN AUGUSTO CASTRO     | PTA ATE |
| 513 | <u>75251333</u> | CARLOS ORESTES VERA        | PTA ATE |
| 514 | <u>75251337</u> | LUIS ARTURO COLONIO        | PTA ATE |

|     |                 |                            |         |
|-----|-----------------|----------------------------|---------|
| 515 | <u>75251347</u> | WILDER CIRILO RONDAN       | PTA ATE |
| 516 | <u>75251349</u> | GIANPIERE TORRES           | PTA ATE |
| 517 | <u>75251354</u> | VITALIANO SANDOVAL         | PTA ATE |
| 518 | <u>75251355</u> | ALEX MOISES HUAMAN         | PTA ATE |
| 519 | <u>75251358</u> | LUIS HUMBERTO HERRERA      | PTA ATE |
| 520 | <u>75251359</u> | TITO KOQUIMOTO COARITA     | PTA ATE |
| 521 | <u>75251363</u> | ROBERT CLEY BARZOLA        | PTA ATE |
| 522 | <u>75251395</u> | JEIMY EDGAR ANTON          | PTA ATE |
| 523 | <u>75251396</u> | JAVIER QUITO               | PTA ATE |
| 524 | <u>75251397</u> | SAUL DAVID CASTRO          | PTA ATE |
| 525 | <u>75251399</u> | JUAN PABLO SANTOS          | PTA ATE |
| 526 | <u>75251429</u> | JUAN CARLOS CORDOVA        | PTA ATE |
| 527 | <u>75251502</u> | ANDRE RODOLFO PICON        | PTA ATE |
| 528 | <u>75251508</u> | PABLO VLADIMIR JAIMES      | PTA ATE |
| 529 | <u>75251555</u> | FRANCISCO ROJO URRUTIA     | PTA ATE |
| 530 | <u>75251571</u> | JOSE ALFREDO BRAVO         | PTA ATE |
| 531 | <u>75251579</u> | JHONNY SULCA               | PTA ATE |
| 532 | <u>75251580</u> | REINALDO LUIS SANCHEZ      | PTA ATE |
| 533 | <u>75251607</u> | PAUL CHRISTIAN NEYRA       | PTA ATE |
| 534 | <u>75251615</u> | JUAN LUIS ÑAUPARI          | PTA ATE |
| 535 | <u>75251626</u> | ROMEL PRUEBA               | PTA ATE |
| 536 | <u>75251637</u> | LUIS GUSTAVO LLONTOPI      | PTA ATE |
| 537 | <u>75251639</u> | ALEJANDRO FRANCISCO CAMPOS | PTA ATE |
| 538 | <u>75251676</u> | ROMEL PROSPERO LOPEZ       | PTA ATE |

1-1

| <b>Nº pers.</b> | <b>Nombre del empleado o candidato</b> | <b>PLANTA</b> | <b>SINDICATO</b>     |
|-----------------|----------------------------------------|---------------|----------------------|
| <u>75008605</u> | CESAR OSWALDO JAMANCA                  | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75012181</u> | JORGE VIRGILIO SANTOS                  | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75014206</u> | AURELIO ROMERO                         | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75014508</u> | JESUS MELQUIADES MARCHAN               | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75016713</u> | JAIME AMARO PAREJA                     | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75016721</u> | TEODOMIRO RIVERA                       | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75016802</u> | JULIO MARTIN SEMINARIO                 | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75016985</u> | RAFAEL OSCAR PALZA                     | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75017221</u> | ROBERTO BENANCIO RODRIGUEZ             | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75017965</u> | TEOFILO FERNANDO CARRILLO              | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75019089</u> | JOSE FRANCISCO OJANE                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75021288</u> | JULIO ERNESTO GUEVARA                  | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75022470</u> | OSCAR ROSAS PANTOJA                    | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75022535</u> | HUMBERTO HIDALGO                       | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75023949</u> | CESAR NORBERTO SEMINARIO               | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75024015</u> | VICENTE MANUEL FAUSTINO                | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75024252</u> | ELISEO RODRIGUEZ                       | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75024872</u> | RICHARD RUBEN RINCON                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75024880</u> | WILFREDO JAIME RAMIREZ                 | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75025046</u> | ENRIQUE DE LAS CASAS                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75025402</u> | HUGO ROSAS QUISPE                      | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75025704</u> | SEGUNDO ERACLIO HERADIO NEYRA          | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75025712</u> | MAXIMO VICENTE PESEROS                 | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75025801</u> | PEDRO MIGUEL PACORA                    | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75026018</u> | CARLOS MANUEL ÑIQUE                    | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75026239</u> | JAVIER GIOVANNI CARBONE                | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75026247</u> | JOSE ELIAS BERROCAL                    | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75026344</u> | DETLEV HEINER EILERS                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75026360</u> | ANTONIO CEFERINO SILUPU                | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027162</u> | CARLOS ALBERTO JARAMILLO               | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027251</u> | HECTOR MANUEL LAGUNA                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027340</u> | ARTURO RAFAEL GUTIERREZ                | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027480</u> | LUIS ANTONIO TORRES                    | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027847</u> | CARLOS AUGUSTO ZAPATA                  | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027871</u> | VICTOR HUGO GONZALES                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75027936</u> | VICTOR RAUL LOPEZ                      | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028088</u> | JOSE ALFREDO MIRANDA                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028150</u> | JORGE ULDARICO FERNANDEZ               | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028266</u> | EVORCIO CLODOALDO CABALLERO            | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028355</u> | NILTON VICTOR FLORES                   | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028436</u> | ROLFI ROLAND ALVARADO                  | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028452</u> | ELOY ALFREDO RIEGA                     | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028460</u> | MARTIN ALEJO VILLANUEVA                | PTA ATE       | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                              |         |                      |
|-----------------|------------------------------|---------|----------------------|
| <u>75028517</u> | MAURO ESPINOZA               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028908</u> | GERMAN EDUARDO TASAYCO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75028975</u> | ALBERTO LEIVA                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75029572</u> | JESUS AURELIO VILCA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75029696</u> | CARLOS MANUEL BALTAZAR       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75029955</u> | WILLIAM JAVIER MOSCOSO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030015</u> | ANIBAL ANTENOR ARROYO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030066</u> | JORGE RUIZ                   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030538</u> | WILIAM JOSE MASQUEZ          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030562</u> | JORGE LUIS GUTIERREZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030724</u> | LUIS ALFREDO TORRES          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75030775</u> | LUIS ALBERTO MELGAREJO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031011</u> | JORGE CARLOS QUIROZ          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031054</u> | RODOLFO EDGAR ZAVALA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031127</u> | RAUL ALEX VALER              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031135</u> | JOSE LUIS TORRES             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031143</u> | JULIO CESAR ROJAS            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031216</u> | AMERICO GENARO CHAVEZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031224</u> | WILLIAM MANUEL VIDAL         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031267</u> | JUAN EDGAR ASMAT             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031399</u> | CARLOS CESAREO QUISPE        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031429</u> | ENRIQUE LUIS IMAN            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031615</u> | HERNAN JESUS VALLE           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031631</u> | JAIME WASHINGTON CALIXTO     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031666</u> | JUAN FRANCISCO HERRERA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031674</u> | RUBEN BONIFACIO DELGADO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031690</u> | LUIS ALBERTO VASQUEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031704</u> | ESTEBAN ACOSTA               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031712</u> | JOSE ANTONIO QUISPE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75031933</u> | JAVIER ERNESTO LEON          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032190</u> | LUIS ENRIQUE INOCENTE        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032298</u> | RAUL CONCEPCION CASTAÑEDA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032301</u> | RAUL OJEDA                   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032395</u> | ALEX YULL HUATUCO            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032441</u> | JUAN CARLOS GUERRA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032522</u> | FRANCISCO EDWARDS VALENTIN   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032565</u> | HECTOR LOPEZ                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032654</u> | ENRIQUE NYLO CISNEROS        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032689</u> | LUIS ALBERTO ESTELA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032697</u> | FRANCISCO MONTEAGUDO         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032867</u> | GUILLERMO ARDELA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75032883</u> | CLAUDIO OCHOA                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033006</u> | RUMUALDO FRAN LOPEZ          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033022</u> | PEDRO MOISES BARRIENTOS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033073</u> | ASCENCIO APOLINARIO SALVADOR | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033413</u> | EDGAR JUAN CAMAYO            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033472</u> | RUDER MIGUEL RUIZ            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                              |         |                      |
|-----------------|------------------------------|---------|----------------------|
| <u>75033510</u> | LUIS FERNANDO CARRERA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033804</u> | LORENZO LABAN                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75033898</u> | GONZALO HUMBERTO CALVO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034053</u> | FELIPE SANTIAGO RAMOS        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034096</u> | JUAN LUIS MENDOZA            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034258</u> | CESAR GONZALO ELEAZAR PACHAS | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034266</u> | MARTIN AURELIO MALDONADO     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034673</u> | MARIO ORLANDO CAYCHO         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75034800</u> | ARTURO GONZALES              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035327</u> | HECTOR JULCA                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035335</u> | JOSE HUAÑAHUE                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035343</u> | NEMESIO VICTOR PELLEGRINO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035416</u> | JULIO CESAR NUÑEZ            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035556</u> | VICENTE PAUL CARHUAS         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75035807</u> | LUIS ENRIQUE DE LOS SANTOS   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036110</u> | EDDI FERNANDO DIAZ           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036250</u> | JULIO MARTIN EYZAGUIRRE      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036536</u> | ALFONSO ALVARADO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036560</u> | JUAN CARLOS GARCIA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036838</u> | MERLIN EDSON DE LA SOTA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75036951</u> | JOSE DAMASO                  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037214</u> | HIPOLITO BAEZ                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037346</u> | MAURO WILFREDO PALOMINO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037567</u> | LUIS EZEQUIEL HUAMANI        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037664</u> | EDUARDO JULIO POLO           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037761</u> | ALBERTO BARTOLOME GOYZUETA   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75037958</u> | LUIS ENRIQUE GARCIA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75038121</u> | MARCO ARTURO CHUMBE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75038350</u> | JORGE ARTURO HOCES           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75038369</u> | JOSE DE LOS SANTOS CAJUSOL   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75038806</u> | RENAN ORLANDO LIZARRAGA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75039039</u> | CESAR HUMBERTO LOPEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75039268</u> | ARTURO MAURI                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75039381</u> | ALEJANDRO EULOGIO TABOADA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75039993</u> | LUIS ALBERTO GONZALES        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040002</u> | NEDER TUPIÑO                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040177</u> | JORGE ANTONIO BARCO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040193</u> | JUAN ABELE ROSALES           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040282</u> | HOLGER ADOLFO CHAVEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040312</u> | WALTER JOSE VEGA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75040940</u> | AGUSTIN ANDRES BARRETO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75041068</u> | AMADO WILMER FERNANDEZ       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75041491</u> | LUIS ALBERTO SANCHEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75041564</u> | HENRY JAIME LAVALLE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75041742</u> | FERNANDO SEBASTIAN           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75041963</u> | BACILIO CLAUDIANO DOCTO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75043176</u> | JUAN FLORES                  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                               |         |                      |
|-----------------|-------------------------------|---------|----------------------|
| <u>75043524</u> | MAXIMO ALFREDO GUILLEN        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75043532</u> | LUIS ROLANDO SAMAN            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75043818</u> | JESUS ANTONIO QUISPE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75043923</u> | JOSE LUIS CIEZA               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75043931</u> | VICTOR OCTAVIO SUAREZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75048836</u> | WILBER SALAZAR                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049263</u> | ELIBERTO ERNESTO VASQUEZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049271</u> | FERNANDO RUDAS                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049417</u> | CARLOS JAVIER APESTEGUI       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049433</u> | CARLOS DAVID GARCIA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049476</u> | CESAR REYNALDO UCEDA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049689</u> | VICTOR MODESTO GALARZA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049875</u> | LUIS ALBERTO VERGARA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049948</u> | JESUS MANUEL GUTIERREZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049956</u> | MARIANO DAVALOS               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049972</u> | ANGEL EDGARDO SALAS           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75049980</u> | MANUEL CADILLO                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75050032</u> | CELSO AMADO PALACIOS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75050571</u> | VICTOR CESAR CHUQUE           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75050857</u> | JOSE ANTONIO URBINA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75051063</u> | FORTUNATO MAXIMILIANO CANCINO | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75051314</u> | FORTUNATO ALIPIO GUILLERMO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75051918</u> | WALTER ESTEBAN MOGOLLON       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75052000</u> | JOSE MANUEL ROJAS             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75052116</u> | NELSON JAVIER QUISPE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75052191</u> | JOSE MANUEL RUIZ              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75052329</u> | JAIME JOSE URIBE              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75054593</u> | HERNAN ELWER PEREZ            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75055999</u> | ADOLFO GREGORIO BECERRA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75056510</u> | ALFREDO SANTIAGO BUSTINZA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75056626</u> | LUIS ALBERTO ARENAS           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75056693</u> | RAFAEL ORLANDO HUISA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75057177</u> | CESAR AUGUSTO JAUREGUI        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75057878</u> | ABRAHAM ADOLFO MIRANDA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75058491</u> | WILBER EDGAR MOLINA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75058505</u> | ANTERO SALAZAR                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75058912</u> | MARIO AURELIO HENRIQUEZ       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75060070</u> | JULIO CESAR VEGA              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75060879</u> | JORGE EUGENIO BUSTAMANTE      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75061212</u> | WALTER MAURO MURILLO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75061336</u> | JUAN JOSE SANCHEZ             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75062391</u> | PEDRO EMILIANO RAMOS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75069728</u> | OSCAR RAFAEL REYES            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75070556</u> | CHRISTIAN JAMES DE LOS SANTOS | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75072231</u> | EGLINTON MANUEL GAVIRIA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75078328</u> | ERNESTO MUCHAYPIÑA            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75078425</u> | JORGE JUAN ARTURO ALARCON     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                            |         |                      |
|-----------------|----------------------------|---------|----------------------|
| <u>75078433</u> | CESAR ARTURO GALVEZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75078450</u> | ESTEBAN IMAN               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75081256</u> | REY ISAIAS SABALU          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75081361</u> | LUIS ANTONIO CARDOZA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75081973</u> | DAVID RAMIREZ              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082406</u> | ARMANDO BENJAMIN RODRIGUEZ | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082546</u> | JAVIER JESUS CACERES       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082554</u> | ALBERTO GOMEZ              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082601</u> | ALEJANDRO UBILLUZ          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082694</u> | MIGUEL ANGEL PRETTO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082775</u> | CELSO RUIZ                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082813</u> | RAUL LOAYZA                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082830</u> | JUAN WALTER CONTRERAS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082848</u> | JOSE RAMIREZ               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082856</u> | MANUEL LINO CHAVEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082881</u> | SANTOS TOMAS BECERRA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082899</u> | JOSE LEONARDO ALARCON      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082929</u> | SABINO RICHARD ROQUE       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75082945</u> | WILLIAM AUGUSTO ALEGRE     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083046</u> | SEGUNDO BALDEMARO MAYTA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083119</u> | ALFREDO MAMANI             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083143</u> | CRISANTO ZARATE            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083291</u> | JOSE ANTONIO ASPAUZO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083305</u> | EDUARDO ANGEL SALCEDO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083739</u> | PEDRO ORBEGOSO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083747</u> | CLAUDIO SILVA              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75083771</u> | RONALD HENRRY SANTA GADEA  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75087751</u> | HUGO CESAR BERROCAL        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75092681</u> | MIGUEL MORAN               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75092819</u> | JUAN CARLOS PIMINCHUMO     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75094803</u> | ROLANDO GARCIA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75121541</u> | EDGAR AYMARA               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75121584</u> | RAUL EMILIO RAMOS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75135453</u> | OLIMPIO AQUILES COTERA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75136672</u> | ANTENOR PROSPERO MACHACUAY | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75136754</u> | JUAN BALTAZAR YARANGA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75136847</u> | YONDRED CAPCHA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75136892</u> | WILFREDO QUISPE            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75136916</u> | JESUS ALEJANDRO SILVA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75137016</u> | JOSE JOEL LEIVA            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75139203</u> | HENRY ROBERT MUÑOZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75150233</u> | DIONICIO SOCRATES QUICAÑO  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75150727</u> | EMILIO OSWALDO ESPINOZA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75151003</u> | SALVADOR MAURICIO LAURA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75151567</u> | EUFEMIO DAVILA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75152115</u> | GERARDO MAXIMO LAGUNA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75152174</u> | WILLIAM JACINTO SUAREZ     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                             |         |                      |
|-----------------|-----------------------------|---------|----------------------|
| <u>75152193</u> | PORFIRIO ALANYA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75152286</u> | PASCUAL HUAMAN              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75152492</u> | JIMMY CESAR VASQUEZ         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75152574</u> | VICTOR ALFREDO TORRES       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75162019</u> | CARLOS ANTONIO GIRALDO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75162043</u> | DANIEL REYES                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75163937</u> | JEAN BERNAOLA               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75168572</u> | JUAN CARLOS ALMONACID       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75236543</u> | JAVIER GONZALO FLORES       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75236969</u> | JAIME RENZO BUSTAMANTE      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75236993</u> | MIGUEL ANGEL MANTURANO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75237001</u> | WILDER JORGE CAMPO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75237019</u> | MAURO MANOLO CASTRO         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75237027</u> | GINO DAVID VERGARA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75237043</u> | DANIEL GUILLERMO RAMIREZ    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75237272</u> | OSCAR JAQUE                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239520</u> | DANI ESTIT MARIÑO           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239521</u> | MIGUEL ANGEL CORDOVA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239536</u> | OSCAR TAIPE                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239686</u> | ROBERTO OSWALDO ARANGO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239730</u> | MIGUEL ANGEL FERNANDEZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239731</u> | HENRY SEGUNDO SOLES         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239734</u> | JULIO CESAR MORENO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239819</u> | JUAN OCTAVIO SALINAS        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75239923</u> | JOSE ORLANDO SISNIEGAS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240046</u> | SANTIAGO SALAZAR            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240313</u> | CARLOS JOEL RAMOS           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240314</u> | JAVIER OTERO                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240489</u> | RUBELINDO CHINGA            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240490</u> | JOSE LUIS ZAPAICO           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240557</u> | RONALD SATURNINO REATEGUI   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240575</u> | CARLOS ENRIQUE HUERTAS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240626</u> | ORLANDO ANTERO CHUCO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240663</u> | FIDEL MARIANO MARTIN VICUÑA | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240664</u> | CARLOS JAVIER TABOADA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240665</u> | JUAN MANUEL OCHOA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240963</u> | SIMON GUISEPPI ALMINAGORDA  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75240992</u> | ARTURO SEBASTIAN TUCNO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241040</u> | JORGE EDUARDO CENTENO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241109</u> | DANIEL ANTONIO BENDEZU      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241318</u> | CARLOS ALFREDO ORMEÑO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241323</u> | JHONNY JOSEPH LOZANO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241428</u> | LUIS TEODORO GUTIERREZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241430</u> | MIGUEL ALFREDO GILVONIO     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241432</u> | RICHARD BLANCO              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241525</u> | ERNESTO HILARIO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241547</u> | PEDRO ALEJANDRO RUIZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                            |         |                      |
|-----------------|----------------------------|---------|----------------------|
| <u>75241569</u> | WILDER RODRIGUEZ           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241583</u> | PAUL DAVID ORTIZ           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241584</u> | MARKO ANTONIO LOAYZA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241654</u> | RICARDO JESUS LARICO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241760</u> | GERALD ALEXIS FLORES       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241785</u> | YTALO CONNIE SUAREZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241793</u> | GIANFRANCO HERRERA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241796</u> | JOSE SERRATO               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241800</u> | MIGUEL PUJAY               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241913</u> | DIEGO HILARIO MARTINEZ     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241944</u> | MIGUEL ANGEL CARRANZA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75241983</u> | RICARDO RONDON             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242078</u> | RENZO OMAR CALLA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242079</u> | ELADIO ALFONSO CARHUAMAQUI | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242080</u> | DIEGO ARMANDO SANCHEZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242081</u> | JUAN AGUSTIN PORTOCARRERO  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242082</u> | VICTOR ALONSO REVILLA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242083</u> | VICTOR ANGEL CAZORLA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242084</u> | RONALD RUBEN ALEGRE        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242085</u> | JULIO CESAR FLORES         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242086</u> | HUGO JOSE RODRIGUEZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242087</u> | WALTER EDUARDO LOZANO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242162</u> | ANTHONY ROBERT ROMERO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242167</u> | TONY DAVID CASTRO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242257</u> | JUAN CARLOS ANYAIPOMA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242280</u> | JUAN CARLOS SECLÉN         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242281</u> | HUGO ANDRES ZELADA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242342</u> | JHON PERCY VITOR           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242351</u> | BRYAN TONY QUISPE          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242365</u> | AMERICO VILLARROEL         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242446</u> | LUIS ARTURO DIEGO REYES    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242496</u> | JUAN JOSE HERRERA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242527</u> | MIGUEL ANGEL REYNAGA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242528</u> | JOSUE DUEÑAS               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242529</u> | LUIS ALBERTO PASTOR        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242697</u> | HOMERO AUGUSTO GONZALES    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242709</u> | JULIO MANUEL DIAZ          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242876</u> | LUIS ENRIQUE CAPUENA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242885</u> | YHON EDWIN INGA            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75242897</u> | ROLANDO ARTURO RONDON      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75243188</u> | MARCO ANTONIO PEÑA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75243875</u> | JOSE LUIS ALDERETE         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75243877</u> | MARIO JOEL CARBAJAL        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75243878</u> | JORGE ANTONIO ACOSTA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244724</u> | JOSE AMERICO QUISPE        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244836</u> | ITALO GINO DEL CARPIO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244870</u> | JULIO RENEE MORALES        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                           |         |                      |
|-----------------|---------------------------|---------|----------------------|
| <u>75244871</u> | CARLOS ALEXIS ANGULO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244872</u> | JORGE GUSTAVO BLANCAS     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244878</u> | OSCAR AMPUERO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244883</u> | CARLOS ALBERTO CORDOVA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244936</u> | PAOLO ENRIQUE CASTILLO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244938</u> | NELKO TORRES              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75244945</u> | JOSE LIZANDRO BRUNO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245023</u> | GEORGE AUSBERTO ISIDRO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245024</u> | PRUDENCIO ZAVALA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245050</u> | OLIVER RAUL CAYAO         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245051</u> | EDWIN RINNER FOWKS        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245092</u> | CELSO ARMANDO VEGA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245172</u> | EDGAR ALFREDO AVALOS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245181</u> | ALBERTO GREGORIO INGA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245199</u> | SERGIO MESTA              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245200</u> | JORGE FUNES               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245201</u> | PEDRO CALATAYUD ALEJANDRO | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245214</u> | NESTOR JUAN USQUIANO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245217</u> | JOEL LUIS CONDOR          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245218</u> | PERCY ERICK POZO          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245255</u> | MANUEL ALEX GARCES        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245276</u> | CESAR FRANK CHAVEZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245339</u> | JUAN ADRIAN SOLANO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245384</u> | JOSEPH NICHOLAS ZURITA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245393</u> | MARIO GUNTER GONZALES     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245424</u> | SAULO DANIEL GONZALES     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245499</u> | VICTOR GUILLERMO CALDERON | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245622</u> | LUIS ALEJANDRO MONTALVAN  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245846</u> | HECTOR DAIGORO CASTILLON  | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245955</u> | JONATHAN HARVEY CRUZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245957</u> | JONATAN HUGO SALAZAR      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75245958</u> | WILMER NATIVIDAD AYALA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246017</u> | ROBERTHO CARLOS LEON      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246033</u> | WILMER RUBEN ALIAGA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246124</u> | JOHNNY AUGUSTO SORIANO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246197</u> | CESAR AUGUSTO ARENAS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246203</u> | ROY EDISON ROJAS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246279</u> | JESUS DANIEL HUARANCCA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246301</u> | RONAL YONATAN PAREDES     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246313</u> | RAFAEL ENRIQUE HUERTA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246322</u> | FLAVIO VICENTE NUÑEZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246324</u> | DIEGO ENRIQUE GUERRA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246471</u> | LUIS ALFREDO PACHECO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246551</u> | MIGUEL ANGEL VARGAS       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246561</u> | CESAR CASQUI              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246572</u> | JORGE LUIS TERREROS       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246672</u> | LUIS ALBERTO ORTIZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                               |         |                      |
|-----------------|-------------------------------|---------|----------------------|
| <u>75246709</u> | MARCO ANTONIO ROSALES         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246713</u> | JEAN CARLOS ROBLES            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246714</u> | YOSSIMAR OSWALDO SERNA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246774</u> | ROLANDO AMARINGO              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246810</u> | JOSE FELIPE VILLALTA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246811</u> | WALTHER ANTONIO PANDURO       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246941</u> | DAVID JESUS DE LA CRUZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246955</u> | JOSE FRANCISCO RIOS           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75246957</u> | JUNIOR MANUEL ALEJANDRO PINTO | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247120</u> | ELVIS DAVID AGUSTIN           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247191</u> | CASSIO EDER IGLESIAS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247305</u> | NORMA GIOVANNA CHOQUE         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247360</u> | JEAN PIERRE ELOY FLORES       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247361</u> | JUAN CESAR BAUTISTA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247362</u> | ANGEL ROMULO LEON             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247385</u> | CESAR AUGUSTO CRUZ            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247397</u> | FERNANDO PEREZ                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247463</u> | ANDRES RICARDO SALAS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247464</u> | LUIS ENRIQUE COLQUI           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247497</u> | JAIME JAHIR FUENTES           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247498</u> | RAUL GERMAN NIETO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247521</u> | ROMULO IVAN ZANABRIA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247621</u> | GINO ANDRE ZAMORA             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247646</u> | CARINA MICHUE                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247663</u> | CARLOS AUGUSTO PANTALEON      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247664</u> | ROGER WUALKER ZUMAETA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247674</u> | MARIO ANDRES CARO             | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247702</u> | JORGE YONEL DE LA CRUZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247704</u> | RAUL ORELLANA                 | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247775</u> | JAVIER RENE MENACHO           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247838</u> | ISMAEL PEÑA                   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247881</u> | LENIN EDGAR ARANGO            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247882</u> | GEILI MANUEL VILLACORTA       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247884</u> | MARIO LEANDRO BARAHONA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247888</u> | DARKIN NEIL TOLENTINO         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75247939</u> | MARCOS DANIEL CABANA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250048</u> | ERICK GOMEZ                   | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250094</u> | MAYER ANTOLIN VILLENA         | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250107</u> | ALDO ANTONIO PRADO            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250116</u> | MARIANO ARTURO CAPETILLO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250145</u> | JOHNNY RICHARD'S BERNA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250175</u> | ANGEL ISMAEL BARRIOS          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250407</u> | CESAR JONHATAN QUIÑONEZ       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250447</u> | CHRISTIAN MARCO AGUILAR       | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250449</u> | FELIX JESUS ACEVEDO           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250460</u> | JEAN PAUL GALLEGOS            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250465</u> | MIGUEL ANGEL TUANAMA          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

|                 |                           |         |                      |
|-----------------|---------------------------|---------|----------------------|
| <u>75250467</u> | COOLI SUAREZ              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250522</u> | MIGUEL AUGUSTO AMABLE     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250529</u> | EDWIN OMAR MENDOZA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250583</u> | ANGEL HERMINIO GUERRA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250632</u> | ROBERTO SAMUEL PAZ        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250944</u> | JORGE LUIS APOLITANO      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250945</u> | NAYIB EMILIO ROJAS        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250950</u> | MAXIMO DANILO POZO        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75250997</u> | ANTHONY JIM ZEVALLOS      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251007</u> | SANTOS LORENZO PEREZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251008</u> | GREGORI APARICIO ESPINOZA | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251009</u> | EDUARDO ALARCON           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251017</u> | ALEX BAZAN                | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251018</u> | WALTER ESPINOZA           | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251020</u> | ELI ABNER TARAZONA        | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251054</u> | YONATAN CRISTIAN IRAZABAL | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251056</u> | DUBNER JUNIOR RETUERTO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251057</u> | ISAI HUAMAN               | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251072</u> | VICTOR ALFREDO YAMUNAUQUE | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251073</u> | JHON ALEXANDER GUTARRA    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251124</u> | AMERICO NAZARIO MORA      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251127</u> | ROBERT STEVE ROSALES      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251221</u> | CARLOS ALBERTO MACHADO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251222</u> | JESUS MARTIN MARQUEZ      | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251235</u> | DAN ALEXANDER AGUIRRE     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251236</u> | ADRIAN LAURA              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251253</u> | WILMER VASQUEZ            | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251273</u> | RONY SANTISTEBAN          | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251277</u> | JOHNNY ACUÑA              | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251332</u> | BRAJHAN AUGUSTO CASTRO    | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |
| <u>75251358</u> | LUIS HUMBERTO HERRERA     | PTA ATE | Sindicato BJ Obreros |

1-J

**RELACIÓN DE TRABAJADORES SANCIONADOS-PLANTA ATE**

| <b>Código</b> | <b>Apellidos</b>  | <b>Nombre</b>      |
|---------------|-------------------|--------------------|
| 75250944      | APOLITANO ROJAS   | JORGE LUIS         |
| 75039268      | MAURI GARCIA      | ARTURO             |
| 75038369      | CAJUSOL TEJADA    | JOSE DE LOS SANTOS |
| 75032883      | OCHOA GARCIA      | CLAUDIO            |
| 75250997      | ZEVALLS PLASENCIA | ANTHONY JIM        |
| 75251056      | RETUERTO GERONIMO | DUBNER JUNIOR      |
| 75245181      | INGA MACHUCA      | ALBERTO GREGORIO   |
| 75032190      | INOCENTE RAMOS    | LUIS ENRIQUE       |
| 75242082      | REVILLA GUANILO   | VICTOR ALONSO      |
| 75028460      | VILLANUEVA APONTE | MARTIN ALEJO       |
| 75062391      | RAMOS NAVEROS     | PEDRO EMILIANO     |
| 75040312      | VEGA CARRASCO     | WALTER JOSE        |
| 75244878      | AMPUERO DE SOUZA  | OSCAR              |
| 75246471      | PACHECO ARAUJO    | LUIS ALFREDO       |

1-K

SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00209-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : GIAN CARLOS ZAPATA CASTRO  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA  
  
PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ**

Chiclayo, veintitrés de julio del dos mil dieciocho.-

VISTOS; los autos en audiencia pública; y CONSIDERANDO:

OBJETO DEL RECURSO

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional, la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos cinco al cuatrocientos veintiséis, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don GIAN CARLOS ZAPATA CASTRO contra la empresa UNION DE EMPRESAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 22 de Agosto del 2016; por haberse transgredido el Principio de Inmediatez en el procedimiento sancionador, conforme se ha descrito en el punto siete del considerando décimo sexto de la presente resolución; **EN CONSECUENCIA** declárese fundado el pago de los días de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del Proceso, al ser pretensiones accesorias que siguen la suerte de la pretensión principal.

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos veintinueve al cuatrocientos treinta y siete, **la parte demandada solicita se declare nula la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:**

- El A quo erradamente ha sustentado su pronunciamiento, exclusivamente y únicamente en una supuesta infracción al principio de inmediatez, empero al respecto indicamos que este principio lo ha aplicado en forma incorrecta e este caso, pues no ha tenido en cuenta que el principio de inmediatez debe evaluarse conjuntamente y copulativamente con el principio de razonabilidad.
- La Sentencia del TC Exp. N° 543-2017-PA/TC como pronunciamiento jurisprudencial que muestra que efectivamente han establecido que este principio no es, uno rígido

sino flexible y elástico en tanto sea evaluado conjuntamente con el principio de razonabilidad según las circunstancias de cada caso.

- Que, la posición asumida por el A quo es errada, ya que el principio de inmediatez no es rígido, como ha sido aplicado en este caso, sino uno flexible y elástico según las circunstancias del caso.
- Que, las circunstancias alegadas por nuestra parte y probadas en el proceso, para justificar el tiempo transcurrido desde el 12.07.2016 (fecha en que se quedó firme el agotamiento de la vía administrativa a través de la Resolución Directoral General N° 99-2016-MTPE/214) hasta que la carta de suspensión de labores es recepcionada por el demandante con fecha 26 de agosto del 2016, si permiten que se pueda concluir en este caso que no se ha infringido el aludido principio.
- El A quo ha aplicado erróneamente en este caso el principio de inmediatez, ello ya que se ha prescindido del principio de razonabilidad que acompaña a este principio, según las circunstancias de cada caso, y por lo tanto debe revocarse la recurrida, declarándose más bien infundada la demanda, ya que válidamente y justificadamente se emitieron las cartas de suspensiones del demandante y de los demás el día 18.08.2016; pues la empresa ha tomado tiempo razonable en revisar los casos y los supuestos, por lo que no se ha afectado el principio de inmediatez.

#### ANTECEDENTES DEL PROCESO

##### *La Demanda*

Mediante escrito de folios sesenta y uno al sesenta y ocho, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 22 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con dos días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando su derecho de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, su asistencia los días 02 y 03 de setiembre del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesoria**, se ordene el pago del día de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

##### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta y tres al ochenta y cuatro la demandada, sostuvo:  
Que los fundamentos fácticos alegados por el actor signados en el numeral 3 al 6, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de Junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a laborar en su puesto al cual previamente se le había indicado que era indispensable para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 8 de julio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunico la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedo consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 22 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustento la suspensión de dos días de labores, que debían aplicarse el 6 de setiembre y el 19 de setiembre del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se impugna, el A quo, ha resuelto declarar fundada la demanda, sustenta su decisión, bajo los siguientes argumentos: *i) si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedo consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo. ii) La demandada para justificar su inacción desde la fecha del 12 de julio del 2016 hasta que la carta de suspensión de labores es recepcionada por el demandante con fecha 26 de agosto del 2016, es decir 1 mes más 12 días, ha esgrimido oralmente el argumento que se trata de analizar la situación de los 58 trabajadores sancionados con suspensión, que además tenía que analizar los videos, y los actuados del expediente administrativo, sin embargo el tiempo en que ha demostrado sancionar al trabajador no resulta razonable en relación a la naturaleza de falta imputada, por lo que se concluye que en el procedimiento disciplinario sancionador al demandante la entidad emplazada ha infringido el principio de inmediatez, pues no tomó en cuenta que, como empleador, y en mérito de las facultades que le confiere el poder de dirección, ya había aceptado y olvidado los hechos imputados como falta, motivo por el cual la suspensión de labores del recurrente ha devenido en arbitraria y lesionando su derecho constitucional al trabajo, correspondiendo por tanto, en este extremo, estimar la demanda.*

## FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA

### *Competencia del órgano jurisdiccional superior*

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior."* Asimismo, *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como "Derechos Humanos". Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez *"El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades"*<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201, p. 7905

<sup>3</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1998. Pg. 63

**TERCERO:** Que, el presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23,1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

#### **ANÁLISIS DEL CASO**

**CUARTO:** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal la declaración de Nulidad de la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con dos (02) días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia los días 02 y 03 de setiembre del 2016; y, como pretensión accesoria el pago de los días de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

**QUINTO:** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

**SEXTO:** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

**SÉTIMO:** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

**OCTAVO:** Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *"El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:*

*(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231), es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de*

los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un período de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**12.1** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*Ver folios 44 a 47 vuelta*).

**12.2** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*Ver folios 166 a 171*).

**12.3.-**Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 173 a 176, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston SAA, bajo el fundamento de que  pese a la declaración de Improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 50 vuelta).

12.4.- Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (Ver folios 177 a 181), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 48 vuelta).

12.5.- Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopucó Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Oliniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez (Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez Lopez (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Hanner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (Ver folios 220 a 327); **además del actor, cuya carta corre a fojas 03 y 04.**

12.6.- Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

12.7.- Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la

via administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró Infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**12.8.-** En el caso de autos, es relevante el hecho de que la empresa emplazada mediante carta de fecha 29 de enero del 2016 de folios noventa y cuatro a ciento doce, cumplió con informar al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston SAA -del cual es miembro activo el demandante- y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad a efectos de mantener los servicios indispensables de la demandada en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga, en atención a lo establecido en el artículo 82º segundo párrafo del Decreto supremo N° 010-2003-TR Ley que regula las Relaciones colectivas de trabajo que señala: *"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

**12.9.-** Así, la empresa demandada, por Carta de fecha 14 de junio del mismo año, notificada al actor con fecha 15 de junio del 2016 (según se observa del folio ciento trece), puso en conocimiento del actor que debía permanecer en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el sindicato en mérito a que la labor del demandante [Operario de Envasado] resulta ser de vital relevancia dentro de los servicios indispensables en las plantas industriales de la emplazada (ver listado de folio 127).

**12.10.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores; máxime si el cargo que desempeñaba correspondía a una labor de naturaleza indispensable, tal como se desprende de la carta remitida por la entidad demandada de fecha 29 de enero del 2016,

de la cual el propio actor tuvo conocimiento el día 15 de Junio del 2016, es decir, previamente a la realización de la paralizaciones de fecha 16 y 17 de Junio del mismo año. Y como quiera que el actor no asistió, incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.11.-** Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora de conformidad con el artículo 9º del Decreto supremo N° 003-97-TR; lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está arreglada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

#### **DECISIÓN**

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del dos mil diecisiete, en cuanto resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta, y, **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA la demanda**. En los seguidos por **Gian Carlos Zapata Castro** contra **Empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston SAA**. *Y los devolvieron.-*

Sres.

TUTAYA GONZALES

RODRÍGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - LEY 29497

EXPEDIENTE : 00175-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : CARLOS HILDEBRANDO VENEROS TERRONES  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS y JOHNSTON SAA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

PONENTE : SR. RODRIGUEZ RIOJAS

**RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO**

Chiclayo, veintiséis de junio de dos mil dieciocho

VISTOS; en Audiencia Pública y, CONSIDERANDO:

**ASUNTO**

Viene en apelación ante este órgano jurisdiccional, la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del año dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos doce a cuatrocientos veinticuatro, que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por don Carlos Hildebrando Veneros Terrones contra la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA; en consecuencia: Declara nula y sin efecto la carta de fecha dieciocho de agosto del año 2016, por devenir en irrazonable y desproporcional la medida de suspensión; en consecuencia declara fundada la restitución del pago del día objeto de suspensión, más intereses y costos del proceso.

**PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

Contra la referida sentencia ha formulado apelación la demandada mediante recurso de folios cuatrocientos treinta y uno a cuatrocientos cuarenta, solicita se revoque la recurrida y reformándola se declare infundada la demanda o, en defecto de lo anterior, se declare nula; sostiene como agravios los siguientes:

- i) El Juzgador, no ha tenido en cuenta cuáles fueron los hechos acreditados en este proceso; en ese sentido ha quedado acreditado que el demandante cometió falta de insistencia a su puesto de trabajo; que paralizó las actividades los días 16 y 17 de junio, pese a la declaración de ilegalidad de la huelga, lo que determina que el demandante no ha ejercido un derecho de huelga legítimo.
- ii) No se ha evaluado debidamente los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/214 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016, así como la Resolución Directoral N° 99-2016-MTPE/2/4 de fecha 06 de julio del 2016, que demuestra que su representada inició el procedimiento de sanción, una vez que

la resolución Directoral N° 88-2016.MTPE/2/4 de fecha 13 de junio del 2016, que declaró improcedente la huelga, adquirió la calidad de cosa decidida.

iii) El juez no ha valorado que el demandante no estaba legitimado para manifestarse públicamente y menos para obstruir el primer turno.

iv) El A quo, ha infringido el Principio de Congruencia procesal, dado que el acápite segundo del considerando décimo refiere que el actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fecha en que se habría programado la huelga nacional, por haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio razonable para restringir el derecho de huelga del demandante, considerando que resulta incongruente con lo sostenido en el considerando tercero, donde refiere que visualizado el video, nose aprecia al actor en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses, son por el contrario se le aprecia transitando por la vía, protestando en forma pacífica.

v) Se ha omitido valorar debidamente el video en el cual se demuestra la obstrucción de los buses del personal de Backus, los mismos que estuvieron paralizados durante la manifestación ilegítima convocada por el Sindicato al cual pertenece el demandante

## **FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA**

### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha norma son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364<sup>1</sup> de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior"* <sup>1</sup>... *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*.<sup>2</sup>

### ***La valoración de la prueba***

**SEGUNDO:** Bajo la inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 197° del Código Procesal Civil –supletorio al proceso

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001, p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201, p. 7905

laboral- establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, y su obligación de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que <sup>91</sup> (...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos<sup>91</sup>

#### **Antecedentes del caso**

##### **TERCERO:**

**De la demanda:** Con fecha doce de septiembre del año dos mil dieciséis, el recurrente interpone demanda contra la Empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A., solicitando se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 13 de agosto del año 2016, mediante la cual se le sanciona con un día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de junio del año 2016 y por cometer actos de violencia contra el bus de la empresa. Sustenta su pretensión señalando que su inasistencia los días antes señalados, se efectuó en el marco de la huelga convocada por el Sindicato de Trabajadores de la demandada, por tanto fue en ejercicio de la actividad sindical y que nunca ejerció actos de violencia ni impidió el paso del tránsito.

**De la contestación de la demanda:** Mediante escrito de folios setenta y tres a ochenta y cinco la demandada contesta la demanda en los siguientes términos: i) que la sanción impuesta al demandante, fue por el incumplimiento de su obligaciones laborales consistentes en no asistir a laborar a la planta de Motupe los días 16 y 17 de junio del 2016; ii) que la sanción no es irrazonable ni desproporcionada, que por el contrario la conducta del demandante se agravó cuando, junto a sus compañeros, obstruyó el paso del bus que trasladaba al personal del primer turno; iii) debe tenerse en cuenta que la huelga fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, y luego ilegal mediante Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/2/14, entendiéndose por tanto que la huelga no es un derecho absoluto.

**Decisión del A quo:** Mediante la recurrida, el Juzgador resuelve la controversia declarando fundada la demanda, bajo el análisis siguiente: i) que la Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha trece de junio del 2016, que declaró improcedente la huelga, tiene plena eficacia, efectividad y ejecutoriedad desde su expedición, por lo que resulta irrelevante que dicha resolución haya quedado consentida recién el 12 de julio del 2016; ii) que visualizado el video, no se aprecia al demandante en una actitud dolosa delante de los buses con la intención expresa de no dejarlos pasar y perjudicar la esta

<sup>91</sup> Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 01-04-2002

manera la producción de la empresa. lo que se observa es al demandante transitar de manera pacífica por la vía (carretera), protestando de forma pacífica con presencia policial, lo que convierte en irrazonable la calificación de agravante de esta conducta, iii) que la sola declaración de improcedencia de la huelga no puede ser catalogada como "actos obstructivos"

#### *Delimitación de los Agravios*

**CUARTO:** Conforme a la exposición oral efectuada por el Abogado de la parte demandada, durante la Audiencia de Vista de Causa de fecha diecinueve de junio del año en curso, puede advertirse que los agravios están dirigidos a sostener que no se ha vulnerado el Principio de Inmediatez en la imposición de la falta, por tres razones: i) porque su representada tuvo que esperar que la resolución que declaró improcedente y luego ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio quedara firme; ii) porque la imposición de la sanción significó el análisis no sólo de la falta cometida por el demandante sino por varios de ellos, significó además la visualización de los videos que daban cuenta del desarrollo de la huelga, a efectos de determinar la sanción a imponerse y iii) porque la calificación de dichas faltas las realiza la sede central ubicada en Lima.

Bajo dicho contexto corresponde a este Colegiado efectuar el análisis correspondiente respecto de si la demandada vulneró o no el Principio de Inmediatez en la imposición de la sanción al actor.

#### *Algunas precisiones respecto del Principio de Inmediatez*

**QUINTO:** Teniendo en cuenta la materia en controversia, antes de absolver los agravios invocados por la apelante debemos señalar que:

**5.1)** Los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: "*aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho*" Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: "*En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada*".

**5.2)** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

5.3) Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00453-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas: (i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa; es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador. (ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo*

5.4) De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas

### *Del caso de Autos*

**SEXTO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

- 6.1)** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*véase folios 38 a 40*).
- 6.2)** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*véase folios 246 a 251*); resolución notificada a la demandada el 15 de junio del año 2016, conforme se aprecia de la constancia de notificación y sello de recepción de folios 245.
- 6.3)** Seguidamente, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 253 a 256, la Dirección General de Trabajo, resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A, bajo el fundamento de que  pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016**, tal como se evidencia de la constancia de notificación de folios 49 y vuelta.
- 6.4)** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (folio 257 a 261), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundados** los citados recursos y declara **agotada la vía administrativa** del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (*véase folio 48 y vuelta*).
- 6.5)** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a: Ivan Soplopuco Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidan Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chochope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz

Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdara (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aidana Marquez (Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (Véase folios 300 a 404).

6.6) Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y cinco trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

6.7) Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa con la declaración de infundabilidad del recurso de reconsideración planteado por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta.

6.8) Respecto de la agravante de la falta cometida por el demandante referida a la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 242, no se evidencia que el demandante hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal, por el contrario se evidencia que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como mototaxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación deviene en infundada; consecuentemente no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones la recurrida debe revocarse, al haberse constatado que la sanción impuesta al demandante observó el Principio de Inmediatez.

## DECISIÓN

Por las consideraciones expuestas los Magistrados de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque **REVOCARON** la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del año dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos doce a cuatrocientos veinticuatro, que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por don Carlos Hildebrando Veneros Terrones contra la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA; en consecuencia: Declara nula y sin efecto la carta de fecha dieciocho de agosto del año 2016, por devenir en irrazonable y desproporcionada la medida de suspensión; en consecuencia declara fundada la restitución del pago del día objeto de suspensión, más intereses y costos del proceso. **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda; sin costas ni costos y los devolvieron.

Srs.

TUTAYA GONZALES

RODRIGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00176-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : ELEODORO LEONCIO SALAZAR MARQUEZ  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA  
  
PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO**

Chiclayo, veintitrés de julio del dos mil dieciocho.-

**VISTOS;** los autos en audiencia pública; y **CONSIDERANDO:**

OBJETO DEL RECURSO

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos trece a cuatrocientos treinta y cuatro, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don ELEODORO LEONCIO SALAZAR MARQUEZ contra la empresa UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de Agosto del 2016; en primer lugar por haberse determinado que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada conforme a lo expuesto en el punto 6 del considerando décimo quinto de la presente resolución; y en segundo lugar por haberse transgredido el Principio de Inmediatez en el Procedimiento sancionador, conforme se ha descrito en el punto siete del considerando décimo quinto. En consecuencia declárese fundado el pago de día de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del proceso, al ser pretensiones accesorias que siguen la suerte de la pretensión principal.

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos treinta y nueve a cuatrocientos cuarenta y ocho, **la parte demandada solicita se revoque la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:**

- La posición del A quo es errada, ya que el principio de inmediatez no es rígido, sino flexible y elástico según las circunstancias de cada caso, pues se evalúa conjuntamente con el principio de razonabilidad.
- No se ha infringido el Principio de Inmediatez por cuanto ha sido un procedimiento complejo debido a un número de cincuenta y ocho trabajadores a quienes de forma individual debía emitírseles cartas notariales.

- Si existieron actos de obstrucción al bus del primer turno por parte del actor, conforme se acreditó con las fotografías y videos que adjuntamos en nuestra contestación.

## ANTECEDENTES DEL PROCESO

### *La Demanda*

Mediante escrito de folios cincuenta y nueve a sesenta y cinco, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 18 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con (01) día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando el derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, mi asistencia el día 24 de Agosto del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesoria**, se ordene el pago del día de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta a ochenta y uno la demandada, sostuvo:

Que los hechos alegados por el actor, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a laborar en su puesto al cual previamente se le había programado para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 29 de enero del 2016, nuestra representada cumplió con informar al SINDICATO y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad de cumplimiento de dichas condiciones, a efectos de mantener los servicios indispensables de BACKUS en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga.

El 8 de julio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunicó la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, la cual fue verificada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedó consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 18 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustentó la suspensión de 1 día de labores, que debían aplicarse el 24 de agosto del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se impugna, el A quo, ha resuelto declarar fundada la demanda, sustenta su decisión, bajo los siguientes argumentos: *i) si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedo consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo. El sindicato no presentó debidamente su recurso de apelación, el trabajador decidió acatar la paralización y no concurrir a su centro de labores, sin que haya mediado justificación alguna dentro del tercer día de ocurrida la inasistencia ii) Se ha concluido que actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fechas en que se había programado la huelga nacional por parte de su sindicato, al haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio legal y objetivo como restricción razonable al derecho de huelga del demandante previo a los días de paralización, sin embargo, del visionado del aludido video no se aprecia al demandante en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses (porque en el video se aprecia que eran 3 buses de la empresa Línea los que trasladaban a los trabajadores de la demandada), con la intención expresa de no dejarlos pasar y perjudicar de esa manera a la producción de la empresa demandante, lo que se observa es que el demandante conjuntamente con otros trabajadores de la Planta de Motupe, transitan por la vía (Carretera), protestando contra su empleadora, en forma pacífica, con presencia policial, quien prestaba las garantías del caso y esa actuación no puede ser considerada como "actos obstructivos al personal". Ello supone que la sanción impuesta al tomar en cuenta este criterio respecto a la "grave conducta obstructiva del trabajador" como agravante de su inasistencia conforme al quinto párrafo de la carta impugnada, deviene en irrazonable y desproporcional y en ese extremo la demanda debe ampararse. iii) Es preciso aclarar que los descuentos realizados por los días 16 y 17 de Junio, en los que se realizó la huelga, no pueden ser considerados como una sanción, sino que al no haber desempeñado trabajo efectivo, no correspondía abonar la parte imperfecta de labores, que le permita al trabajador no asistir a laborar a su centro de trabajo, manteniendo el empleador la obligación de retribuir los días de inasistencia. iv) Se advierte que la demandada para justificar su inacción desde la fecha del 16 y 17 de junio del 2016 hasta que la carta de suspensión de labores es recepcionada por el demandante con fecha 18 de agosto del 2016, es decir, después de 2 meses, ha esgrimido oralmente el argumento que se trata de analizar la situación de los 58 trabajadores sancionados con suspensión,*

que además tenía que analizar los videos y los actuados del expediente administrativo, sin embargo el tiempo en que ha demorado sancionar al trabajador no resulta razonable en relación a la naturaleza de la falta imputada, por lo que se concluye que el procedimiento disciplinario sancionador al demandante la entidad emplazada ha infringido el principio de inmediatez.

## **FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA**

### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto. *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior."* Asimismo, *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como "Derechos Humanos". Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que el Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez "El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades"<sup>3</sup>.

**TERCERO:** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

#### **ANÁLISIS DEL CASO**

**CUARTO:** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal, se declare nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con tres días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia el día 24 de agosto del 2016, y, como pretensión accesoria el pago de los días de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

**QUINTO:** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

**SEXTO:** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

---

<sup>3</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma, Buenos Aires. 1998. Pg. 63

**SÉTIMO:** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

**OCTAVO:** Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un periodo corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *"El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:*

*(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibídem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231), es decir, que*

se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**12.1** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A , solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (Ver folios 37 a 39 vuelta)

**12.2** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (Ver folios 167 a 173).

**12.3.-**Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 175 a 178, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los

trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A. bajo el fundamento de que  pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 48 vuelta).

**12.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPÉ/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 179 a 183*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 47 vuelta).

**12.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopuco Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Eloorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramirez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gasturo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Maximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdara (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Ceblando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramirez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramirez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (*Ver folios 220 a 394*); **además del actor, cuya carta corre a fojas 2 y vuelta.**

**12.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta,

tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**12.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**12.8.-** Ahora, respecto de la agravante de la falta, consistente en la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 175 no se ve que el demandante hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal. Por el contrario, puede verse que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como moto taxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación debe desestimarse.

**12.9.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervocerías Peruanas Backus y Jhonston SNA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores, y al no haberlo hecho incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.10.-** Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora que le corresponde de conformidad con el artículo 9° del Decreto supremo N° 003-97-TR; lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está arreglada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

## DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del dos mil diecisiete, en cuanto resuelve

declarar Fundada la demanda interpuesta. y REFORMÁNDOLA, declararon INFUNDADA la demanda. En los seguidos por Eleodoro Leoncio Salazar Márquez contra Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA; y los devolvieron -

Sres.

TUTAYA GONZALES

RODRIGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE NLPT- 29497

EXPEDIENTE : 00189-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : DEMETRIO SALAZAR CUMPA  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVERIAS PERUANAS BACKUS Y JHONSTON  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

PONENTE : Señora TUTAYA GONZALES

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO.-  
Chiclayo, veintisiete de junio del dos mil dieciocho.-

VISTOS; los autos en audiencia pública; y CONSIDERANDO:

1.- OBJETO DEL RECURSO

Es objeto de pronunciamiento, el recurso de apelación interpuesto por el abogado de la parte demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del dos mil diecisiete, en cuanto declaró fundada la demanda interpuesta por el demandante Demetrio Salazar Cumpa contra la empresa Unión de Empresas Peruanas Backus y Johnston SA declarando nula y sin efecto la Carta de Suspensión escrita de fecha dieciocho de agosto del año dos mil dieciséis.

2.- PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS

Contra la referida sentencia, ha formulado recurso de apelación el abogado de la empresa demandada, mediante escrito de folios cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos treinta y cinco, manifestando como agravios que: i) El Juzgador no ha tenido en cuenta cuáles fueron los hechos acreditados en este proceso; en ese sentido ha quedado acreditado que el demandante cometió falta de insistencia a su puesto de trabajo; que paralizó las actividades los días 16 y 17 de junio, pese a la declaración de ilegalidad de la huelga, lo que determina que el demandante no ha ejercido un derecho de huelga legítimo. ii) No se ha evaluado debidamente los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/214 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016, así como la Resolución Directoral N° 99-2016-MTPE/2/4 de fecha 06 de julio del 2016, que demuestra que su representada inició el procedimiento de sanción, una vez que la resolución Directoral N° 88-2016.MTPE/2/4 de fecha 13 de junio del 2016, que declaró improcedente la huelga, adquirió la calidad de cosa decidida. iii) El juez no ha valorado que el demandante no estaba legitimado para manifestarse públicamente y menos para obstruir el primer turno. iv) El *A quo* ha infringido el principio de congruencia procesal, dado que el acápite segundo del considerando décimo refiere que el actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fecha en que se habría programado la huelga

nacional, por haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio razonable para restringir el derecho de huelga del demandante, considerando que resulta incongruente con lo sostenido en el considerando tercero, donde refiere que visualizado el video, no se aprecia al actor en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses, son por el contrario se le aprecia transitando por la vía, protestando en forma pacífica. v) Se ha omitido valorar debidamente el video en el cual se demuestra la obstrucción de los buses del personal de Backus, los mismos que estuvieron paralizados durante la manifestación ilegítima convocada por el Sindicato al cual pertenece el demandante.

### **3.- SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN**

**3.1.-** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley procesal de trabajo 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364<sup>1</sup> de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior"* <sup>1</sup>... *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*. <sup>2</sup> Es así que el Colegiado emitirá pronunciamiento respecto de los agravios de los apelantes.

**3.2.-** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo 23<sup>3</sup> de este novísimo cuerpo procesal laboral que establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios. Asimismo, el artículo 23.4, literal a) prescribe que incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, de su extinción o inexigibilidad.

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001, p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201, p. 7905

#### 4.- ANÁLISIS DEL CASO

4.1.- El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, solicitando como pretensión principal, se declare nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, en el que ilegalmente se le sanciona con tres días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia los días 23, 24 y 25 de agosto del 2016; y, como pretensión accesoria el pago de los días suspendidos; intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

4.2.- Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida. Agrega que el principio de inmediatez no resulta aplicable al presente caso, ya que dicho principio restringe sus efectos únicamente a la sanción de despido mas no a un caso de sanción por suspensión escrita.

4.3.- En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de junio del 2016 devendría ineficaz.

4.4.- Es así que en atención al tiempo trascurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación; tanto más, si la afectación de este principio ha sido denunciada por el demandante a través de su escrito de demanda.

4.5.- Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

4.6.- El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas

cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**4.7.-** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *"El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:*

*(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."*

**4.8.-** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de

ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**4.9.-** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**4.9.1.-** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A., solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*Ver folios 38 a 40*).

**4.9.2.-** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*Ver folios 179 a 184*); resolución notificada a la demandada el 13 de junio del año 2016, conforme se aprecia de la constancia de notificación y sello de recepción de folios 178.

**4.9.3.-** Seguidamente, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 186 a 189, la Dirección General de Trabajo, resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A, bajo el fundamento de que  pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016**..

**4.9.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 190 a 194*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundados** los citados recursos y declara **agotada la vía administrativa** del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016**.

**4.9.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a: Ivan Soplopucó Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco,

Hector Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaldan Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chochope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quípusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Saltral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Maximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastalo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (Ver folios 233 a 345).

**4.9.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y cinco trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**4.9.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa con la declaración de infundabilidad del recurso de reconsideración planteado por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta.

**4.9.8.-** Respecto de la agravante de la falta cometida por el demandante referida a la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 175, no se evidencia que el demandante hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal, por el contrario se evidencia que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como moto taxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación deviene en infundada; consecuentemente no constituye agravante alguna. Por estas

consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez

**4.10.-** Así, la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, habiendo sido declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, resulta ser un incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante, y por ende, sancionable por el empleador.

**4.11.-** En el caso de autos, es relevante el hecho de que la empresa emplazada mediante carta de fecha 29 de enero del 2016 de a folios noventa y cinco a ciento trece, cumplió con informar al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston SAA -del cual es miembro activo el demandante- y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad a efectos de mantener los servicios indispensables de la demandada en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga, en atención a lo establecido en el artículo 82° segundo párrafo del Decreto supremo N° 010-2003-TR Ley que regula las Relaciones colectivas de trabajo que señala: *"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

**4.12.-** Así, la entidad demandada con fecha 14 de junio del mismo año -notificada al actor con fecha 15 de junio del 2016- según se observa del folio ciento catorce, puso en conocimiento del actor que debía permanecer en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el sindicato en mérito a que la labor del demandante [Operario de Mantenimiento] resulta ser de vital relevancia dentro de los servicios indispensables en las plantas industriales de la emplazada.

**4.13.-** En consecuencia dicha paralización al haber sido declarada ilegal, el demandante debió haber asistido a su centro de labores; máxime si la labor que ejercía en dicha oportunidad se encontraba dentro del rubro de labores indispensables, tal como se desprende de la carta remitida por la entidad demandada de fecha 29 de enero del 2016,

de la cual el propio actor tuvo conocimiento el día 15 de Junio del 2016, es decir, previamente a la realización de la paralizaciones de fecha 16 y 17 de Junio del mismo año.

4.14.- Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora que le corresponde de conformidad con el artículo 9º del Decreto supremo N° 003-97-TR; consideraciones precedentes que conllevan a determinar que el Juez *a quo* no ha ajustado su juicio lógico a los hechos acreditados con los medios probatorios de autos, y normas legales pertinentes; por lo que corresponde su revocatoria.

#### DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del dos mil diecisiete, en cuanto resuelve declarar fundada la demanda interpuesta; **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** la demanda. En los seguidos por Demetrio Salazar Cumpa contra Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA; y los devolvieron.-

Sres.

TUTAYA GONZALES

RODRIGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA

SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - NLPT- 29497

EXPEDIENTE : 00200-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : MANUEL ALFREDO SAAVEDRA MONJA  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVERIAS PERUANAS BACKUS Y JHONSTON  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

PONENTE : Señora TUTAYA GONZALES

**RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE**

Chiclayo, cinco de julio del dos mil dieciocho.-

**VISTOS;** los autos en audiencia pública; y **CONSIDERANDO:**

**1.- OBJETO DEL RECURSO**

Es objeto de pronunciamiento, el recurso de apelación interpuesto por el abogado de la parte demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha doce de mayo del dos mil diecisiete, en cuanto declaró fundada la demanda interpuesta por el demandante Manuel Alfredo Saavedra Monja contra la Empresa Unión de Empresas peruanas Backus y Johnston S.A.A., declarando nula y sin efecto la Carta de Suspensión escrita de fecha dieciocho de agosto del año dos mil dieciséis.

**2.- PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

Contra la referida sentencia, ha formulado recurso de apelación el abogado de la empresa demandada, mediante escrito de folios trescientos noventa a cuatrocientos dos, manifestando como agravios que: **i)** El Juzgador no ha tenido en cuenta cuáles fueron los hechos acreditados en este proceso; en ese sentido ha quedado acreditado que el demandante cometió falta de insistencia a su puesto de trabajo; que paralizó las actividades los días 16 y 17 de junio, pese a la declaración de ilegalidad de la huelga, lo que determina que el demandante no ha ejercido un derecho de huelga legítimo. **ii)** No se ha evaluado debidamente los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/214 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016, así como la Resolución Directoral N° 99-2016-MTPE/2/4 de fecha 06 de julio del 2016, que demuestra que su representada inició el procedimiento de sanción, una vez que la resolución Directoral N° 88-2016.MTPE/2/4 de fecha 13 de junio del 2016, que declaró improcedente la huelga, adquirió la calidad de cosa decidida. **iii)** El juez no ha valorado que el demandante no estaba legitimado para manifestarse públicamente y menos para obstruir el primer turno. **iv)** El *A quo* ha infringido el principio de congruencia procesal, dado que el acápite segundo del considerando décimo refiere que el actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fecha en que se habría programado la huelga nacional, por haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio razonable

para restringir el derecho de huelga del demandante, considerando que resulta incongruente con lo sostenido en el considerando tercero, donde refiere que visualizado el video, no se aprecia al actor en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses, son por el contrario se le aprecia transitando por la vía, protestando en forma pacífica v) Se ha omitido valorar debidamente el video en el cual se demuestra la obstrucción de los buses del personal de Backus, los mismos que estuvieron paralizados durante la manifestación ilegítima convocada por el Sindicato al cual pertenece el demandante.

### **3.- SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN**

**3.1.-** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley procesal de trabajo 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364º de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior"* <sup>1</sup>... *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*. <sup>2</sup> Es así que el Colegiado emitirá pronunciamiento respecto de los agravios de los apelantes.

**3.2.-** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral que establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios. Asimismo, el artículo 23.4, literal a) prescribe que incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, de su extinción o inexigibilidad.

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima. El Peruano. 31-07-2001, p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa. El Peruano. 31-07-2011, p. 7905

Conforme a la exposición oral efectuada por el Abogado de la parte demandada, durante la Audiencia de Vista de Causa de veintidós de junio del año en curso, puede advertirse que los agravios están dirigidos a sostener que no se ha vulnerado el Principio de Inmediatez en la imposición de la falta, por tres razones: i) porque su representada tuvo que esperar que la resolución que declaró improcedente y luego ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio quedara firme; ii) porque la imposición de la sanción significó el análisis no sólo de la falta cometida por el demandante sino por varios de ellos, significó además la visualización de los videos que daban cuenta del desarrollo de la huelga, a efectos de determinar la sanción a imponerse y iii) porque la calificación de dichas faltas las realiza la sede central ubicada en Lima.

Bajo dicho contexto corresponde a este Colegiado efectuar el análisis correspondiente respecto de si la demandada vulneró o no el principio de inmediatez en la imposición de la sanción al actor.

#### **4.- ANÁLISIS DEL CASO**

**4.1.-** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, solicitando como pretensión principal, se declare nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, en el que ilegalmente se le sanciona con dos días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia los días 01 y 02 de setiembre del 2016; y, como pretensión accesoría el pago de los días suspendidos; intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

**4.2.-** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción -de suspensión-, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida. Agrega que el principio de inmediatez no resulta aplicable al presente caso, ya que dicho principio restringe sus efectos únicamente a la sanción de despido mas no a un caso de sanción por suspensión escrita.

**4.3.-** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en el caso se ha configurado la inobservancia del principio de Inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

**4.4.-** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de dos días, el 18 agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que

media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legítimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación tanto más, si la afectación de este principio ha sido denunciada por el demandante a través de su escrito de demanda.

4.5.- Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

4.6.- El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

4.7.- Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *"El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas*

*(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un*

acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

4.8.- Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

4.9.- De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

4.9.1.- Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A., solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (Ver folios 37 a 39).

4.9.2.- En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (Ver folios 156 a 161); resolución notificada a la demandada el 15 de junio del año 2016, conforme se aprecia de la constancia de notificación y sello de recepción de folios 155.

4.9.3.- Seguidamente, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 285 a 286, la Dirección General de Trabajo, resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A, bajo el fundamento de que pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros

de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016**, tal como se evidencia de la constancia de notificación de folios 285.

**4.9.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 287 a 289*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundados** los citados recursos y declara **agotada la vía administrativa** del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016**.

**4.9.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a: Ivan Soplopucó Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidan Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chochope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Fizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (*Ver folios 336 a 370*).

**4.9.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y cinco trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**4.9.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa con la declaración de infundabilidad del recurso de reconsideración planteado por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**4.10.-** Así, la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, habiendo sido declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, resulta ser un incumplimiento de las obligaciones laborales del demandante, y por ende, sancionable por el empleador.

**4.11.-** En el caso de autos, es relevante el hecho de que la empresa emplazada mediante carta de fecha 29 de enero del 2016 de a folios noventa y cuatro a ciento doce, cumplió con informar al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston SAA -del cual es miembro activo el demandante- y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad a efectos de mantener los servicios indispensables de la demandada en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga, en atención a lo establecido en el artículo 82° segundo párrafo del Decreto supremo N° 010-2003-TR Ley que regula las Relaciones colectivas de trabajo que señala: *"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

**4.12.-** Así, la entidad demandada con fecha 14 de junio del mismo año -notificada al actor con fecha 15 de junio del 2016- según se observa del folio ciento catorce, puso en conocimiento del actor que debía permanecer en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el sindicato en mérito a que la labor del demandante

[Operario de Almacén de Productos Terminados] resulta ser de vital relevancia dentro de los servicios indispensables en las plantas industriales de la emplazada.

4.13.- En consecuencia dicha paralización al haber sido declarada ilegal, el demandante debió haber asistido a su centro de labores; máxime si la labor que ejercía en dicha oportunidad se encontraba dentro del rubro de labores indispensables, tal como se desprende de la carta remitida por la entidad demandada de fecha 29 de enero del 2016, de la cual el propio actor tuvo conocimiento el día 15 de Junio del 2016, es decir, previamente a la realización de la paralizaciones de fecha 16 y 17 de Junio del mismo año. Se destaca aquí, que al haberse determinado que el actor debió haber asistido a su centro de trabajo en virtud a la comunicación vertida por la empresa demandada, de autos fluye el Acta de Constatación en la que el Juez de Paz con fecha 16 y 17 de Junio del 2016 en la que se da cuenta de la inasistencia del demandante Manuel Alfredo Saavedra Monja, como se puede apreciar de las documentales anexas al Acta de Constatación de folios ciento veintisiete a ciento cincuenta.

4.14.- Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora que le corresponde de conformidad con el artículo 9º del Decreto supremo N° 003-97-TR; consideraciones precedentes que conllevan a determinar que el Juez a quo no ha ajustado su juicio lógico a los hechos acreditados con los medios probatorios de autos, y normas legales pertinentes; por lo que corresponde su revocatoria.

#### DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número tres de fecha doce de mayo del dos mil diecisiete, en cuanto resuelve declarar fundada la demanda; **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA la demanda**. En los seguidos por **Manuel Alfredo Saavedra Monja** contra **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA**; y los devolvieron.-

Sres.

**TUTAYA GONZALES**

**RODRIGUEZ RIOJAS**

**HUAMÁN VERA**



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00181-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : CIRO WALTER EMILIO NIÑO SOLIS  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SAA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE**

Chiclayo, veintitrés de julio del dos mil dieciocho.-

**VISTOS;** los autos en audiencia pública; y **CONSIDERANDO:**

**OBJETO DEL RECURSO**

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional, la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, de folios trescientos noventa y nueve a cuatrocientos dieciséis, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don CIRO WALTER EMILIO NIÑO SOLIS contra la empresa UNIÓN DE EMPRESAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de Agosto del 2016; en primer lugar por haberse determinado que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada conforme a lo expuesto en el punto 3 del considerando décimo primero de la presente resolución; y en segundo lugar por haberse transgredido el Principio de Inmediatez en el Procedimiento sancionador, conforme se ha descrito en el punto siete del considerando décimo primero. En consecuencia declárese fundado el pago de día de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del proceso, al ser pretensiones accesorias que siguen la suerte de la pretensión principal.

**PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos diecinueve a cuatrocientos treinta, la parte demandada solicita se declare nula la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:

- El A quo no ha tenido el cuenta que el demandante cometió inasistencia de su puesto de trabajo, y se le sanciono con la Carta de Sanción de fecha 18.08.16 por

no haber justificado su falta conforme lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

- No se ha evaluado los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/2/14 de fecha 24.06.16 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016 y la Resolución Directoral N° 99-20196-MTPE-2-14 de fecha 06.07.16.
- No se ha infringido el Principio de Inmediatez por cuanto ha sido un procedimiento complejo debido a un número de cincuenta y ocho trabajadores a quienes de forma individual debía emitírseles cartas notariales.
- No se ha valorado debidamente que la ilegalidad de la huelga trajo como consecuencia que los actos realizados sean ilegítimos y transgresores de las normas laborales y por ende la inasistencia haya sido injustificada.
- Si existieron actos de obstrucción al bus del primer turno por parte del actor, conforme se acredita con las fotografías y videos que adjuntamos en nuestra contestación.
- El A quo ha infringido el principio de Congruencia Procesal pues en la Sentencia apelada admite que la medida de huelga era ilegal, sin embargo deja sin efecto la medida disciplinaria aplicada por nuestra empresa evidenciándose una postura contradictoria.

## ANTECEDENTES DEL PROCESO

### *La Demanda*

Mediante escrito de folios sesenta y uno a sesenta y siete, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 18 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con (01) día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando el derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, mi asistencia el día 26 de Agosto del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesoría**, se ordene el pago del día de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta y cuatro a ochenta y cinco la demandada, sostuvo: Que los hechos alegados por el actor, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a

laborar en su puesto al cual previamente se le había programado para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 8 de julio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunico la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016.

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedo consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 22 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustentó la suspensión de 1 día de laborales, que debían aplicarse el 26 de agosto del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se Impugna, el A quo, ha resuelto declarar fundada la demanda, sustenta su decisión, bajo los siguientes argumentos: *i) si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedo consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo. ii) Se ha concluido que actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fechas en que se había programado la huelga nacional por parte de su sindicato, al haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio legal y objetivo como restricción razonable al derecho de huelga del demandante previo a los días de paralización, sin embargo, del visionado del aludido video no se aprecia al demandante en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses (porque en el video se aprecia que eran 3 buses de la empresa Línea los que trasladaban a los trabajadores de la demandada), con la intención expresa de no dejarlos pasar y perjudicar de esa manera a la producción de la empresa demandante, lo que se observa es que el demandante conjuntamente con otros trabajadores de la Plata de Motupe, transitan por la vía (Carretera), protestando contra su empleadora, en forma*

pacífica con presencia policial, quien prestaba las garantías del caso y esa actuación no puede ser considerada como "actos obstructivos al personal". Ello supone que la sanción impuesta al tomar en cuenta este criterio respecto a la "grave conducta obstructiva del trabajador" como agravante de su inasistencia conforme al quinto párrafo de la carta impugnada, deviene en irrazonable y desproporcional y en ese extremo la demanda debe ampararse. iii) Es preciso aclarar que los descuentos realizados por los días 16 y 17 de Junio, en los que se realizó la huelga, no pueden ser considerados como una sanción, sino que al no haber desempeñado trabajo efectivo, no correspondía abonar la parte imperfecta de labores, que le permita al trabajador no asistir a laborar a su centro de trabajo, manteniendo el empleador la obligación de retribuir los días de inasistencia. iv) Se advierte que la demandada para justificar su inacción desde la fecha del 16 y 17 de junio del 2016 hasta que la carta de suspensión de labores es recepcionada por el demandante con fecha 18 de agosto del 2016, es decir, después de 2 meses, ha esgrimido oralmente el argumento que se trata de analizar la situación de los 58 trabajadores sancionados con suspensión, que además tenía que analizar los videos y los actuados del expediente administrativo, sin embargo el tiempo en que ha demorado sancionar al trabajador no resulta razonable en relación a la naturaleza de la falta imputada, por lo que se concluye que el procedimiento disciplinario sancionador al demandante la entidad emplazada ha infringido el principio de inmediatez.

#### **FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA**

##### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: "Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior."<sup>1</sup> Asimismo, "El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum devolutum quantum appellatum*,

<sup>1</sup> Cas N° 2153-2000-Lima, El Peruano. 31-07-2001, p. 7574

en virtud del cual el tribunal de alzada solamente pueda conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como “Derechos Humanos”. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que el Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez “El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades”<sup>3</sup>.

**TERCERO:** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

#### **ANÁLISIS DEL CASO**

**CUARTO:** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal, se declare nula y sin efecto legal la Carta de fecha 13 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con un (01) día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia el día 26 de agosto del 2016; y, como pretensión accesoria el pago de los días

<sup>2</sup> Cas N° 625-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

<sup>3</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Americo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1998. Pg 63

de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

**QUINTO:** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

**SEXTO:** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

**SÉTIMO:** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de un (01) día, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el período que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

**OCTAVO:** Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal

a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: "El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N<sup>o</sup> 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Baltrán Quiroga, pág. 231), es decir, que se toma conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por

las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**12.1** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A , solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*Ver folios 35 a 37*).

**12.2** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 83-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*Ver folios 171 a 176*).

**12.3.-** Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 178 a 181, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston SAA, bajo el fundamento de que pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 50 vuelta).

**12.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 182 a 186*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 49 vuelta).

**12.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopuco Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Ollva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruíz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando

Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aidana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Glari Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solís (Motupe) (*Ver folios 225 a 388*); **además del actor, cuya carta corre a fojas 3 y 4.**

**12.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**12.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**12.8.-** Ahora, respecto de la agravante de la falta, consistente en la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 167 no se ve que el demandante hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal. Por el contrario, puede verse que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como moto taxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación debe desestimarse.

**12.9.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada

improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE.2.24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores, y al no haberlo hecho incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.10.-** Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora que le corresponde de conformidad con el artículo 9° del Decreto supremo N° 003-97-TR; lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está arreglada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

#### **DECISIÓN**

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, de folios trescientos noventa y nueve a cuatrocientos dieciséis, que resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta, y, **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** la demanda. En los seguidos por **Ciro Walter Emilio Niño Solís** contra **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA**; y los devolvieron.-

Sras.

TUTAYA GONZALES

RODRIGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA

SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00169-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : RICARDO LEONEL LA TORRE VALLEJOS  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO**

Chiclayo, dieciocho de julio del dos mil dieciocho

**VISTOS;** los autos en audiencia pública; y **CONSIDERANDO:**

**OBJETO DEL RECURSO**

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional, la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veinticinco de setiembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos diecisiete al cuatrocientos treinta y uno, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don RICARDO LEONEL LA TORRE VALLEJOS contra empresa UNIÓN DE EMPRESAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de Agosto del 2016; por haberse determinado que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada conforme a lo expuesto en el punto 4 del considerando décimo primero de la presente resolución. En consecuencia declárese fundado la restitución del pago de los días objeto de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del proceso.

**PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos treinta y cuatro al cuatrocientos cuarenta y tres, **la parte demandada solicita se declare nula la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:**

- El A quo no ha tenido el cuenta que el demandante cometió inasistencia de su puesto de trabajo, y se le sanciono con la Carta de Sanción de fecha 18.08.16 por no haber justificado su falta conforme lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.

- No se ha evaluado los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/2/14 de fecha 24.06.16 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016 y la Resolución Directoral N° 99-20196-MTPE-2-14 de fecha 06.07.16.
- No se ha infringido el Principio de Inmediatez por cuanto ha sido un procedimiento complejo debido a un número de cincuenta y ocho trabajadores a quienes de forma individual debía emitírseles cartas notariales.
- No se ha valorado debidamente que la ilegalidad de la huelga trajo como consecuencia que los actos realizados sean ilegítimos y transgresores de las normas laborales y por ende la inasistencia haya sido injustificada.
- Que, el A quo no ha valorado que el demandante no estaba legitimado para manifestarse públicamente y menos para obstruir el bus del primer turno.
- El A quo ha infringido el principio de Congruencia Procesal pues en la Sentencia apelada admite que la medida de huelga era ilegal, sin embargo deja sin efecto la medida disciplinaria aplicada por nuestra empresa evidenciándose una postura contradictoria.

#### ANTECEDENTES DEL PROCESO

##### *La Demanda*

Mediante escrito de folios sesenta y uno a sesenta y siete, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 18 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con (03) días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando el derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, mi asistencia el día 20, 21 y 22 de Agosto del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesoria**, se ordene el pago del día de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

##### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta y cuatro a ochenta y seis la demandada, sostuvo: Que los hechos alegados por el actor, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a laborar en su puesto al cual previamente se le había programado para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 8 de julio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunico la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016.

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedo consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 18 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustentó la suspensión de 1 día de laborales, que debían aplicarse los días 20, 21 y 22 de agosto del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se impugna, el A quo, ha resuelto declarar Fundada la demanda, sustenta su decisión, bajo los siguientes argumentos: *i) si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedo consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo.* *ii) Se ha concluido que actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fechas en que se había programado la huelga nacional por parte de su sindicato, al haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio legal y objetivo como restricción razonable al derecho de huelga del demandante previo a los días de paralización, sin embargo, del visionado del aludido video no se aprecia al demandante en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses (porque en el video se aprecia que eran 3 buses de la empresa Línea los que trasladaban a los trabajadores de la demandada), con la intención expresa de no dejarlos pasar y perjudicar de esa manera a la producción de la empresa demandante, lo que se observa es que el demandante conjuntamente con otros trabajadores de la Plata de Motupe, transitan por la vía (Carretera), protestando contra su empleadora, en forma pacífica, con presencia policial, quien prestaba las garantías del caso y esa actuación*

no puede ser considerada como "actos obstructivos al personal" Ello supone que la sanción impuesta al tomar en cuenta este criterio respecto a la "grave conducta obstructiva del trabajador" como agravante de su inasistencia conforme al quinto párrafo de la carta impugnada, deviene en irrazonable y desproporcionada y en ese extremo la demanda debe ampararse. iii) Es preciso aclarar que los descuentos realizados por los días 16 y 17 de Junio, en los que se realizó la huelga, no pueden ser considerados como una sanción, sino que al no haber desempeñado trabajo efectivo, no correspondía abonar la parte imperfecta de labores, que le permita al trabajador no asistir a laborar a su centro de trabajo, manteniendo el empleador la obligación de retribuir los días de inasistencia (...).".

### **FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA**

#### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: "Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior." "Asimismo, "El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum devolutum quantum appellatum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como "Derechos Humanos". Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima El Peruano, 31-07-2001, p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201, p. 7905

personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que el Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez "El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades"<sup>3</sup>.

**TERCERO:** El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

### **ANÁLISIS DEL CASO**

**CUARTO:** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal, se declare nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con tres días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia el día 26 de agosto del 2016; y, como pretensión accesoría el pago de los días de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

---

<sup>3</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1998. Pg. 63

**QUINTO:** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-* habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

**SEXTO:** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

**SÉTIMO:** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

**OCTAVO:** Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada"*.

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un periodo corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *"El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:*

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem, Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para

ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**12.1.-** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A , solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*Ver folios 35 a 37*).

**12.2.-** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*Ver folios 171 a 177*).

**12.3.-** Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 178 a 181, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A, bajo el fundamento de que pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 50 vuelta).

**12.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 182 a 186*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 49 vuelta).

**12.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopucó Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo

Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe) Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Hanner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (Ver folios 225 a 388); además del actor, cuya carta corre a fojas 3 y 4.

**12.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**12.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró Infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**12.8.-** Además, en el caso de autos, es relevante el hecho de que la empresa emplazada mediante carta de fecha 29 de enero del 2016 de folios noventa y cuatro a ciento doce, cumplió con informar al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston SAA -del cual es miembro activo el demandante- y a

la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad a efectos de mantener los servicios indispensables de la demandada en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga, en atención a lo establecido en el artículo 82º segundo párrafo del Decreto supremo N° 010-2003-TR Ley que regula las Relaciones colectivas de trabajo que señala: *"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

**12.9.-** Así, la empresa demandada, por Carta de fecha 14 de junio del mismo año, notificada al actor con fecha 15 de junio del 2016 (según se observa del folio ciento trece), puso en conocimiento del actor que debía permanecer en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el sindicato en mérito a que la labor del demandante [Operario de Envasado] resulta ser de vital relevancia dentro de los servicios indispensables en las plantas industriales de la emplazada (ver listado de folio 127).

**12.10.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016 fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores, máxime si el cargo que desempeñaba correspondía a una labor de naturaleza indispensable, tal como se desprende de la carta remitida por la entidad demandada de fecha 29 de enero del 2016, de la cual el propio actor tuvo conocimiento el día 15 de Junio del 2016, es decir, previamente a la realización de la paralizaciones de fecha 16 y 17 de Junio del mismo año. Y como quiera que el actor no asistió, incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.11.-** Por otro lado, respecto de la agravante de la falta, consistente en la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 167 no se ve que el demandante

hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal. Por el contrario, puede verse que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como moto taxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación debe desestimarse.

12.12.- Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora que le corresponde de conformidad con el artículo 9º del Decreto supremo N° 003-97-TR; lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está arreglada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

### DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, de folios trescientos noventa y nueve a cuatrocientos dieciséis, que resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta, y, **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** la demanda. En los seguidos por **Walter Emilio Niño Solís Ciro** contra **Unión de Cervecías Peruanas Backus y Johnston SAA**; y *los devolvieron.-*

Sres.

RODRIGUEZ RIOJAS

ALVARADO TAPIA

HUAMÁN VERA



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00191-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : YOVANNY LA ROSA TORRES  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA  
PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO**

Chiclayo, veintitrés de julio del dos mil dieciocho.-

VISTOS; los autos en audiencia pública; y, CONSIDERANDO:

**OBJETO DEL RECURSO**

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional, la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintinueve, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don YOVANNY LA ROSA TORRES contra la empresa UNIÓN DE EMPRESAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de Agosto del 2016; por haberse determinado que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada conforme a lo expuesto en el punto 3 del considerando décimo primero de la presente resolución; en consecuencia declárese fundado el pago de día de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del proceso.

**PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS**

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y uno, la **parte demandada solicita se declare nula la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:**

- El A quo no ha tenido el cuenta que el demandante cometió inasistencia de su puesto de trabajo, y se le sanciono con la Carta de Sanción de fecha 18.08.16 por no haber justificado su falta conforme lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.
- No se ha evaluado los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/2/14 de fecha 24.06.16 que declara ilegal la huelga de los días 16 y 17 de junio del 2016 y la Resolución Directoral N° 99-20196-MTPE-2-14 de fecha 06.07.16.
- No se ha valorado debidamente que la ilegalidad de la huelga trajo como consecuencia que los actos realizados sean ilegítimos y transgresores de las normas laborales y por ende la inasistencia haya sido injustificada.

- Si existieron actos de obstrucción al bus del primer turno por parte del actor, conforme se acredita con las fotografías y videos que adjuntamos en nuestra contestación.
- El A quo ha infringido el principio de Congruencia Procesal pues en la Sentencia apelada admite que la medida de huelga era ilegal, sin embargo deja sin efecto la medida disciplinaria aplicada por nuestra empresa evidenciándose una postura contradictoria.

## ANTECEDENTES DEL PROCESO

### *La Demanda*

Mediante escrito de folios sesenta a sesenta y seis, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 18 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con (01) día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando mi derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, mi asistencia el día 23 de Agosto del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesorio**, se ordene el pago del día de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta y uno a ochenta y dos la demandada, sostuvo:

Que los hechos alegados por el actor, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a laborar en su puesto al cual previamente se le había programado para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 8 de julio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunico la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedo consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 22 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustentó la suspensión de 1 día de laborales, que debían aplicarse el 26 de agosto del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se impugna, el A quo, ha resuelto declarar fundada la demanda, sustentando su decisión, bajo los siguientes argumentos: i) *si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedo consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo.* ii) *Se ha concluido que actor estaba impedido de ausentarse de sus labores en las fechas en que se había programado la huelga nacional por parte de su sindicato, al haber la Autoridad Administrativa de Trabajo establecido un criterio legal y objetivo como restricción razonable al derecho de huelga del demandante previo a los días de paralización, sin embargo, del visionado del aludido video no se aprecia al demandante en una actitud dolosa, colocándose delante de los buses (porque en el video se aprecia que eran 3 buses de la empresa Línea los que trasladaban a los trabajadores de la demandada), con la intención expresa de no dejarlos pasar y perjudicar de esa manera a la producción de la empresa demandante, lo que se observa es que el demandante conjuntamente con otros trabajadores de la Plata de Motupe, transitan por la vía (Carretera), protestando contra su empleadora, en forma pacífica con presencia policial, quien prestaba las garantías del caso y esa actuación no puede ser considerada como "actos obstructivos al personal". Ello supone que la sanción impuesta al tomar en cuenta este criterio respecto a la "grave conducta obstructiva del trabajador" como agravante de su inasistencia conforme al quinto párrafo de la carta impugnada, deviene en irrazonable y desproporcional y en ese extremo la demanda debe ampararse.* iii) *Es preciso aclarar que los descuentos realizados por los días 16 y 17 de Junio, en los que se realizó la huelga, no pueden ser considerados como una sanción, sino que al no haber desempeñado trabajo efectivo, no correspondía abonar la parte proporcional de la remuneración, ello por no estar aun un supuesto de suspensión imperfecta de labores, que le permita al trabajador no asistir a laborar a su centro de trabajo, manteniendo el empleador la obligación de retribuir los días de inasistencia.*

#### **FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA**

##### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado

ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Asimismo la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior."* Asimismo, *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada esta presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente pueda conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como "Derechos Humanos". Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes, el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez *"El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades"*<sup>3</sup>.

**TERCERO:** Que, el presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria,

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

<sup>3</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1998. Pg. 63

entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que queda acreditada la prestación de servicios.

#### ANÁLISIS DEL CASO

CUARTO: El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal la declaración de Nullidad de la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con un (01) día de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia el día 23 de agosto del 2016; y, como pretensión accesoria el pago de los días de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

QUINTO: Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

SEXTO: En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del citado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

SÉTIMO: Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

OCTAVO: Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio podemos definirlo de la siguiente manera: *"En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de*

tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada".

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un período corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: "El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Baltrán Quiroga, pág. 231), es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia

*pequeña empresa. bastará con su sola decisión la que podrá ser adoptada en el más breve plazo "*

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuente con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

**12.1** Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (*Ver folios 34 a 40 vuelta*).

**12.2** En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar **improcedente** la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (*Ver folios 168 a 173*).

**12.3.-** Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 175 a 178, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston SAA, bajo el fundamento de que  pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 49 vuelta).

**12.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 179 a 183*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del

procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 48 vuelta).

**12.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopucó Rodríguez, Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Elorreaga Cajusol, José Anselmo Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Olliva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chochope- Motupe), Máximo Furizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), CebRANDO Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe) Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Hally De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Carnamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (*Ver folios 220 a 394*); además del actor, cuya carta corre a fojas 03 v vuelta.

**12.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

**12.7.-** Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró Infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se

constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de inmediatez.

**12.8.-** Ahora, respecto del agravante de la falta, consistente en la "Obstrucción del Bus que trasladaba personal del primer turno", debe señalarse que de la visualización del CD que en autos obra a folios 397 no se ve que el demandante hubiera procedido de tal manera que hubiera impedido el tránsito del bus que trasladaba personal. Por el contrario, puede verse que la marcha de protesta se realizó en forma pacífica, trasladándose hasta ubicarse en frente de la empresa, momentos en que tanto los buses como moto taxis y camionetas, procedieron a transitar delante de los trabajadores, quienes no impidieron su paso, razones por las cuales esta imputación debe desestimarse.

**12.9.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA mediante carta de fecha 08 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores, y al no haberlo hecho incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.10.-** Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora de conformidad con el artículo 9° del Decreto supremo N° 003-97-TR; lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está arreglada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

#### DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre del dos mil diecisiete, en cuanto resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta, y, **REFORMÁNDOLA**, declararon **INFUNDADA** la demanda. En los seguidos por **Yovanny La Rosa Torres** contra **Empresa Unión de Cervecerías Backus & Jhonston SAA**. *Y los devolvieron.-*

Sres.

TUTAYA GONZALES

RODRÍGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE - Ley N° 29497

EXPEDIENTE : 00198-2016-0-1708-JM-LA-01  
DEMANDANTE : HÉCTOR HUMBERTO ELORREAGA CAJUSOL  
DEMANDADO : UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SAA  
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA  
  
PONENTE : Sr. HUAMÁN VERA

**RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE**

Chiclayo, veintitrés de julio del dos mil dieciocho.-

VISTOS; los autos en audiencia pública; y, **CONSIDERANDO:**

OBJETO DEL RECURSO

Es objeto de pronunciamiento de este órgano jurisdiccional, la apelación interpuesta por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número CUATRO, de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintinueve, que declaro **FUNDADA** la demanda interpuesta por don YOVANNY LA ROSA TORRES contra la empresa UNIÓN DE EMPRESAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A., en consecuencia nula y sin efecto legal la Carta de fecha 18 de Agosto del 2016; por haberse determinado que la sanción de suspensión deviene en irrazonable y desproporcional al tomar en cuenta para su determinación "graves actos obstructivos del demandante" (agravante), circunstancia que ha sido desestimada conforme a lo expuesto en el punto 3 del considerando décimo primero de la presente resolución; en consecuencia declárese fundado el pago de día de suspensión de labores, el pago de intereses y costos del proceso.

PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS

Que, mediante escrito de apelación de folios cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y uno, **la parte demandada solicita se declare nula la resolución cuestionada y manifiesta como agravios:**

- El A quo no ha tenido en cuenta que el demandante cometió inasistencia de su puesto de trabajo, y se le sanciono con la Carta de Sanción de fecha 18.08.16 por no haber justificado su falta conforme lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.
- No se ha evaluado los actos administrativos recaídos en la Resolución Directoral N° 93-2016-MTPE/2/14 de fecha 24.06.16 que declara ilegal la huelga de los días

16 y 17 de junio del 2016 y la Resolución Directoral N° 99-20196-MITPE-2-14 de fecha 06.07.16.

- No se ha valorado debidamente que la ilegalidad de la huelga trajo como consecuencia que los actos realizados sean ilegítimos y transgresores de las normas laborales y por ende la inasistencia haya sido injustificada.
- Que, la posición asumida por el A quo es errada, ya que el principio de inmediatez no es rígido, como ha sido aplicado en este caso, sino uno flexible y elástico según las circunstancias del caso.

## ANTECEDENTES DEL PROCESO

### *La Demanda*

Mediante escrito de folios cincuenta y nueve a sesenta y seis, el demandante, postuló como **pretensión principal**, se declare nula y sin efecto legal la carta de fecha 18 de agosto del 2016, en que ilegalmente se me sanciona con (02) días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, vulnerando mi derecho constitucional de actividad sindical, prohibiendo por ejecución de sanción disciplinaria, mi asistencia el día 24 y 25 de Agosto del 2016. Asimismo, solicita como **pretensión accesoria**, se ordene el pago de los días de suspensión de labores y el pago de intereses y costos del proceso.

### *Contestación de la Demanda*

Mediante escrito de folios setenta y tres a ochenta y cuatro la demandada, sostuvo: Que los hechos alegados por el actor, son falsos, dado que el recurrente no ha sido sancionado disciplinariamente por el simple hecho de haber ejercido Huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, sino, por la falta de acatamiento a su obligación de acudir a laborar en su puesto al cual previamente se le había indicado que era indispensable para la producción de la Planta de Motupe y por tanto no podía suspender sus actividades.

El 8 de junio del 2016 el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, comunico la materialización de una paralización de labores a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016.

Sin embargo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MITPE/2/14 de fecha 13 de junio del 2016, la Dirección General de Trabajo declaró improcedente la huelga por no cumplir con lo previsto en el literal b) del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como lo establecido en el artículo 63° y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,

aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esta disposición quedó consentida, conforme proveído de fecha 05 de julio del 2016, por haberse vencido el plazo otorgado al sindicato para que cumpla con subsanar la omisión incurrida en su recurso de apelación.

Mediante carta de fecha 18 de agosto del 2016, le cursamos carta de imputación de sanción, precisándole los fundamentos de hechos y jurídicos en los cuales se sustentó la suspensión de dos días de laborales, que debían aplicarse el 6 y 19 de septiembre del 2016.

#### ***El Pronunciamiento del A quo***

Mediante Sentencia, que se impugna, el A quo, ha resuelto declarar fundada la demanda, sustenta su decisión, bajo los siguientes argumentos: i) *si bien es cierto que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14 de fecha 13 de Junio del 2016 declaró improcedente la referida paralización, la que recién quedó consentida el 12 de julio del 2016, fecha posterior a la huelga realizada el 16 y 17 de junio del 2016, lo que no produce efecto retroactivo.* ii) *La demandada para justificar su inacción desde la fecha del 12 de julio del 2016 hasta que la carta de suspensión de labores es recepcionada por el demandante con fecha 26 de agosto del 2016, es decir 1 mes más 12 días, ha esgrimido oralmente el argumento que se trata de analizar la situación de los 58 trabajadores sancionados con suspensión, que además tenía que analizar los videos, y los actuados del expediente administrativo, sin embargo el tiempo en que ha demostrado sancionar al trabajador no resulta razonable en relación a la naturaleza de falta imputada, por lo que se concluye que en el procedimiento disciplinario sancionador al demandante la entidad emplazada ha infringido el principio de inmediatez, pues no tomó en cuenta que, como empleador, y en mérito de las facultades que le confiere el poder de dirección, ya había aceptado y olvidado los hechos imputados como falta, motivo por el cual la suspensión de labores del recurrente ha devenido en arbitraria y lesionando su derecho constitucional al trabajo, correspondiendo por tanto, en este extremo, estimar la demanda.*

#### **FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA**

##### ***Competencia del órgano jurisdiccional superior***

**PRIMERO:** Conforme a la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo N° 364 del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el

órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *"Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos vicios y errores de una resolución dictada por el inferior."* Asimismo, *"El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre conocidos como "Derechos Humanos". Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores por ostentar la calidad de personas y deben hacerlo de la manera más efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos, por el contrario, se necesita que Estado garantice y tutele los denominados derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un parámetro preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este derecho está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez *"El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades"*<sup>3</sup>.

**TERCERO:** Que, el presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo N° 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba, y en el artículo N° 23.1 a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien

<sup>2</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001, p. 7574

<sup>3</sup> Cas N° 629-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201 p. 7905

<sup>4</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1998, Pg. 63.

afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación de servicios.

#### ANÁLISIS DEL CASO

**CUARTO:** El accionante interpone demanda de Impugnación de Sanción Disciplinaria, siendo su pretensión principal la declaración de Nulidad de la Carta de fecha 18 de agosto de 2016, por la cual se le sanciona con dos (02) días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días 16 y 17 de Junio del 2016, prohibiendo su asistencia el día 24 y 25 de septiembre del 2016; y, como pretensión accesoria el pago de los días de suspensión, y el pago de intereses legales y costos del proceso. Afirma el actor que el Sindicato de Trabajadores de la demandada, convocó para el día 16 y 17 de Junio de 2016 a una paralización de labores, por lo que, en su condición de afiliado, no asistió a su centro de labores en dicha data.

**QUINTO:** Por su parte, la demandada alega que la citada inasistencia antes descrita, configuró una falta pasible de sanción *-de suspensión-*, habiendo impuesto una sanción proporcional a la falta cometida, toda vez que el actor faltó dos días al centro de trabajo sin justificación alguna, pues la paralización programada había sido declarada ilegal por la autoridad administrativa de trabajo.

**SEXTO:** En el análisis de la apelación, resulta necesario abordar en primer orden si en presente el caso se ha configurado la inobservancia del principio de inmediatez en la imputación de la falta grave del demandante, pues de configurarse la infracción del acotado principio, la imputación a que se contrae la Carta de fecha 18 de agosto del 2016 devendría en ineficaz.

**SÉTIMO:** Es así que en atención al tiempo transcurrido entre los hechos imputados al demandante -que datan del 16 y 17 de junio del 2016- y la fecha en que se materializó la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión de tres días, el 18 de agosto de 2016, como se ha señalado, es un aspecto de preliminar análisis determinar si el periodo que media entre dichos eventos, se encuadra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si la demandada se encontraba legitimada para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

**OCTAVO:** Al respecto, es de señalar que los principios son, como señala Manuel Alonso Olea: *"aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"*. Este principio

podemos definirlo de la siguiente manera: *En virtud del principio de inmediatez, el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción debe ser reducido, de tal manera que si dicho lapso de tiempo es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada*.

**NOVENO:** El inciso g) del artículo 12º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que forma parte de la facultad directriz del empleador, sancionar las faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores. Sin embargo, en aplicación del principio de inmediatez, la sanción que aplique el empleador al trabajador en uso de sus facultades sancionadoras por la comisión de alguna infracción debe ser impuesta en un periodo corto de tiempo luego de que el empleador toma conocimiento de la infracción.

**DÉCIMO:** Respecto del citado Principio el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00543-2007-PA, procedió a delimitar sus alcances, los mismos que constituyen un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo que: *“El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas: (i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta*

desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo."

**UNDÉCIMO:** Así, la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al empleador a partir del momento en que éste cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda, dentro de los límites de la razonabilidad. En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria. Sin embargo, es claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas.

**DUODÉCIMO:** De la revisión de los actuados respecto del proceso de cognición se desprende que:

12.1.- Mediante comunicación de fecha 07 de junio del año 2016, el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston S.A, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, declare procedente la petición de huelga de los días 16 al 18 de junio del 2016 (Ver folios 37 a 39 vuelta).

12.2.- En respuesta a la indicada solicitud, la Dirección General de Trabajo, mediante Resolución Directoral General N° 88-2016-MTPE/2/14, resuelve declarar improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Nacional de la demandada (Ver folios 156 a 161).

12.3.- Luego, mediante Resolución Directoral General N° 93-2016-MTPE/2/14 de folios 163 a 164 vuelta, la Dirección General de Trabajo resolvió declarar **ilegal** la huelga realizada por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Jhonston S.A.A, bajo el fundamento de que pese a la declaración de improcedencia de la medida de huelga, los trabajadores afiliados al Sindicato llevaron a cabo la paralización de labores durante los días 16 y 17 de junio

del 2016 en los centros de trabajo ubicados en Lima Metropolitana y las Regiones de Arequipa, Lambayeque, y Cusco. Tal resolución le fue notificada al Sindicato de Trabajadores de la demandada el día **30 de junio del año 2016** (folios 48 vuelta).

**12.4.-** Acto seguido en respuesta al recurso de apelación, interpuesto por el Sindicato de Trabajadores, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución General N° 99-2016-MTPE/2/14 de fecha 06 de Julio del 2016 (*Ver folio 165 a 167*), resuelve adecuar el recurso de apelación considerando el mismo como un recurso de reconsideración, declarando además **infundado** el citado recurso y declara agotada la vía administrativa del procedimiento a partir de la expedición de la referida resolución. Dicha resolución fue notificada al Sindicato de trabajadores el día **trece de julio del año 2016** (fojas 47 vuelta).

**12.5.-** Así terminado el proceso de cognición respecto de la comisión de la falta, la demandada inició el proceso **volitivo**, a efectos de determinar la imposición de la sanción correspondiente. En esta fase se evidencia que la demandada, cursó cartas de sanción a los trabajadores: Iván Soplopucó Rodríguez; Gabriel Calderín Lucero, Edwin Javier Gutiérrez Carrasco, Héctor Humberto Eloorveaga Cajusol, José Anselmo Zaidman Herrera (Libertad Trujillo), José Genaro Sausa Oliva (Chóchope- Motupe), Dennise Joel Torres Correa (Motupe), Pepe Miguel Ramírez Quipusco (Motupe), Luis Alberto Torres Gastulo (Salitral- Motupe), Manuel Alfredo Saavedra Monja (Chóchope- Motupe), Máximo Purizaca Torres (Motupe), Ruiz Chiroque José Andrés (Motupe), Carlos Humberto Gastelo Valdera (Motupe), José Ruiz Castillo (Motupe), Santos Cristian Leiva Vega (Motupe), Cebrando Tello Mori (Motupe), Jorge Juan Gutiérrez Otiniano (Motupe), Uber Luis Valencia Fernández (Motupe), Juan Manuel Falla Pizarro (Motupe), Armando Aldana Marquez ( Motupe) Oswaldo Vidal Borda (Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez ( Motupe), Luis Alberto Ramírez Sánchez (Motupe), Daniel Idelfonso Sánchez López (Motupe), Luis Alberto De La Cruz Ponce (Motupe), Alfredo Carbajal Cruz (Motupe), Williams Alfredo Zapata Enriquez (Motupe), Gian Carlos Zapata Castro (Motupe), Jorge Luis Saavedra Sandoval (Motupe), Henner Helly De La Cruz Rojas (Motupe), Luis Ivan Flores Cainamari (Motupe), Ricardo Leonel La Torre Vallejos (Motupe), Demetrio Salazar Cumpa (Motupe), José Luis Obando Martínez (Motupe), Ciro Walter Emilio Niño Solis (Motupe) (*Ver folios 206 a 371*); **además del actor, cuya carta corre a fojas 216 y 217.**

**12.6.-** Ello evidencia que para la determinación de las faltas imputadas de los treinta y seis trabajadores antes citados, la demandada tuvo que realizar una labor de averiguación e investigación individual para la determinación de responsabilidades y tal labor significó, por ejemplo, la visualización de los videos que daban cuenta de la realización de la protesta, tal como lo precisa la demandada en las cartas cursadas a

los trabajadores antes citados, asimismo se evidencia que dada la estructura organizacional de la demanda, la determinación de las faltas fueron efectuadas por su órgano pertinente en la ciudad de Lima.

12.7.- Las circunstancias antes descritas, permiten a este Colegiado establecer que entre la comisión de la falta y su sanción, existió un plazo razonable, pues la carta de sanción fue remitida por la demandada el 18 de agosto del año 2016, esto es, luego de agotada la vía administrativa, es decir, luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró Infundado el recurso de Reconsideración interpuesto por el Sindicato de Trabajadores (13 de julio de 2016) y culminadas las diligencias de averiguación en la determinación de la falta. Consecuentemente, no constituye agravante alguna. Por estas consideraciones se constata que al imponer la demandada la sanción cuestionada al demandante, observó el principio de Inmediatez.

12.8.- En el caso de autos, es relevante el hecho de que la empresa emplazada mediante carta de fecha 29 de enero del 2016 de folios noventa y cuatro a ciento doce, cumplió con informar al Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecarías Backus y Johnston SAA -del cual es miembro activo el demandante- y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores, horarios, turnos y periodicidad a efectos de mantener los servicios indispensables de la demandada en todas sus plantas ante un eventual supuesto de huelga, en atención a lo establecido en el artículo 82º segundo párrafo del Decreto supremo N° 010-2003-TR Ley que regula las Relaciones colectivas de trabajo que señala: *"Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

12.9.- Así, la empresa demandada, por Carta de fecha 14 de junio del mismo año, notificada al actor con fecha 15 de junio del 2016 (según se observa del folio ciento veintidós), puso en conocimiento del actor que debía permanecer en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el sindicato en mérito a que la labor del demandante [Encargado en el Almacén de materiales] resulta ser de

vital relevancia dentro de los servicios indispensables en las plantas industriales de la emplazada (ver listado de folio 132).

**12.10.-** Siendo que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA mediante carta de fecha 8 de junio del 2016, a realizarse los días 16 y 17 de junio del 2016, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de labores; máxime si el cargo que desempeñaba correspondía a una labor de naturaleza indispensable, tal como se desprende de la carta remitida por la entidad demandada de fecha 29 de enero del 2016, de la cual el propio actor tuvo conocimiento el día 15 de Junio del 2016, es decir, previamente a la realización de la paralizaciones de fecha 16 y 17 de Junio del mismo año. Y como quiera que el actor no asistió, incurrió en incumplimiento de sus obligaciones laborales, conducta que es sancionable por el empleador.

**12.11.-** Se concluye así en que la empresa demandada ha ejercido dentro de los parámetros de ley su facultad sancionadora de conformidad con el artículo 9° del Decreto supremo N° 003-97-TR, lo que conduce a determinar que la decisión del Juez de la causa no está amagada a derecho, y, por ello mismo, debe ser Revocada.

#### DECISIÓN

Por tales consideraciones los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **REVOCARON** la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veinticinco de septiembre de dos mil diecisiete, de folios cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintinueve, en cuanto resuelve declarar Fundada la demanda interpuesta, y, **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda. En los seguidos por Héctor Humberto Elorreaga Cajusol contra Empresa Unión de Cervecerías Backus & Johnston SAA. *Y los devolvieron.*

Sres.

TUTAYA GONZALES

RODRÍGUEZ RIOJAS

HUAMÁN VERA

1-L

EXP. N.º 02211-2009-PA/TC  
MOQUEGUA  
SINDICATO UNIFICADO DE  
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de octubre de 2010, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Calle Hayen, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-Ilo contra la sentencia expedida por la Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 478, de fecha 12 de febrero de 2009, que declaró fundada en parte la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 21 de enero de 2008, el Sindicato Unificado de Trabajo de SPCC – Ilo interpone demanda de amparo contra su empleadora; la empresa Southern Perú Copper Corporation, por violación de su derecho a la huelga, solicitando que se declaren inaplicables y nulas las cartas notariales de fechas 6,7,8,9,13,21, y 23 de noviembre de 2007, y se ordene a los demandados abstenerse de incurrir en actos violatorios de los derechos de huelga y a la estabilidad laboral de sus afiliados, y se ordene el pago de costos del proceso. Refiere que el 24 de octubre de 2007, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, a la cual se encuentra afiliada, comunicó a la empresa minera demandada –entre otras empresas mineras– y a la autoridad de trabajo su decisión de llevar a cabo una huelga nacional, a partir de las 6.30 a.m. del día 5 de noviembre de 2007. El Sindicato demandante ratificó acatar la huelga y comunicó su decisión a la empresa demandada y a la autoridad de trabajo.

Señala que, a partir del segundo día de iniciada la huelga, un grupo de afiliados que venían acatando la huelga recibieron cartas notariales en sus domicilios, mediante las cuales se les indicaba que tenían que concurrir a laborar a fin de cubrir los servicios esenciales de la empresa, lo cual atentaba contra el derecho de huelga, toda vez que dichos trabajadores no estaban incluidos en la nómina de trabajadores designados por el Sindicato para prestar servicios esenciales, ni existía ninguna resolución de la autoridad de trabajo calificando las secciones en las que se desempeñan dichos trabajadores como servicios indispensables. Posteriormente, y ante la inasistencia de algunos trabajadores se les remitió cartas de preaviso de despido por falta grave.

La empresa demandada contesta la demanda señalando que la controversia planteada en autos no corresponde ser dilucidada a través del proceso constitucional de amparo y que, conforme al procedimiento establecido por la ley, la nómina del personal que debía laborar en los servicios esenciales o indispensables de la empresa, durante la huelga, era de aprobación automática, por lo que no era necesario contar con una resolución de la Autoridad de Trabajo, razón por la que considera que la empresa actuó conforme a ley, y que el haber cursado las cartas notariales no constituyen actos que vulneren el derecho de huelga de los afiliados al sindicato demandante.

El Segundo Juzgado Mixto de Ilo, a fojas 352, con fecha 18 de noviembre de 2008, declaró improcedente la demanda por considerar que el proceso de amparo no era la vía idónea para discutir la cuestión por carecer de etapa probatoria, siendo la vía adecuada el proceso laboral de la vía ordinaria.

La Sala pertinente revocó la apelada y declaró fundada la demanda en el extremo referido al derecho de huelga del sindicato e improcedente en el extremo referido a la declaración de nulidad e

inaplicabilidad de las cartas notariales cursadas a los trabajadores, por considerar que al no existir despido, la cuestión correspondía ser dilucidada en otra vía.

## FUNDAMENTOS

### § Delimitación del Petitorio

1. En el presente caso, la demanda fue declarada fundada en el extremo referido al derecho de huelga del sindicato demandante e improcedente en el extremo en que se solicita la declaración de nulidad e inaplicabilidad de las cartas notariales cursadas a los trabajadores, así como que cese la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores afiliados al sindicato demandante. Manifiesta el demandante la cuestión correspondía ser dilucidada en la vía del proceso laboral ordinario, al no existir despido de ningún trabajador. En tal sentido, y conforme al artículo 18º del Código Procesal Constitucional, que establece que el recurso de agravio constitucional procede sólo contra las resoluciones de segundo grado que declaren improcedente o infundada la demanda, el Tribunal Constitucional emitirá pronunciamiento sólo respecto del extremo de la demanda que fue declarado improcedente; es decir, respecto de si en el presente caso las cartas remitidas por la demandada, obrantes a fojas 2 a 116 de autos, constituyen o no actos que amenazan o vulneran el derecho al trabajo u otro derecho constitucional de los trabajadores afiliados al sindicato demandante.

### § Procedencia del proceso constitucional de amparo

2. Este Tribunal, mediante la STC N.º 0206-2005-PA, establecida como precedente vinculante en aplicación del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y publicada en el diario *El Peruano* el 22 de diciembre de 2005, ha dejado sentado los lineamientos jurídicos que permiten delimitar las pretensiones, relativas tanto del régimen laboral privado como del público, que merecen protección a través del proceso de amparo.
3. De acuerdo a los fundamentos 17 a 20 del citado precedente, el criterio general, en cuanto al régimen laboral privado, es que en aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de la materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y los que tienen por objeto el cuestionamiento y la calificación del despido fundado en causa justa, que se refieran a hechos controvertidos, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral ordinario.
4. Sin embargo, tal como se señala en el fundamento 16 del referido precedente, como excepción a dicho criterio general, las demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, entre ellas la *afectación a la libertad sindical y/o el derecho a la huelga*, serán procedentes en la vía del amparo, considerando la protección urgente que amerita este tipo de casos.
5. En el caso de autos, el sindicato demandante invoca la afectación de los derechos a la libertad sindical y de huelga de los afiliados a dicho organismo sindical, y siendo que estas presuntas afectaciones se enmarcan en algunos de los supuestos que habilitan el trámite de tales pretensiones a través de la vía del proceso constitucional de amparo, corresponde emitir pronunciamiento de fondo.

### § Sobre la presunta vulneración del derecho a la libertad sindical.

6. El derecho a la libertad sindical está reconocido en el artículo 28º, inciso 1), de la Constitución. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

7. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.
8. En el Fundamento 13 de la citada sentencia, este Tribunal ha señalado que “(...) la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (...) sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado”.
9. El sindicato demandante no ha acreditado, en modo alguno, que los beneficiarios hayan sido despedidos a causa de su condición de afiliados al sindicato de trabajadores. La documentación que presenta con su escrito de fecha 13 de enero de 2009 tiene relación con una huelga iniciada el 30 de junio de 2008, esto es, con posterioridad a la fecha en que fueron despedidos los beneficiarios.

#### § Algunas precisiones sobre el derecho a la huelga

10. El derecho a la huelga ha sido reconocido en el inciso 3) del artículo 28º de la Constitución, que señala:
 

“Artículo 28º. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.  
 (...)  
 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”
11. En la STC 0008-2005-PI/TC, este Tribunal ha precisado que la huelga es un derecho que “(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe previamente ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo”.
12. Siendo así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.
13. No obstante lo señalado anteriormente, debemos precisar que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público, en la medida en que “la huelga no es derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos” (FJ. 40 STC 0008-2005-PI/TC).
14. A través de la STC 0008-2005-PI/TC, se ha señalado que por disposición de la ley los servicios

esenciales constituyen uno de los límites del derecho de huelga.

15. Al respecto, cabe indicar que el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que:

“Artículo 82º. Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan”.

16. Este Tribunal en la STC 008-2005-AI ha declarado que “la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto” (Fundamento 42).

#### § Del procedimiento para establecer la cobertura de los puestos considerados como servicios esenciales

17. En relación al procedimiento establecido en la ley, cabe tener en cuenta que el segundo párrafo del artículo 82º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR dispone que “(...) Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo”.

18. El artículo 67º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, precisa que en cumplimiento del artículo 82º de la ley, las empresas comunicarán **en el mes de enero de cada año** a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad de Trabajo o al Instituto de Administración Pública, según corresponda, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos, así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos”.

#### § Análisis de la controversia

19. El considerando tercero del Auto Directoral N° 028-2007-DPSCL-DRTPE, de fecha 4 de diciembre de 2007, obrante a fojas 403 de autos, se señala: “de la revisión y análisis de los actuados, podemos observar que a fojas 167, la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de Ilo, mediante Auto Jefatural N° 163-2007-ZDTPE, de fecha 21 de junio de 2007, dispone la participación de la Dirección Regional de Energía y Minas de la Región Moquegua, para que designe un funcionario del sector y determine el número de trabajadores en las diferentes áreas de producción, en caso de huelgas o paralizaciones laborales (...)”.
20. Mediante el Auto Jefatural N° 342-2007-ZDTPE-I/JZ-SI, de fecha 16 de noviembre de 2007, confirmado por el Auto Directoral señalado en el fundamento anterior, se resolvió “Que el número y ocupación de trabajadores obreros y empleados que se requiere para su permanencia en las actividades indispensables en caso de producirse una huelga o paralización corresponden a 172 trabajadores entre obreros y empleados, de acuerdo al cuadro de distribución por turnos y actividades elaborado por el perito (...) debiéndose tener en cuenta que en el área del hospital el personal deberá laborar en un 100% (...)”.
21. Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos anteriores, podemos concluir que durante el lapso de tiempo en que se materializó la huelga declarada por el sindicato accionante, esto es, del

5 al 9 de noviembre de 2007, se encontraba pendiente de resolver por parte de la Autoridad de Trabajo la controversia suscitada por las partes, respecto del número y de la ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales.

22. De autos se advierte que con la comunicación de declaratoria de huelga de fecha 26 de octubre de 2007 el sindicato remitió a la empresa un listado de nombres de los trabajadores que, a su criterio, debían cubrir los cargos de los servicios esenciales durante el desarrollo de la huelga. Esta nómina difería sustancialmente del número de trabajadores que, a criterio de la empresa, eran necesarios para cubrir los servicios esenciales; por tal razón, la empleadora procedió a designar de manera unilateral al número restante de trabajadores que debían cumplir los referidos servicios; procediendo a remitir sendas cartas notariales instando a los trabajadores designados a concurrir a laborar. Estando así las cosas, corresponderá a este Tribunal dilucidar si con la remisión de las aludidas cartas notariales se habría vulnerado o no el derecho a la huelga de los trabajadores afiliados al sindicato demandante.
23. Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado “comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga”, signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado “Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga”, es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.
24. Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias, lo cual no quiere decir que las sanciones puedan o no resultar arbitrarias o desproporcionadas, toda vez que dicha tarea no corresponde al juez constitucional, sino que será el juez de la vía laboral ordinaria quien efectúe dicha evaluación y se pronuncie en definitiva sobre ello.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

#### HA RESUELTO

Declara **INFUNDADO** el extremo de la demanda que es materia del recurso de agravio constitucional, por no haberse acreditado la violación de derecho constitucional alguno.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**CALLE HAYEN  
ÁLVAREZ MIRANDA  
URVIOLA HANI**

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER JUDICIAL**

16/04/2019 10:00

NRO. TICKET: 190000279656

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 16/04/2019 10:00:29

|               |                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                  |
| TASA/TRIBUTO: | 07900 - Ofrecimiento de pruebas, excepciones    |
| CONCEPTO:     | Hasta 100 URP o Cuantía Indet. o Hasta S/ 40500 |

**Datos del contribuyente:**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 01                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | JUZGADO LABORAL - 300   |
| NRO. EXPEDIENTE:      | 2565-2018               |
| MONTO:                | S/ *****42.00           |

**IMPORTE TOTAL:** S/ \*\*\*\*\*42.00

857069-3 16APR2019 3586 9175 0987 10:00:29

Es parte de nuestro compromiso atenderlo cada día mejor; por lo tanto, de no estar conforme con las operaciones y servicios que le brindamos y desee efectuar cualquier reclamo, puede recurrir a nuestra Red de Agencias a nivel nacional o llamar a nuestra Mesa de Consultas al 440-5305 / 442-4470, o también a nuestra línea gratuita desde teléfonos fijos 0800-10700, donde lo atenderemos gustosamente. Adicionalmente podrá recurrir al Defensor del Cliente Financiero, INDECOPI o a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP si considera que su reclamo no es atendido adecuadamente. Lo dispuesto se encuentra conforme a la LEY N° 28587 y su Reglamento

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER JUDICIAL**

NRO. TICKET: 190000279656

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 16/04/2019 10:00:29

|               |                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                       |
| TASA/TRIBUTO: | 09970 - Derecho de notificación judicial             |
| CONCEPTO:     | Derecho de notificación judicial (R.A. N 345-CME-PJ) |

**Datos del contribuyente:**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 02                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | JUZGADO LABORAL - 300   |
| NRO. EXPEDIENTE:      |                         |
| MONTO:                | S/ *****4.30            |

**IMPORTE TOTAL:**

S/ \*\*\*\*\*8.60

857289-8 16APR2019 3586 9175 0987 10:00:29

Es parte de nuestro compromiso atenderlo cada día mejor; por lo tanto, de no estar conforme con las operaciones y servicios que le brindamos y desee efectuar cualquier reclamo, puede recurrir a nuestra Red de Agencias a nivel nacional o llamar a nuestra Mesa de Consultas al 440-5305 / 442-4470, o también a nuestra línea gratuita desde teléfonos fijos 0800-10700, donde lo atenderemos gustosamente. Adicionalmente podrá recurrir al Defensor del Cliente Financiero, INDECOPI o a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP si considera que su reclamo no es atendido adecuadamente. Lo dispuesto se encuentra conforme a la LEY N° 28587 y su Reglamento.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE ATE - ZONA 02**

CORTE SUPERIOR DE LIMA ESTE  
Secretario: GUTIERREZ  
VIZCARRA MELISSA ELENA  
Fecha: 13/05/2019 17:22:42  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D.Judicial: LIMA ESTE/ATE  
VITARTE  
FIRMA DIGITAL

**EXPEDIENTE : 02565-2018-0-3202-JP-LA-01**  
**MATERIA : IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA**  
**JUEZ : RICARDO ARTURO SAMAME GONZALES**  
**ESPECIALISTA : MARÍA CONGA HUARCAYA**  
**DEMANDANTE : JOSE DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA**  
**DEMANDADA : UNION DE CERVECERIAS PERUANAS  
BACKUS Y JONHSTON S.A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DOS**

Lima Este, trece de mayo  
Del dos mil diecinueve

**SENTENCIA**

**I.- PARTE EXPOSITIVA**

**PRETENSIÓN.-**

Por escrito de fojas 51/64, **JOSE DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA** interpone demanda contra la empresa **UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JONHSTON S.A.**, pretendiendo lo siguiente:

1. Que se declare nula y sin efecto legal la carta notarial de fecha 20 de abril de 2018, que dispone la suspensión del demandante por cinco días sin goce de haber, los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018.
2. El reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir durante los días de suspensión sin goce de haberes.
3. El pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

**FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

1.- Señala que labora en Backus desde el 06 de mayo de 1987, como obrero del área de elaboración, percibiendo un jornal diario de S/. 177.34 Soles, más conceptos remunerativos variables que se perciben en función a la remuneración básica.

2.- Agrega que el Sindicato Nacional de Obreros de Backus por acuerdo de Asamblea General convocó a una huelga general los días 11 y 12 de abril de 2018, en la que participó por ser un miembro afiliado.

3.- Añade que, con la finalidad de romper la unidad de la huelga prevista para los días 11 y 12 de abril de 2018, la emplazada le remitió una carta notarial el día 05 de abril de 2018, comunicándole que debía concurrir a laborar los días 11 y 12 de abril de 2018 al haberlo considerado como trabajador indispensable para la continuidad en el funcionamiento de la empresa en la planta de Ate Vitarte.



4.- Agrega que se le impuso la sanción sin que exista un procedimiento previo, so pretexto que era trabajador indispensable, existiendo una controversia entre la nómina de nueve trabajadores presentada por el Sindicato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y los ochenta y siete trabajadores obreros, de los cuatrocientos trabajadores sindicalizados en la Planta de Ate, evidenciando el atropello a su libertad sindical, máxime, si los obreros no sindicalizados suman un total de ciento veinte, y continuaban trabajando a disposición de la empresa, que no se paralizó la producción, ni su inasistencia generó peligro a las personas, o a la seguridad o conservación de los bienes de la empresa.

5.- Añade que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado ilegal la huelga de los trabajadores de los días 11 y 12 de abril de 2018, sin embargo, ha sido objeto de impugnación por el Sindicato de Trabajadores de Backus ante el órgano jurisdiccional, encontrándose pendiente de resolver. Asimismo, refiere que Backus pretende amedrentar a los afiliados al Sindicato sancionándolos ilegalmente, como represalia a la participación de los trabajadores en la huelga del 11 y 12 de abril de 2018, pues aunque ha sido declarada improcedente la huelga, no fue declarada ilegal.

**AUTO ADMISORIO:**

Mediante resolución número uno, de fojas 65/68, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

1.- Por escrito de fojas 259/284 Backus contestó la demanda, indicando que de acuerdo a ley se establece como límite al ejercicio del derecho de huelga el establecimiento de servicios indispensables para el funcionamiento de la empresa, y en tal sentido las empresas tienen la obligación de comunicar el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, para que, si se configura una medida de fuerza, no se abstengan, sino que asistan a la empresa en aras de garantizar la seguridad de las personas, los bienes de la empresa y el restablecimiento de las actividades una vez levantada la huelga, siendo que los servicios indispensables configuran un límite al ejercicio del derecho de huelga.

2.- Agrega que Backus en ejercicio de su facultad de dirección designó al personal que conformaría la nómina de trabajadores indispensables en caso de huelga, que debería prevalecer si se encontraban en un proceso de divergencia, implicando una obligación laboral de asistir a la empresa a los trabajadores seleccionados en caso se materialice la huelga, situación que no constituye la afectación al ejercicio de su libertad sindical, sino un límite a su ejercicio. En tal sentido, si existiera divergencia entre el número de trabajadores propuestos por la empresa y el sindicato, y mientras no exista pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, debe prevalecer la nómina señalada por la empresa, entendiéndose que ésta última tiene mayor conocimiento de la funcionalidad de



la organización productiva y mayor razonabilidad para designar al personal indispensable.

3.- Además, refiere que es falso que la sanción haya sido como represalia a la participación del demandante en la huelga del 11 y 12 de abril de 2018, pues en la carta notarial del 05 de abril de 2018 se comunicó al demandante que debía permanecer en su puesto de trabajo porque estaba incluido en la relación de los trabajadores indispensables, sin embargo, incumplió dicha obligación, contraviniendo las normas que garantizan el establecimiento de personal indispensable en caso de huelga, y por ello su sanción estuvo plenamente justificada, habiéndose sancionado el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo en su condición de trabajador indispensable.

4.- Añade que uno de los límites al ejercicio de la huelga relacionado a la confrontación con otros derechos e intereses de protección constitucional, de los servicios esenciales e indispensables de la empresa, que tienen como finalidad garantizar el derecho a la vida, la salud, seguridad y los bienes y la continuidad de las empresas, y si bien la actividad de Backus no es la prestación de un servicio público esencial, en los artículos 78° y 82° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, se establece como límite al ejercicio del derecho de huelga, el establecimiento de servicios mínimos indispensables para garantizar el normal funcionamiento de la empresa.

5.- De otro lado, refiere que el 26 de enero de 2018 Backus informó al Ministerio de Trabajo y al Sindicato de Obreros de la empresa el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y los turnos que deberían cumplir, así como la periodicidad en que debían producirse los reemplazos respectivos, correspondientes a los servicios indispensables de la empresa en caso de huelga, y en el mes de febrero de 2018 el Sindicato presentó la divergencia a la relación de trabajadores, y siendo que no había pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, respecto de dicho procedimiento, correspondía que la organización sindical designe a un número suficiente de afiliados para cubrir la cantidad de posiciones indispensables determinadas por la empresa. Así las cosas, si el sindicato decidía ir a huelga, debía garantizar el cumplimiento del inciso c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y la única forma de ello era presentando una nómina con la cantidad de trabajadores que la empresa consideró como trabajadores indispensables.

6.- Añade que mediante Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14, del 06 de abril de 2018, se declaró improcedente la huelga promovida por el sindicato, y tras la interposición del recurso de reconsideración del Sindicato, se emitió la Resolución Directoral N° 0074-2018-MTPE/2/14, concluyendo equivocadamente que el sindicato no incumplió el literal c) del artículo 65° DEL Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ante lo cual han interpuesto la demanda contencioso administrativa que se encuentra en trámite.



7.- Finalmente, afirma que el demandante no fue sancionado con la suspensión por su participación en la huelga de los días 11 y 12 de abril de 2018, sino por el incumplimiento de su designación como personal indispensable, al desobedecer la orden de la compañía de presentarse en aquellos días, incumpliendo sus obligaciones de trabajo y poniendo en riesgo la integridad de los bienes e insumos de la compañía, justificando la sanción de cinco días sin goce de haber.

#### **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:**

A fojas 285/289 obra el Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 17 de abril de 2019, dando cuenta que no se arribó a acuerdo conciliatorio, y se fijaron como pretensiones materia de juicio:

#### **Pretensión Principal:**

1. Se declare nula y sin efecto legal la carta notarial de fecha 20 de abril de 2018, que dispone la suspensión de cinco días sin goce de haber.
2. El reintegro de remuneraciones dejadas de percibir durante los días de suspensión sin goce de haberes.

#### **Pretensión Accesoría:**

1. Ordenar el pago de los intereses legales, más costas y costos del proceso.

#### **DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO:**

En el acto de la Audiencia de Conciliación se advirtió que en el presente caso se cumplían los requisitos previstos en el último párrafo del artículo 43° de la Ley N° 29497 para proceder al Juzgamiento Anticipado del Proceso, razón por la cual se procedió a la actuación de los medios probatorios así como se escucharon los alegatos finales de las partes procesales, actos que quedaron registrados en audio y video, por lo que, siendo el estado de dictarse sentencia, se emite en los siguientes términos:

#### **II.- PARTE CONSIDERATIVA:**

##### **Sobre el ejercicio del derecho de huelga:**

1.- El artículo 28° de la Constitución Política del Estado señala que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”*.

2.- El artículo 72° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que: *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”*.

3.- Luego, en el artículo 77° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se indica lo siguiente: *“La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos: a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78”, agregando en éste último que: “Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga”.*

4.- El artículo 82° de la misma norma señala, además:

*Artículo 82°: Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.*

*Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo”.*

5.- Por su parte, el literal c) del artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sustituido por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, señala que: *“La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas: (...) c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley (...)”.*

6.- En relación con ello, en el artículo 68° de la referida norma, sustituido por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, se indica que: *“En caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme a lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley, la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia. Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada”.*

### **Análisis.-**

7.- Fluye de autos lo siguiente:

- A fojas 84/89 obra la Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14, del 06 de abril de 2018, que resolvió lo siguiente:

“ARTICULO PRIMERO.- Declarar IMPROCEDENTE la comunicación de paro de cuarenta y ocho (48) horas presentado por el SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JHONSTON SAA, a realizarse los días 11.04.2018 y 13.04.2018, al no haberse observado los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del TUO de la LRCT, y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR. (...).”

- A fojas 91/100 obra la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, que señala entre sus fundamentos lo siguiente:

“(…) Sin perjuicio de que, conforme al artículo 68° del reglamento de la LRCT, corresponda un órgano independiente la dilucidación de los concretos puestos indispensables que deben mantenerse ocupados durante una huelga, la evaluación del requisito bajo análisis exige que la Dirección General de Trabajo un análisis en cada caso en concreto, cuando la divergencia no haya sido resuelta. El punto de partida para evaluar el requisito bajo análisis consiste en reconocer que, frente a un procedimiento de divergencia en trámite, no existe certeza sobre los concretos puestos indispensables y, por lo tanto, no puede reputarse un incumplimiento de la organización sindical por el solo hecho de que la nómina de trabajadores ofrecida por la organización sindical resulte diferente o no guarde correspondencia con los puestos comunicados por el empleador.

(...)

En este contexto de indefinición, en donde se encuentra pendiente de resolución un procedimiento de divergencia y en donde las posiciones de las partes carecen de una justificación sustantiva, no puede razonarse a favor de la limitación del ejercicio del derecho de huelga y reputarse el incumplimiento del requisito materia de análisis. No obstante, esta indefinición tampoco supone que la autoridad administrativa de trabajo esté validando la nómina ofrecida por el SINDICATO, por lo que resulta aclarar que este pronunciamiento no puede tener efectos en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo para los efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 82 del TUO de la LRCT, lo que debería determinarse una vez resuelto el proceso de divergencia.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LCRT”.

A mérito de lo anterior, se resolvió lo siguiente:

“ARTICULO PRIMERO.- Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración interpuesto por el SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JHONSTON SAA contra la Resolución Directoral General N° 0061-2018-MTPE/2/14, del 06 de abril de 2018.

ARTICULO SEGUNDO.- DECLARAR IMPROCEDENTE la comunicación de huelga presentada por el SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JHONSTON SAA, al no haber cumplido con los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y en los literales b) y e) del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.



(...)”.

- Posteriormente, mediante Resolución Directoral General N° 0079-2018-MTPE/2/14, del 20 de abril de 2018, que obra a fojas 102/105 se resolvió:

“ARTICULO PRIMERO.- Declarar ILEGAL la huelga realizada por los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE OBREROS DE UNIÓN DE CERVECERIAS PERUANAS DE BACKUS Y JHONSTON SAA, al haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

(...)”.

- A fojas 05/09 obra la carta notarial del 20 de abril de 2018, mediante la cual Backus impuso la sanción de suspensión por cinco días sin goce de remuneraciones al demandante, los días 30 de abril, 02, 03, 04 y 05 de mayo de 2018.

En dicha carta se indica lo siguiente:

“(…) En efecto, en tanto su puesto de trabajo se encontraba dentro del grupo de indispensables, usted tenía la obligación de garantizar la continuidad de las actividades de la Compañía, que no pueden ser objeto de suspensión durante el desarrollo de una medida de fuerza, tal como lo es la huelga, y como se señaló expresamente en la carta remitida de fecha 07 de abril de 2018 en la cual se indicó que de acuerdo con lo informado al Sindicato y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 26 de enero de 2018, usted se encontraba dentro de la lista de supuestos indispensables, por lo cual tenía la obligación de prestar servicios de manera efectiva durante la paralización convocada por el Sindicato para los días miércoles 11 y jueves 12 de abril del 2018 en la planta Ate ubicada en Lima (...).

Nótese entonces que, además de que la compañía ya había cumplido con designarlo como un trabajador indispensable para laborar los días 11 y 12 de abril del presente año y, en consecuencia, por efecto del artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; usted había quedado obligado a garantizar, en los días antes indicados, la integridad de los bienes e insumos de la Compañía; la autoridad Administrativa de Trabajo ratificó dicha obligación al establecer que no podía tomarse en cuenta la relación de trabajadores para ocupar puesto indispensables propuesta por la organización sindical.

Por lo señalado, es evidente que su actuar se encuentra reñido frontalmente con los principios más elementales de colaboración y trabajo de la Compañía, lo que genera un grave incumplimiento de sus funciones de trabajo y la inobservancia del RIT al no haber asistido a laborar pese a contar con la calidad de indispensable.

(...)”.

- A fojas 18/22 obra la carta remitida por el demandante a Backus con fecha 15 de mayo de 2018, que revela la recepción de la carta del 20 de abril de 2018, y formula sus descargos contra dicha carta.

8.- La sucesión de hechos narrados dan cuenta que mediante la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, que agotó la vía administrativa, se declaró la improcedencia de la comunicación de la huelga presentada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus, y se revocó la Resolución Directoral 0061-2018-MTPE/2/14, emitida en primera instancia administrativa, en el extremo que establece el incumplimiento del requisito



previsto en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el entendido que encontrándose pendiente de resolver el procedimiento de divergencia resultaba imposible establecer el cumplimiento o incumplimiento de dicho requisito por parte del Sindicato.

9.- Pese a ello, en la carta notarial del 20 de abril de 2018, emitida dos días después, Backus sancionó al demandante con suspensión de sus actividades amparado en que la Autoridad Administrativa de Trabajo había ratificado dicha obligación y había establecido que no podía tomarse en cuenta la relación de trabajadores para ocupar puestos indispensables propuesta por el Sindicato, afirmación que resultaba totalmente falsa, pues el Ministerio de Trabajo había reservado pronunciarse sobre el cumplimiento de dicho requisito hasta que se resuelva el procedimiento de divergencia, conforme lo indicado en el párrafo precedente.

10.- Asimismo, siendo que se encuentra pendiente de resolver el proceso sobre nulidad de resolución administrativa contra la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, al haberse interpuesto una demanda contencioso administrativa por Backus, según se advierte del documento que obra a fojas 107/139, se concluye que dicha resolución no se encuentra firme, es más, por información de ambas partes hasta la fecha no ha sido resuelto con el mismo carácter de firmeza el procedimiento de divergencia, sin dejar de mencionar que tampoco existe en autos documento que así lo acredite, por ende, no puede atribuirse a la nómina de trabajadores propuesta por Backus, que incluye al demandante conforme se advierte de la carta notificada por conducto notarial con fecha 04 de abril de 2018, que obra a fojas 81/82, una preponderancia o superioridad por sobre la nómina planteada por su Sindicato de Trabajadores, siendo que le corresponde establecer ello a un órgano independiente al amparo de lo previsto en el artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

11.- Ante ello, el requerimiento efectuado por Backus en el segundo párrafo de la referida carta del 04 de abril de 2018, de fojas 81, en cuanto expresa que: *"(...) independientemente de la decisión que emita la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la medida de fuerza, usted se encuentra en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización"*, implica la vulneración del derecho de huelga del accionante, siendo relevante mencionar que en autos no obra documento alguno que acredite, efectivamente, que la ausencia del actor haya significado algún riesgo a la operatividad de la empresa durante los días en que se produjo la paralización, asimismo, también se recoge de la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14 que: *"(...) de la comunicación efectuada por la EMPRESA, se observa que la cantidad de puestos indispensables ascendería a ciento diecinueve (119), involucrando a un número aproximado de cuatrocientos veinticinco (425) si consideramos que en muchos puestos se contemplan tres (3) turnos. Sobre ello, debemos tomar en cuenta que no se aprecia que la determinación de estos puestos y turnos venga acompañada de un sustento técnico con*



*el que se vincule a los puestos y turnos ofrecidos con la definición de las actividades indispensables más allá de una descripción formal de las implicancias de la paralización. En contrapartida, tampoco se aprecia que el SINDICATO haya ofrecido razones por las que descarte objetivamente que los puestos y turnos comunicados por la EMPRESA correspondan a actividades indispensables”, evidenciando que la determinación de personal indispensable por ambas partes no tenía el sustento técnico adecuado, es decir, que no podía determinarse antes de la decisión del órgano competente, resultando prematuro que Backus haya ordenado al actor presentarse a la empresa ejecutando unilateralmente su nómina de trabajadores indispensables y más aún, que le haya impuesto una sanción por no acatar dicha disposición en el marco de una paralización, revelando su voluntad de entorpecer la medida de fuerza adoptada por la organización sindical en el ejercicio de sus derechos.*

12.- Por último, debe señalarse que las inasistencias del demandante no pueden atribuirse o interpretarse necesariamente como el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al encontrarse de por medio, además, el ejercicio de sus derechos sindicales en una paralización programada cuya legalidad aún se encuentra en trámite, desvirtuando la intencionalidad o el animus propio de aquellas conductas que merecen la imposición de una sanción disciplinaria, razones por las cuales, la imposición de la medida de suspensión resultó arbitraria y corresponde declarar su nulidad, y la demanda merece ampararse en este extremo.

#### **Respecto del reintegro de remuneraciones dejadas de percibir.-**

13.- El demandante también ha solicitado que, a raíz de la declaración de la nulidad de la sanción, se le reintegre las remuneraciones no percibidas los días de suspensión, sin embargo, encontrándose acreditado que los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018, el demandante no prestó servicios en la empresa, no le corresponde percibir la remuneración que pretende, habida cuenta que el artículo 6° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 señala que: *“constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (...)”*, y siendo que procede el pago de las remuneraciones únicamente por los periodos efectivamente laborados, deviene desestimable este extremo de la demanda, dejando a salvo el derecho del demandante para que haga su ejercicio en la forma y en la vía prevista por ley.

#### **Costas y costos.-**

14.- Estando a la pretensión discutida y lo dispuesto por el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en concordancia con lo previsto en los Artículos 410°, 411° y 412° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, debe ampararse el pago de costos y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.

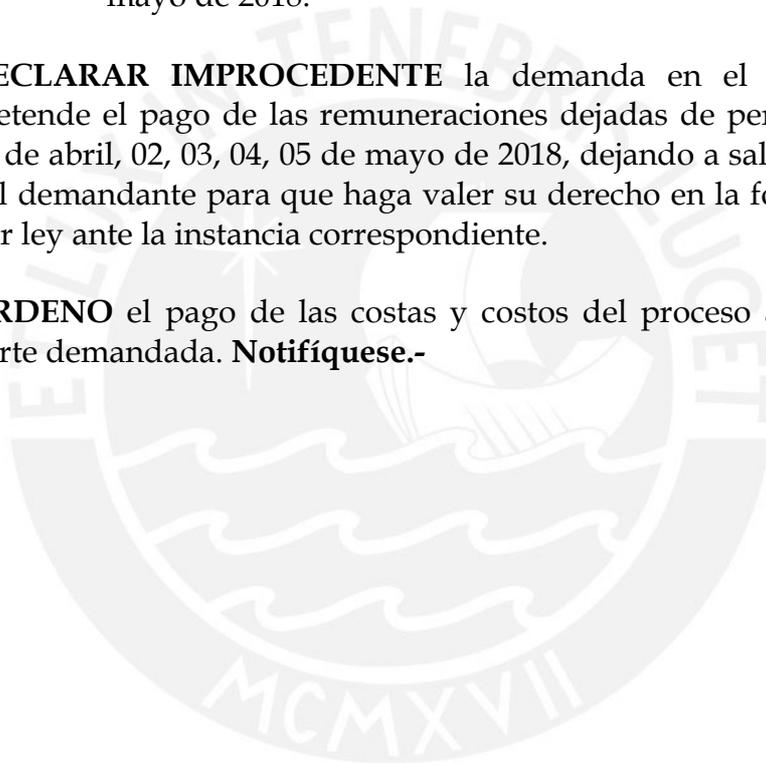
### **III.- PRONUNCIAMIENTO**

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el artículo 138 de la Constitución Política del Perú:



**SE RESUELVE:**

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **JOSÉ DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA** contra **UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JONHSTON SAA** sobre **IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA**, en consecuencia:
  - i. **DECLARO** la **NULIDAD** de la carta notarial de fecha 20 de abril de 2018, que dispuso la suspensión del demandante **JOSÉ DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA** por cinco días sin goce de haber, los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018.
2. **DECLARAR IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo que pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018, dejando a salvo el derecho del demandante para que haga valer su derecho en la forma prevista por ley ante la instancia correspondiente.
3. **ORDENO** el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada. **Notifíquese.-**





Expediente: 2565-2018-0-3202-JP-LA-01  
Especialista: Conga Huarcaya.  
Cuaderno: Principal  
**SUMILLA: APELACIÓN DE SENTENCIA**

**AL ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE ATE – ZONA 02 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE:**

**UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, "BACKUS"), en los seguidos por el señor **JOSÉ DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA**, sobre pretendida reposición, atentamente decimos:

Que, con fecha 13 de mayo del 2019, fuimos notificados con la Resolución No 02 de fecha, que contiene la Sentencia a través de la cual vuestro Juzgado declaró fundada la demanda; en consecuencia, declara la nulidad de la Carta Notarial de fecha 20 de abril del 2018, mediante la cual interpusimos una sanción de suspensión sin goce de remuneración por cinco (05) días al demandante, además, se ordena cumplir con pagar costos y costas procesales.

En tal sentido, al amparo de lo dispuesto por el artículo 32° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral (en adelante, "NLPT"), interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra la sentencia mencionada, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que exponemos a continuación:

#### **I. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS:**

- **Pretensión impugnatoria principal:** Que el órgano jurisdiccional superior anule la sentencia, debido a que esta vulnera nuestro derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.
  - El Juzgado ha incurrido en un caso de falta de motivación interna de razonamiento, pues por un lado reconoce que se encuentra pendiente de resolver el proceso de divergencia por un órgano independiente y, por otro lado, ingresa a emitir pronunciamiento sobre la validez o no de la nominación de indispensables cuando ello no es de su competencia.

- Asimismo, el Juzgado ha incurrido en un fallo extra petita, en tanto se ha pronunciado sobre la validez de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa, cuando este punto no forma parte de la pretensión de la demanda, ni ha sido cuestionado por el demandante.
- El Juzgado ha emitido una sentencia con deficiencia en la motivación externa, dado que no se ha pronunciado respecto de todos los hechos necesitados de prueba.

➤ **Pretensión impugnatoria subordinada:** Que el órgano jurisdiccional superior revoque la sentencia y la declare infundada en todos sus extremos, debido a que esta incurre en diversos errores de derecho:

- El A-quo debió analizar que el señor Cajusol Tejada fue sancionado por el incumplimiento de sus obligaciones esenciales de trabajo; y no por ejercer su derecho a la libertad sindical, como equivocadamente se señala.
- El Juzgado debió analizar que no se ha vulnerado el derecho de huelga ni el derecho de libertad sindical; siendo que además, mientras no se resuelva el procedimiento de divergencia debe primar la nominación de indispensables realizada por la empresa, en concordancia con lo dispuesto en el D.S. 009-2018-TR.
- El Juzgado analizó inadecuadamente validez de la sanción, señalando que esta es arbitraria.

## II. **ANTECEDENTES RELEVANTES.** -

1. Con la finalidad de que la Sala tenga un mejor panorama de los hechos que suscitaron la presente controversia, consideramos pertinente referirnos al contexto que dio lugar a que nuestra empresa tome la decisión de sancionar al señor Cajusol Tejada, en tanto vulneró flagrantemente las obligaciones de su contrato de trabajo que, en este caso, son de naturaleza legal; y, además el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de nuestra empresa.
2. Señor Juez, en concordancia con artículo 82° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR (LRCT), el

26 de enero de 2018, Backus informó tanto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) como al Sindicato Nacional de Obreros de Backus ("SNO" o "el Sindicato"), el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios indispensables, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, correspondiente a los servicios indispensables de la Compañía en caso de huelga.

3. Así, Backus efectuó las precisiones necesarias para justificar el porqué del número de trabajadores correspondientes en cada uno de los servicios indispensables de las plantas industriales de la Compañía. Adicionalmente, se indicó el sustento de cada una de las posiciones que se consideraron como indispensables en caso de huelga, tal y como se podrá apreciar de la Comunicación de servicios indispensables que presentamos oportunamente.
4. Al respecto, debemos señalar que no contar con personal indispensable durante una medida de huelga, trae como consecuencia no solo diversos daños a los bienes de la empresa, ocasionado alteraciones en el producto almacenado, equipos, mantenimiento y operatividad de los mismos, sino que coloca en riesgo a los propios trabajadores pues se incurre en un incumplimiento de diversas normas de seguridad, tal como detallamos en nuestra comunicación de fecha 26 de enero de 2018.
5. Posteriormente, en el mes de febrero de 2018, el SNO presenta la divergencia correspondiente a la relación antes indicada, considerando que el total de personal

En el caso de nuestra empleadora, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. empresa con CIIU 15533 dedicada a la Elaboración de Bebidas ( cervezas ) esta no brinda un servicio público esencial y por lo tanto no se necesita impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios porque debido a la naturaleza de sus labores solo necesita personal mínimo indispensable para mantener operativo algunos equipos necesarios para reiniciar la producción, luego de que se levante una huelga y también evitar que se puedan producir daños a los productos o a las maquinarias de la empresa durante la realización de una huelga,

indispensable para las seis (6) plantas es de diecisiete (17) trabajadores, sustentando su afirmación en que la actividad de la Compañía no se trata de un servicio público esencial.:

6. Siendo ello así, y al no haber aún pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto al procedimiento de divergencia generado por el SNO, lo que correspondía en caso de huelga era que la organización sindical, acate la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa.
7. Ahora bien, mediante Comunicación de fecha 03 de abril del 2018, el Sindicato de Obreros de Backus informó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, **la decisión de materializar un paro nacional de cuarenta y ocho (48) horas, los días 11 y 12 de abril del presente año, el mismo que significaría la paralización de las labores en nuestras seis (6) plantas.**
8. Ante esta situación, nuestra empresa solicitó a la Dirección General de Trabajo declarar la improcedencia de la huelga solicitada por el Sindicato; en la referida solicitud, cumplimos con acreditar que el SNO no había cumplido con los requisitos legales establecidos para la materialización del derecho a huelga.
9. Con un criterio acertado, la Dirección General de Trabajo mediante Resolución Directoral General N° 61-2018-MTPE/2/14, de fecha 6 de abril de 2018, declaró **IMPROCEDENTE** lo solicitado por el Sindicato, puesto que no se cumplían con los requisitos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento. **Es preciso señalar que todos los requisitos debieron cumplirse de modo concurrente.**
10. Posteriormente, pese a que el criterio adoptado por la Dirección General de Trabajo se ajustaba a derecho, luego de interpuesto el recurso de reconsideración de fecha 6 de abril de 2018 por parte del Sindicato, la Dirección General de Trabajo expidió un nuevo pronunciamiento (Resolución Directoral N° 0074-2018/MTPE/2/14), en el que equivocadamente concluye que el Sindicato no habría incumplido con lo

establecido en el literal c) del artículo 65° del Reglamento de la LRCT<sup>1</sup> en lo siguiente:

De acuerdo a lo expuesto, corresponde revocar el extremo de la Resolución Directoral 0061 2018-MTPE/2/14 en el que se concluye el incumplimiento del requisito previsto en el literal c) de artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

11. Lo resuelto por la Dirección General de Trabajo, respecto de este extremo, carece de toda motivación, por ello nuestra compañía, en sede judicial, ha solicitado la nulidad de la Resolución en mención, a través de una demanda contenciosa administrativa, seguida bajo el Expediente N°16147-2018-0-1801-JR-LA-46.
12. Es así, señor Juez, que pese a que el señor Cajusol Tejada fue nombrado como un trabajador indispensable, y por tanto recaía en él la obligación de acatar dicha designación durante los días de huelga (11 y 12 de abril del 2018), **el demandante decidió deliberadamente hacer caso omiso a su designación como trabajador indispensable, incurriendo en falta grave.**
13. Ante ello, nuestra empresa decidió iniciar un procedimiento disciplinario, que terminaría en la suspensión del demandante por cinco (05) días, sin goce de remuneración; ello por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

### **III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO QUE SUSTENTAN NUESTRO PEDIDO DE NULIDAD DE LA SENTENCIA:**

1. Con relación a este punto debemos señalar que el Juzgado ha incurrido en graves vicios de motivación que afectan nuestro derecho al debido proceso:
  - **Motivación sustancialmente incongruente:** dado que ha reconocido de forma expresa que existe un proceso de divergencia pendiente de resolver; sin

---

<sup>1</sup> "Artículo 65.- La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

(...)

c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley (...)"

embargo, ingresa a emitir un pronunciamiento sobre la validez de la denominación de trabajadores indispensables.

- Fallo extra petita: en tanto el Juzgado se ha pronunciado respecto de la validez de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa, cuando ello no es materia de la pretensión del demandante, dado que el actor no cuestiona su designación como trabajador indispensable, sino que solicita que se declare la nulidad de la Carta que dispone una suspensión sin goce de remuneración por cinco (05) días.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que no le correspondía al juzgado pronunciarse sobre la validez del nombramiento de trabajadores indispensables realizado por la compañía, pues ello está siendo discutido mediante un procedimiento de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y mientras no exista un pronunciamiento firme, debe prevalecer y respetarse la designación realizada por nuestra representada.

- Deficiencia en la motivación externa: el Juzgado no se ha referido respecto al incumplimiento del RIT de nuestra empresa.

2. Bajo este panorama, señalamos que la debida motivación de las resoluciones implica el fiel cumplimiento de los requisitos de racionalidad, vinculados a la corrección lógica del razonamiento del juzgador, y que éstos además deben ser tomados en consideración a efectos de proceder al segundo nivel de la motivación, el cual consiste en la aplicación de la lógica razonable, lo cual ha incumplido la sentencia conforme veremos a continuación.

3. Como lo demostraremos a continuación, nos encontramos ante una evidente y frontal contravención al principio de la función jurisdiccional consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de nuestra actual Constitución Política del Estado, que señala que:

*Artículo 139°: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional:  
(...)*

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

(Énfasis nuestro)

4. A decir del profesor Juan Monroy Gálvez: "Siendo que el Juez es la persona encargada de declarar el derecho que corresponda al caso concreto, y pese a que las normas que regulan el trámite que lo conducirá a producir dicha declaración son de naturaleza pública, el derecho que declara (referido al contenido de su declaración que es de naturaleza privada); en consecuencia, le pertenece a las partes emitiendo su pronunciamiento en donde se debe mantener una conexión lógica entre las tres partes de su pronunciamiento<sup>2</sup>", situación que consideramos no se ha originado en el presente proceso.
5. El propio Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Exp. 1313-2005, ha señalado que:

*"(...) Uno de los contenidos del derecho al debido proceso **es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos**. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables."*

6. Ahora bien, como señalamos precedentemente, la Sentencia impugnada vulnera flagrantemente lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 139° de nuestra Constitución en tanto incurren en vicios insubsanables de motivación; conforme a los argumentos que pasaremos a exponer:

---

<sup>2</sup> MONROY GALVEZ (1987) "Temas de proceso Civil", Editorial Studium, Lima – Perú, pág. 222.

## **A. FALTA DE MOTIVACIÓN INTERNA DE RAZONAMIENTO: RESPECTO DE LAS PREMISAS PLANTEADAS EN LA SENTENCIA**

1. El Tribunal Constitucional en la sentencia STC 3946-2006-PA/TC, ha establecido que la falta de motivación interna del razonamiento *se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando **existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión**; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.*
2. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
3. Así, en el caso en concreto, existe una evidente **CONTRADICCIÓN ENTRE LOS FUNDAMENTOS DESARROLLADOS EN LA SENTENCIA Y LA CONCLUSIÓN A LA QUE ARRIBA EL JUZGADO**; la Sala podrá observar que el A – quo por un lado reconoce que se encuentra pendiente de resolver el proceso de divergencia por un órgano independiente y por otro lado, ingresa a emitir pronunciamiento sobre la validez de la nominación de indispensables cuando ello no es de su competencia, más aún si la calificación del personal indispensable no es materia de la demanda.
4. Siendo que en el considerando **número 9.- de la sentencia**, en donde se evidencia la falta de motivación interna en el razonamiento, se ha reconocido que existe un procedimiento de divergencia pendiente de ser resuelto por la Autoridad Administrativa:

9.- Pese a ello, en la carta notarial del 20 de abril de 2018, emitida dos días después, Backus sancionó al demandante con suspensión de sus actividades amparado en que la Autoridad Administrativa de Trabajo había ratificado dicha obligación y había establecido que no podía tomarse en cuenta la relación de trabajadores para ocupar puesto indispensables propuesta por el Sindicato, afirmación que resultaba totalmente falsa, pues el Ministerio de Trabajo había reservado pronunciarse sobre el cumplimiento de dicho requisito hasta que se resuelva el procedimiento de divergencia, conforme lo indicado en el párrafo precedente.

5. Sin embargo y con una evidente contradicción, en el considerando número 10.- se ha señalado lo siguiente:

10.- Asimismo, siendo que se encuentra pendiente de resolver el proceso sobre nulidad de resolución administrativa contra la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, al haberse interpuesto una demanda contencioso administrativa por Backus, según se advierte del documento que obra a fojas 107/139, se concluye que dicha resolución no se encuentra firme, es más, por información de ambas partes hasta la fecha no ha sido resuelto con el mismo carácter de firmeza el procedimiento de divergencia, sin dejar de mencionar que tampoco existe en autos documento que así lo acredite, por ende, no puede atribuirse a la nómina de trabajadores propuesta por Backus, que incluye al demandante conforme se advierte de la carta notificada por conducto notarial con fecha 04 de abril de 2018, que obra a fojas 81/82, una preponderancia o superioridad por sobre la nómina planteada por su Sindicato de Trabajadores, siendo que le corresponde establecer ello a un órgano independiente al amparo de lo previsto en el artículo 68º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

6. De las imágenes precedentes, podremos observar que, el A – quo, está reconociendo de manera expresa que existe un proceso de divergencia pendiente de ser resuelto por un órgano independiente, designado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, de manera contradictoria, se ha pronunciado respecto de la validez de la denominación de trabajadores indispensables propuesta por la empresa.

7. En este contexto, con su fallo se estaría avalando la nominación de trabajadores indispensables realizada por el Sindicato, lo cual es incongruente, puesto que el mismo juez reconoce que ello es de competencia exclusiva de un órgano independiente. **En consecuencia, el juzgado no sería competente para pronunciarse sobre un procedimiento que está por resolverse en sede administrativa.**
  
8. Siendo ello así, es evidente que el Juzgado **no ha esgrimido una adecuada motivación**, ni ha esbozado mínimamente un razonamiento acorde a lo expuesto a lo largo del proceso, en tanto no resulta coherente que se reconozca la existencia de un procedimiento de divergencia pendiente de resolver, y, por el contrario, se establezca la validez de la nómina propuesta por el Sindicato, lo cual es incongruente

**B. DEFICIENCIAS EN LA MOTIVACIÓN EXTERNA: EL JUZGADO NO SE HA PRONUNCIADO RESPECTO DE TODOS LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS. -**

1. La Sala podrá notar que a lo largo del proceso se ha señalado que la conducta de la parte demandante ha vulnerado lo dispuesto en los literales a) y e) del Reglamento Interno de nuestra empresa. En este escenario, resultó trascendental que el A – quo se pronuncie respecto de nuestras afirmaciones; sin embargo, no obra en ningún apartado de la sentencia un análisis del incumplimiento del demandante del RIT de la empresa.
  
2. Esta situación, evidencia una deficiencia en la motivación externa; la misma que ha sido definida por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3943-2006-PA/TC, bajo los siguientes términos:

**“c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las PREMISAS de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.”**

*(Énfasis nuestro)*

3. Nos explicamos, conforme señalamos en nuestro escrito de contestación de demanda y en la Audiencia de Juzgamiento, la conducta del demandante quebrantó lo dispuesto en los literales a) y e) del Reglamento Interno de nuestra empresa.
  4. Sin embargo, la Sala podrá notar que en ninguna parte de la sentencia el Juzgado se ha detenido a analizar el flagrante incumplimiento del actor a lo dispuesto en nuestro RIT; **esta situación hubiese permitido a la Judicatura concluir que la sanción interpuesta se encontraba debidamente justificada.**
  5. Así, la sentencia incurre en un vicio de deficiencia en la motivación externa, en tanto el Juzgado parte de la premisa – planteada en nuestra teoría del caso – de que el demandante **VULNERÓ EL RIT DE BACKUS**; sin embargo, el A quo no analiza ni confronta la validez fáctica y jurídica de esta afirmación.
  6. Sobre la base de lo expuesto, tenemos razones suficientes para considerar que la falta de análisis por parte del A – quo ocasionó un fallo desfavorable para nuestra empresa, **en tanto si hubiese analizado el flagrante incumplimiento del actor con relación a sus obligaciones esenciales de trabajo, hubiese sido fácil concluir la gravedad de las faltas cometidas; y, en consecuencia, la validez de la sanción.**
  7. En consecuencia, la sentencia incurre en causal de nulidad, al existir una clara deficiencia en la motivación interna, por no haberse pronunciado sobre el incumplimiento del actor al reglamento interno de la empresa. En tal sentido, el análisis de esta causal resultaba ser un requisito indispensable para determinar si la sanción se encontraba justificado o no, lo cual ha incumplido la sentencia materia de apelación.
- C. **EXISTENCIA DE UNA SENTENCIA EXTRA – PETITA: EL JUZGADO SE HA PRONUNCIADO RESPECTO DE LA VALIDEZ DE LA DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES INDISPENSABLES REALIZADA POR LA EMPRESA, CUANDO ELLO NO ES MATERIA DE LA PRETENSIÓN DEL DEMANDANTE**

1. El juzgado ha emitido un fallo **EXTRA PETITA**; al haberse pronunciado respecto de la validez de la designación como trabajador indispensable realizada por la empresa, concluyendo que no puede atribuirse la cantidad de trabajadores indispensables propuestos por Backus.
2. No debe perderse de vista que la pretensión contenida en la demanda se circunscribe a determinar si existió una sanción justificada; siendo ello así, como puede apreciarse, en ningún extremo del proceso se ha cuestionado la designación del demandante como trabajador indispensable, por el contrario, al no cuestionarla, la consiente.
3. Sin embargo, el juzgado en el **considerando 10.-** de la sentencia establece lo siguiente:

10.- Asimismo, siendo que se encuentra pendiente de resolver el proceso sobre nulidad de resolución administrativa contra la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14, del 18 de abril de 2018, al haberse interpuesto una demanda contencioso administrativa por Backus, según se advierte del documento que obra a fojas 107/139, se concluye que dicha resolución no se encuentra firme, es más, por información de ambas partes hasta la fecha no ha sido resuelto con el mismo carácter de firmeza el procedimiento de divergencia, sin dejar de mencionar que tampoco existe en autos documento que así lo acredite, por ende, no puede atribuirse a la nómina de trabajadores propuesta por Backus, que incluye al demandante conforme se advierte de la carta notificada por conducto notarial con fecha 04 de abril de 2018, que obra a fojas 81/82, una preponderancia o superioridad por sobre la nómina planteada por su Sindicato de Trabajadores, siendo que le corresponde establecer ello a un órgano independiente al amparo de lo previsto en el artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

4. Como puede apreciarse el juzgado ha señalado que LA NÓMINA PROPUESTA POR LA EMPRESA NO DEBERÁ SER CONSIDERADA, sin tener en consideración que mientras no se resuelva la divergencia debe primar la nominación de indispensables realizada por la empresa, en concordancia con lo dispuesto en el D.S. 009-2018-TR.

5. Al respecto, consideramos que, el A – quo estaría avalando la nominación realizada por el Sindicato, lo cual es incongruente, cuando el mismo juez reconoce que ello es de competencia exclusiva de un órgano independiente. **EN CONSECUENCIA, EL JUZGADO NO SERÍA COMPETENTE PARA PRONUNCIARSE SOBRE UN PROCEDIMIENTO QUE ESTÁ POR RESOLVERSE EN SEDE ADMINISTRATIVA.**
6. En este escenario, es pertinente señalar que la validez o no de la denominación de trabajadores indispensables, **NO ERA MATERIA DE CONTROVERSIA**, en tanto es un tema que deberá ser dilucidado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y no ante el Juzgado.
7. Cabe señalar que nuestro sistema no ha contemplado la posibilidad de que el Juez pueda, en la sentencia, exceder el marco de la demanda en términos cualitativos (facultad extra petita). Por lo que, **EL JUZGADOR NO ESTÁ FACULTADO PARA PRONUNCIARSE RESPECTO DE CUESTIONES QUE NO HAN SIDO DEMANDADAS**, dado que el juez no puede reemplazar a las partes.
8. En atención a lo indicado, el Juzgado ha emitido su sentencia en contradicción al principio de la función jurisdiccional consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la actual Constitución Política del Estado, que señala que: "*son principios y derechos de la función jurisdiccional: 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan*".
9. La debida motivación implica el cumplimiento de los requisitos de racionalidad, vinculados a la corrección lógica del razonamiento del juzgador, y que éstos además deben ser tomados en consideración a efectos de proceder al segundo nivel de la motivación, el cual consiste en la aplicación de la lógica razonable.
10. En ese sentido, el error cometido por el Juzgado debe ser corregido por el Colegiado, pues con este vicio, el proceso ha beneficiado exclusivamente al

demandante, vulnerando flagrantemente nuestro derecho a la defensa, dado que se ha incorporado una pretensión respecto de la cual no tuvimos oportunidad de pronunciarnos.

11. Por otro lado, sin perjuicio de lo ya expuesto, debe tomarse en cuenta que no le correspondía al juzgado pronunciarse sobre la validez del nombramiento de trabajadores indispensables realizado por la compañía, pues ello está siendo discutido mediante un procedimiento de divergencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y mientras no exista un pronunciamiento firme, debe prevalecer y respetarse la designación realizada por nuestra representada.
12. En efecto, mediante el Oficio 0039-2018/SNOUCPB&J, de fecha 23 de febrero del 2018, el SNO inició un procedimiento de divergencia ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del MTPE, con la finalidad de dilucidar la controversia que surgió entre el Sindicato y Backus para la determinación del número de trabajadores que serían considerados indispensables.
13. A lo largo del proceso hemos señalado que dicho proceso de divergencia se encuentra pendiente de ser resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo; asimismo, señalamos que, a criterio del Tribunal Constitucional, cuando no exista un consenso entre la lista de trabajadores indispensables propuestas por el Sindicato y la lista propuesta por el empleador, deberá prevalecer la del empleador, conforme se señala en la STC recaída en el Exp. N° 2211-2009-AA:

23. *Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado "comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga", signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. **Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado "Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga", es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.***

24. Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias (...) (Resaltado y subrayado nuestro)

14. Entonces, ha quedado establecido que: (i) corresponde al Ministerio de Trabajo determinar la divergencia surgida respecto del número de trabajadores indispensables; y que (ii) la divergencia surgida en el caso de autos, a la fecha, se encuentra pendiente de ser resuelta.

15. En ese sentido, se puede observar que el A - quo **excede sus facultades y se pronuncia sobre el fondo del procedimiento de divergencia, pese a tener conocimiento de que la determinación de los trabajadores indispensables corresponde únicamente al Ministerio de Trabajo**; es decir, se pronuncia respecto de un punto que no fue fijado como materia controvertida.

16. En este punto, queremos señalar que el artículo 82° de la LRCT es claro al establecer que cuando existe una divergencia respecto del número de trabajadores que deberán ser considerados como esenciales, la determinación deberá realizarla la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de un **ÓRGANO INDEPENDIENTE**:

*"Artículo 82.- (...) Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo."*

(Énfasis nuestro)

17. En concordancia con ello, el artículo 68° Reglamento de la LRTC ha establecido, con la finalidad de salvaguardar el interés general de las partes, lo siguiente:

*"Artículo 68.- (...) **la Autoridad de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia.** Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada."*

*(Énfasis nuestro)*

18. Así, como se puede observar del citado dispositivo normativo, el órgano competente para dar solución al procedimiento de divergencia iniciado por el Sindicato es **ÚNICAMENTE EL ÓRGANO INDEPENDIENTE DESIGNADO POR LA AUTORIDAD DE TRABAJO**; sin embargo, lejos de que ello ocurra, el A -quo, excediendo sus facultades se ha pronunciado respecto la validez de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa, extremo que no fue demandado por el actor.

19. Consecuentemente, al haberse evidenciado que la sentencia se ha pronunciado sobre un extremo no demandado, esto es, la validez de la designación del demandante como trabajador indispensable, se ha incurrido en un vicio de nulidad insalvable, que la Sala deberá corregir.

**D. EL JUZGADO INDEBIDAMENTE SE HA PRONUNCIADO SOBRE UN PROCEDIMIENTO DE DIVERGENCIA EN CURSO, AFECTANDO EL DEBIDO PROCESO Y LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES:**

1. El colegiado podrá advertir que el juzgado ha ingresado a analizar y emitir pronunciamiento respecto de una controversia en trámite y pendiente de ser resuelta a nivel administrativo por la Autoridad de Trabajo, lo cual vulnera el debido proceso y específicamente la debida motivación de las resoluciones judiciales.
2. Conforme hemos expuesto, cuando el juzgado analiza la validez de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa y concluye que no puede considerarse la nómica propuesta por Backus, con ello básicamente está emitiendo un pronunciamiento que resuelve la controversia materia del proceso de divergencia, que es justamente el mecanismo jurídico

mediante el cual se da solución a la discrepancia relacionada a la nominación de trabajadores indispensables.

3. En tal sentido, no le correspondía al juzgado emitir pronunciamiento respecto de la validez o no de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa, no solo porque no es una pretensión del demandante, sino porque no puede adelantar un pronunciamiento sobre una materia **PENDIENTE** de ser resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo, a través de un procedimiento administrativo en trámite.
4. De esta forma, la sentencia emitida vulnera el debido proceso e incluso nuestro derecho de defensa, dado que el demandante no cuestionó su nombramiento como trabajador indispensable por lo que nuestra empresa no ejerció defensa respecto este extremo. En consecuencia, la sentencia debe ser declarada NULA y la Sala debe ordenar que se emita un nuevo pronunciamiento.

#### **IV. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO QUE SUSTENTAN NUESTRO PEDIDO REVOCATORIO:**

##### **A. EL DEMANDANTE FUE SANCIONADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES ESENCIALES DE TRABAJO**

1. En concordancia con los argumentos expuestos el acápite precedente, queremos ser enfáticos al señalar que nuestra empresa tomó la decisión de sancionar al señor Cajusol Tejada en atención al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo; que, a su vez, significaron la vulneración de lo dispuesto tanto en la Ley como en el RIT de Backus.
2. Al respecto, a criterio del Juzgado, la conducta del demandante no ha significado un riesgo a la operatividad de nuestra empresa, conforme se observa:

JUZGADO DE TRABAJO - CONTROVERSIAS

*independientemente de la decisión que emita la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la medida de fuerza, usted se encuentra en la obligación de permanecer en su puesto de trabajo, prestando servicios de manera efectiva, durante el desarrollo de la paralización”, implica la prohibición de que el demandante pueda ejercitar su derecho de huelga, siendo relevante mencionar, además, que en autos no obra documento alguno que acredite, efectivamente, que la ausencia del actor haya significado algún riesgo a la operatividad de la empresa durante los días en que se produjo la paralización, asimismo, también se recoge de la Resolución Directoral General N° 0074-2018-MTPE/2/14 que: “(...) de la comunicación efectuada por la EMPRESA, se observa*

3. Asimismo, el Juzgado, en una interpretación completamente arbitraria de la controversia, ha señalado que las **inasistencias** del demandante, los días de huelga, no pueden interpretarse como “incumplimiento de sus obligaciones laborales”, conforme se observa en el considerando **número 12** de la sentencia:

12.- Por último, debe señalarse que las inasistencias del demandante no pueden atribuirse o interpretarse necesariamente como el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al encontrarse de por medio, además, el ejercicio de sus derechos sindicales en una paralización programada cuya legalidad aún se encuentra en trámite, desvirtuando la intencionalidad o el animus propio de aquellas conductas que merecen la imposición de una sanción disciplinaria, razones por las cuales, la imposición de la medida de suspensión resultó arbitraria y corresponde declarar su nulidad, y la demanda merece ampararse en este extremo.

4. Negamos tajantemente lo dispuesto por el Juzgado, en tanto la sanción del señor Cajusol Tejada se debió a que puso en **riesgo la integridad de los bienes e insumos de la Compañía y la seguridad de las personas, en tanto hizo caso omiso a su designación como trabajador indispensable e incumplió con presentarse en la posición esencial que debía ocupar los días 11 y 12 de abril de 2018**, hecho que motivó las siguientes faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral.
  - La inobservancia del Reglamento Interno De Trabajo (RIT) de la compañía.
5. Así, en primer lugar, el A – quo debió centrar su análisis en el hecho de que el señor Cajusol Tejada vulneró la obligación contenida en el artículo 82° de la LRCT, que dispone lo siguiente:

*“Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, **los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.**”*

6. Entonces, el actor incumplió tal obligación al no ocupar la posición de Operario de Almacén de Productos Terminados, que fue un cargo designado como indispensable durante los días 11 y 12 de abril del 2018. Obligación que tiene una fuente de naturaleza legal, pues nace de la propia Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y que debió ser acatada desde su nominación como trabajador indispensable.
7. Esta obligación consistía en que una vez que el trabajador fue nominado para ocupar un puesto indispensable, debía acatar dicho nombramiento y por lo tanto no podía desatender o descuidar su puesto de trabajo, pues si ello sucedía se pondría en riesgo a las personas, la seguridad o conservación de los bienes de la empresa e incluso su incumplimiento podría impedir la reanudación inmediata de las actividades ordinarias de la empresa.
8. En segundo lugar, la actuación del actor vulneró flagrantemente lo dispuesto en el RIT de nuestra empresa, conforme se detalla en el siguiente gráfico:

| Artículo                                                  | RIT                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Incumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.- Son obligaciones aplicables a todos los trabajadores: | <p>a. <i>“Conocer y cumplir el presente reglamento, las normas legales, (...). El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones antes señaladas originará la configuración de las faltas correspondientes y la sanción respectiva de acuerdo a los procedimientos internos”.</i></p> | <p>Resulta evidente que las inconductas antes detalladas trasgreden frontalmente con nuestro RIT, toda vez que pone en evidencia la falta de lealtad del demandante en el incumplimiento y ejecución de sus funciones.</p>                                                 |
|                                                           | <p>e. <i>“Cumplir con sus obligaciones diarias.”</i></p>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Es claro que el hecho que el demandante no haya acatado su designación como trabajador indispensable, tal como se le informó, significa un claro incumplimiento a la presente disposición.</p>                                                                          |
|                                                           | <p>j. <i>“Prestar sus servicios bajo los principios de buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne, cumplir con las disposiciones de sus superiores (...).”</i></p>                                                                                   | <p>A través de los hechos narrados se constata la gran carencia de valores por parte del demandante, tales como la buena fe, eficiencia en cualquier labor que se le asigne, pues tomó la decisión de hacer caso omiso a su designación como trabajador indispensable.</p> |
| <p><b>Artículo 91.-</b></p>                               | <p><i>“Los trabajadores están impedidos de realizar, en forma general, actos que impliquen incumplimiento, descuido u omisión de sus obligaciones o que atenten contra las disposiciones, lineamientos, reglamentos y/o políticas de la Cervecería (...).”</i></p>                       | <p>Resulta evidente que el señor Cajusol Tejada incurrió en actos de incumplimiento y omisión de sus obligaciones de trabajo y a las disposiciones señaladas expresamente por la Compañía para los</p>                                                                     |

|  |                                                                                                           |                                                                                                                                                                             |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><i>s. Cualquier otra conducta que pudiera afectar el normal desarrollo de las labores diarias.</i></p> | <p>días en los que el SNO iba a llevar a cabo la medida de fuerza.</p> <p>Asimismo, su conducta puso en riesgo la seguridad de las personas y los bienes de la empresa.</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

9. Como la Sala verificará el comportamiento desplegado por el demandante generó un grave incumplimiento de obligaciones que acarrearón el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
10. Queremos ser enfáticos al señalar que **EL DEMANDANTE TENÍA PLENO CONOCIMIENTO DE SU CONDICIÓN DE INDISPENSABLE** por lo que, dentro de las políticas de la empresa, no está permitido el incumplimiento deliberado de sus obligaciones; así, en caso de detectarse dichas conductas, la empresa procede a sancionar, de acuerdo a lo establecido por el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad.
11. Entonces, hemos establecido que el demandante **FUE SANCIONADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES ESENCIALES DE TRABAJO Y LA VULNERACIÓN DEL RIT DE NUESTRA EMPRESA**; situación que acarreó la imputación de la falta grave.

**B. LA SANCIÓN DISCIPLINARIA NO AFECTO EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DEL DEMANDANTE. –**

1. Con relación a este punto, el Juzgado ha señalado, en el considerando número 12.- que Backus estaría imponiendo al demandante la “prohibición de que pueda ejercer su derecho a huelga. **NEGAMOS TAJANTEMENTE TAL AFIRMACIÓN EN TANTO SE HA ESTABLECIDO QUE EL ACTOR INCUMPLIÓ CON SUS OBLIGACIONES ESENCIALES DE TRABAJO.**

2. En este sentido, contrariamente a lo señalado por el Juzgado, la determinación de los puestos indispensables y la comunicación de la misma mediante cartas notariales, incluso para el personal afiliado, **NO SUPONE UNA AFECTACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL/ DERECHO DE HUELGA**, sino más bien resulta una garantía para que el ejercicio de este derecho pueda ser llevado de una manera ordenada y sin que ponga en riesgo o se afecten los bienes jurídicos de la empresa de forma irreparable para que, una vez concluida la huelga, se pueda reanudar la actividad de la empresa de manera inmediata.
3. Por tanto, carece de sustento jurídico que el A – Quo pretenda señalar que nuestra empresa vulneró el derecho de huelga del demandante o cualquier otro derecho de índole sindical, ya que como hemos señalado a lo largo del proceso, justamente **LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS INDISPENSABLES CONSTITUYE UN LÍMITE ESTABLECIDO LEGALMENTE PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.**
4. En este escenario, queremos ser enfáticos al señalar que la situación que justifica la sanción disciplinaria impuesta al demandante fue: **EL INCUMPLIMIENTO DE SU OBLIGACIÓN LABORAL DE ASISTIR A LABORAR EN UN PUESTO QUE ERA CALIFICADO COMO INDISPENSABLE**, el cual como hemos señalado, constituye un límite constitucional al ejercicio del derecho de huelga.
5. Por lo expuesto, resulta errónea la interpretación del Juzgado en relación al ejercicio de la libertad sindical y del derecho a huelga y es que, a su consideración, tales derechos serían absolutos y su ejercicio no generaría obligación alguna que sea exigible para los trabajadores afiliados; alegando, además, que en este caso la prevalencia de la lista elaborada por el empleador con el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios resultaría lesiva de sus derechos constitucionales.
6. Con esta postura, el juzgado, erróneamente, estaría validando la tesis de que no es necesario el cumplimiento de la nominación de personal indispensable

(requisito contenido en literal c) del art. 65° del Reglamento de la LRCT) para llevarse a cabo una huelga.

7. Más aun cuando, tal como reconoce el propio Juzgado en la sentencia impugnada, existe una divergencia entre el listado elaborado por el empleador y el elaborado por el Sindicato, lo que ha llevado a que este último inicie un procedimiento ante la Autoridad de Trabajo, y que al día de hoy sigue pendiente de resolución, lo que nos lleva a preguntarnos: mientras no se resuelva la divergencia entre la lista del empleador y la lista del Sindicato ¿cuál debe prevalecer durante la realización de una paralización?
8. A consideración del Tribunal Constitucional en la STC recaída en el Exp. N° 2211-2009-AA es **LA LISTA DEL EMPLEADOR LA QUE DEBE PREVALECER**, veamos:

23. *Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado "comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga", signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. **Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado "Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga", es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.***

24. **Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias (...)** (Resaltado y subrayado nuestro)

9. Por lo cual, el demandante, al haber sido nominado como trabajador indispensable, tenía el deber de cumplir con sus funciones conforme lo

establecía el Reglamento Interno de trabajo; sin embargo, este deliberadamente incumplió tal obligación, motivo por el cual, fue sancionado con la suspensión sin goce de haberes.

10. En esta línea, el Juzgado debió valorar que el demandante fue calificado como personal indispensable, tenía la obligación de asistir a laborar en el puesto calificado como tal, por lo que el incumplimiento de dicha obligación justifica plenamente la sanción impuesta en su contra, la misma que no vulnera su derecho a la libertad sindical ni de huelga, ya que los servicios indispensables constituyen

### C. EL JUZGADO YERRA AL CALIFICAR LA SANCIÓN COMO ARBITRARIA:

1. En este punto vamos a demostrar la conclusión carente de fundamento fáctico y jurídico a la que arriba al Juzgado al momento de analizar la sanción, concluyendo que esta es arbitraria. Así, el considerando **12.** de la sentencia se ha señalado lo siguiente:

12.- Por último, debe señalarse que las inasistencias del demandante no pueden atribuirse o interpretarse necesariamente como el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al encontrarse de por medio, además, el ejercicio de sus derechos sindicales en una paralización programada cuya legalidad aún se encuentra en trámite, desvirtuando la intencionalidad o el animus propio de aquellas conductas que merecen la imposición de una sanción disciplinaria, razones por las cuales, la imposición de la medida de suspensión resultó arbitraria y corresponde declarar su nulidad, y la demanda merece ampararse en este extremo.

2. El A – quo ha concluido que la sanción interpuesta deviene en arbitraria en tanto el demandante no incumplió con sus obligaciones; sin embargo, ha quedado establecido a lo largo de todo el proceso, que el demandante tenía pleno conocimiento de su designación como trabajador indispensable, por lo que debió acatar dicha nominación Y NO LO HIZO. Su negativa vulneró la Ley y el RIT de

la empresa. Es más, el trabajador nunca cuestionó su designación como trabajador indispensable, sino que la consintió.

3. Es justamente este incumplimiento, al no acatar su designación de trabajador indispensable, acreditado en autos, lo que generó el quebrantamiento de la buena fe laboral. La empresa nominó al trabajador como indispensable actuando de buena fe, y el actor sin cuestionar dicha designación, simplemente decidió hacer caso omiso a su designación; por lo cual, fue este comportamiento deliberado del demandante, lo que hizo insostenible la relación de trabajo.
4. Respecto al concepto de buena fe es necesario señalar lo siguiente:

*“(...) la buena fe configurándose dentro del Derecho Laboral como un principio totalizador que debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador como consecuencia del contrato de trabajo. Es decir, es un principio que preside toda la relación laboral, no circunscribiéndose a determinadas obligaciones; tiene la función de llenar las inevitables lagunas legales que pueden presentarse, pues la ley, por más análitica que sea, nunca podrá prever todas las situaciones posibles, ni todos los excesos que tanto el trabajador como el empleador pueden cometer uno en perjuicio del otro (...)”<sup>3</sup>*

5. Teniendo en cuenta claramente qué debemos entender por actuar con buena fe, remitiéndonos al caso de autos, vemos el señor Cajusol Tejada quebrantó el principio de buena fe laboral, puesto que aquel conocía perfectamente la importancia de no desatender su puesto de trabajo durante la materialización de la huelga en el 2018, en tanto había sido designado como un trabajador indispensable y a pesar de ello incumplió con sus obligaciones de trabajo haciendo caso omiso a dicho nombramiento.
6. Así, la Sala podrá apreciar, que la empresa, al momento de imponer la sanción, realizó una adecuada evaluación de la falta cometida, por lo que la sanción es **TOTALMENTE PROPORCIONAL Y RAZONABLE.**

---

<sup>3</sup> QUISPE, Gustavo y MESINAS, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Lima: Gaceta Jurídica, Primera Edición, 2009, p.27

**POR TANTO:**

Solicitamos a su Juzgado que eleve los autos al órgano jurisdiccional superior a la brevedad posible, a fin de que este declare **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto y, por consiguiente, se **ANULE** la sentencia impugnada o, en su defecto, la **REVOQUE** y declare la demanda **INFUNDADA** en todos sus extremos.

**PRIMERO OTROSI DECIMOS:** Acompañamos el comprobante que acredite el pago de la tasa judicial correspondiente, así como copias suficientes para la otra parte del proceso.

Lima, 20 de mayo del 2019.



ABOGADO  
CALL 9379

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER JUDICIAL**

17/05/2019 09:26

NRO. TICKET: 190000354268

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 17/05/2019 09:26:30

|               |                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                       |
| TASA/TRIBUTO: | 09970 - Derecho de notificación judicial             |
| CONCEPTO:     | Derecho de notificación judicial (R.A. N 345-CME-PJ) |

**Datos del contribuyente:**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 02                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | JUZGADO LABORAL - 300   |
| NRO. EXPEDIENTE:      |                         |
| MONTO:                | S/ *****4.30            |



**IMPORTE TOTAL:**

S/ \*\*\*\*\*8.60

011707-0 17MAY2019 3586 9168 0987 09:26:30

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER JUDICIAL**

NRO. TICKET: 190000360923

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 20/05/2019 12:57:38

|               |                                                |
|---------------|------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                 |
| TASA/TRIBUTO: | 07935 - Por recurso de apelación de sentencia  |
| CONCEPTO:     | Hasta 100 URP o Cuantía Indet. Hasta S/ 40,500 |

**Datos del contribuyente:**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

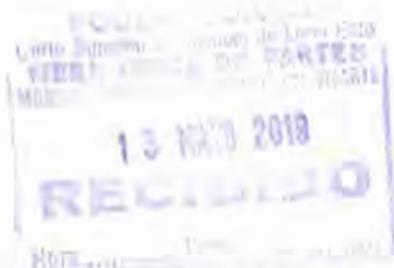
**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 01                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | JUZGADO LABORAL - 300   |
| NRO. EXPEDIENTE:      | 2565-2018               |
| MONTO:                | S/ *****168.00          |



|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| <b>IMPORTE TOTAL:</b> | S/ *****168.00 |
|-----------------------|----------------|

074936-5 20MAY2019 3586 9171 0987 12:57:38



Expediente : 02565-2018-0-3202-JR-LA-01  
Secretario : Melissa Gutierrez  
Cuaderno : Principal  
**AMPLIAMOS REPRESENTACIÓN PROCESAL**

**AL JUZGADO DE TRABAJO – ZONA 02 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE:**

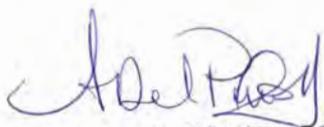
**UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SAA** (en adelante, "Backus"), en los seguidos por **JOSE DE LOS SANTOS CAJUSOL TEJADA** sobre calificación de despido; a usted atentamente decimos:

De conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, ampliamos la delegación de nuestra representación al abogado Guillermo Arturo Ramírez de la Rosa, con registro C.A.L. No. 73217; el mismo que, adicionalmente a los letrados consignados en escritos anteriores, tendrá las facultades generales de representación procesal a que se refiere el artículo 74° del Código Procesal Civil.

**POR TANTO:**

Solicitamos tener presente lo expuesto.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Facultamos a los señores Carlos Víctor Pinto Peñaherrera y Karina Alexandra Chung Fernandini, a fin de que cualquiera de ellos puede tomar conocimiento e instruirse del estado del presente proceso, dar lectura al expediente y realizar todas aquellas diligencias que den impulso al presente proceso

  
ALISSA DEL PINO HIDALGO  
Abogado  
Cal. N° 67791

Lima, 13 de mayo del 2019

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER JUDICIAL**

13/05/2019 10:18

**NRO. TICKET: 190000340415**

**Datos de la operación :**

**FECHA DE OPERACIÓN: 13/05/2019 10:17:52**

|                      |                                                      |
|----------------------|------------------------------------------------------|
| <b>ENTIDAD:</b>      | PODER JUDICIAL                                       |
| <b>TASA/TRIBUTO:</b> | 09970 - Derecho de notificación judicial             |
| <b>CONCEPTO:</b>     | Derecho de notificación judicial (R.A. N 345-CME-PJ) |

**Datos del contribuyente:**

|                           |             |
|---------------------------|-------------|
| <b>TIPO DE DOCUMENTO:</b> | R.U.C       |
| <b>NRO. DE DOCUMENTO:</b> | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| <b>CANTIDAD:</b>             | 02                      |
| <b>DISTRITO JUDICIAL:</b>    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| <b>DEPENDENCIA JUDICIAL:</b> | JUZGADO LABORAL - 300   |
| <b>NRO. EXPEDIENTE:</b>      |                         |
| <b>MONTO:</b>                | S/ *****4.30            |

**IMPORTE TOTAL:**

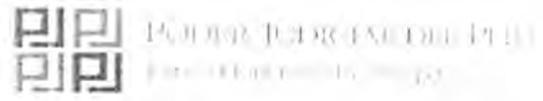
S/ \*\*\*\*\*8.60

027833-3 13MAY2019 3586 9234 0986 10:17:52

Es parte de nuestro compromiso atenderlo cada día mejor; por lo tanto, de no estar conforme con las operaciones y servicios que le brindamos y desee efectuar cualquier reclamo, puede recurrir a nuestra Red de Agencias a nivel nacional o llamar a nuestra Mesa de Consultas al 440-5305 / 442-4470, o también a nuestra línea gratuita desde teléfonos fijos 0800-10700, donde lo atenderemos gustosamente. Adicionalmente podrá recurrir al Defensor del Cliente Financiero, INDECOPÍ o a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP si considera que su reclamo no es atendido adecuadamente. Lo dispuesto se encuentra conforme a la LEY N° 28587 y su Reglamento

09 07 19

Fecha: 09/07/2019 16:17:24  
Razon: RESOLUCION JUDICIAL  
D. Judicial: LIMA ESTE SANTA ANITA  
FIRMA: JUDICIAL



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE**  
**Sala Laboral Permanente**  
**EXP. N° 2565-2018-0-3202-JR-LA-01**

*JM. PRESENTAR*  
*CASACION*  
*VENCE 23/07*

**SENTENCIA**

*Muchas gracias*  
*Casación*

*OK*

**Resolución N°05**

Santa Anita, tres de julio del dos mil diecinueve.-.

**I. VISTOS:**

En la Audiencia de Vista de fecha 19 de junio del presente año y su continuación el 02 de julio del año en curso, con la concurrencia del abogado de la parte, conforme se aprecia del Registro de audio y video, e interviniendo como Ponente la Juez Superior **Yon Li**;

**ASUNTO:**

Recurso de apelación interpuesto por la empresa demandada Unión de Cervecerías Peruana Backus y Johnston SA, mediante escrito de fecha 20.05.2019, que obra de fojas 304 a 329, contra la Resolución N° 02 que contiene la Sentencia, expedida con fecha 13 de mayo del 2019, obrante de fojas 290 a 299, que resuelve, Declarar: 1) Fundada la demanda interpuesta por José De Los Santos Cajusol Tejada contra Unión De Cervecerías Peruanas Backus Y Johnston SAA sobre Impugnación De Sanción Disciplinaria, en consecuencia; 2) La Nulidad de la carta notarial de fecha 20 de abril de 2018, que dispuso la suspensión del demandante José De Los Santos Cajusol Tejada por cinco días sin goce de haber, los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018; 3) Improcedente la demanda en el extremo que pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018, dejando a salvo el derecho del demandante para que haga valer su derecho en la forma prevista por ley ante la instancia correspondiente; 4) Ordena el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada.

**AGRAVIOS:**

La demandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA, en su recurso de apelación, expresa los siguientes fundamentos:

- 1.1 El juzgado ha incurrido en falta de motivación interna de razonamiento, pues por un lado reconoce que se encuentra pendiente de resolver el proceso de divergencia por un órgano independiente y por otro lado ingresa a emitir pronunciamiento sobre la validez o no de la nominación de indispensables, cuando ello no es su competencia.
- 1.2 El juzgado ha incurrido en un fallo extra petita, en tanto se ha pronunciado sobre la validez de la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa, cuando este punto no forma parte de la pretensión de la demanda, ni ha sido cuestionado por el demandante.
- 1.3 El juzgado ha emitido una sentencia con deficiencia en la motivación externa, dado que no se ha pronunciado respecto de todos los hechos necesitados de prueba.

## II. CONSIDERANDOS:

- 2.1. El literal a), numeral 4.2, del artículo 4° de la Ley N° 29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que las Salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de "los recursos de apelación contra las resoluciones expeditas por los juzgados laborales"; aunado a ello, de conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por Principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el "*Tantum devolutum quantum appellatum*", y el de la prohibición de la "*reformatio in peius*". El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (*Ad quem*) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la

resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (*el apelado*).

2.2. El demandante en el presente proceso postula como pretensión que se declare nula y sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 20 de abril del 2018, cursada por la demandada al accionante en que dispone su suspensión de cinco días sin goce de haber de los días 30 de abril, 02,03,04 y 05 de mayo del 2018, en represalia de haber participado los días 11 y 12 de abril del 2018 en la huelga nacional del Sindicato nacional de obreros de la empresa demandada; refiere haber ingresado a laborar para la demandada el 06.05.1987, como operario de filtración de cerveza con un jornal diario de S/ 177.34 soles, que el Sindicato convocó a una huelga general para los días 11 y 12 de abril del 2018, la demandada la cursó una carta el 05.04.2018, en el que le comunica a concurrir obligatoriamente a sus labores en los días de la huelga 11 y 12, por haber sido considerado como trabajador indispensable para la continuidad del funcionamiento de la empresa y como participó activamente de la huelga del sindicato, en represalia la demandada le cursó carta notarial que impugna, en el que sin proceso previo lo sanciona con suspensión de 05 días sin goce de haber, indicándole que el recurrente es trabajador indispensable lo que hizo de conocimiento del Sindicato desde el 26.01.2018 y a la Autoridad de Trabajo, nómina que es objeto de Divergencia Administrativa, por lo que el Sindicato Planta Ate presentó una nómina de 9 trabajadores, para desempeñar los puestos de indispensables, la demandada considera no razonable y que se valide su listado de 87 trabajadores, lo que evidencia un atropello a la libertad sindical, que si bien se declaró improcedente la huelga del 11 y 12 de abril del 2018, se declaró su ilegalidad hasta después de su retorno el 13 de abril.

2.3. La demandada en su escrito de contestación, señala que la normativa establece como límite al ejercicio del derecho de huelga, el establecimiento de servicios indispensables para el funcionamiento de las empresas. Su representada en ejercicio de su facultad de dirección designó al personal que conformaría la nómina de trabajadores indispensables en caso de huelga, la que debe prevalecer más aún si están frente a un proceso de divergencia toda vez que es la empresa la que tiene mayor conocimiento de la funcionalidad de su organización productiva y mayor razonabilidad para designar al personal indispensable y resulta falso que la sanción disciplinaria impuesta al demandante haya sido en represalia a su

participación en la huelga del 11 y 12 de abril del 2018, con antelación a la paralización se le comunicó al demandante que debía permanecer en su puesto de trabajo por estar incluido en la relación de los trabajadores indispensables, lo que incumplió contraviniendo normas legales que garanticen el establecimiento del personal indispensable en caso de huelga, por lo que su sanción disciplinaria, se encuentra plenamente justificada.

#### **De la Potestad Sancionadora del empleador**

**2.4.** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, conforme se encuentra recogido en el Artículo 9 del Decreto Supremo 003-97 TR que aprueba el Decreto Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es la Facultad Disciplinaria del empleador se deriva de su poder de dirección, que a su vez se sustenta en las prestaciones de servicios subordinadas, propias del derecho laboral. La subordinación supone la presencia de facultades directrices, normativa y disciplinaria, naturalmente estas facultades no son ilimitadas.

**2.5.** Los límites funcionales obligan al empleador observar, determinados criterios, cuando ejerza sus facultades de dirección esto es razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad, ahora bien la suspensión de labores como castigo implica que se le ordena al trabajador a no asistir a su centro de trabajo por un lapso de tiempo, omitiendo el empleador el pago de su remuneración, si bien la norma no ha señalado las causales de suspensión del trabajador, el empleador goza de la discrecionalidad para preverlo mediante sus políticas empresariales o por acuerdo colectivo, los motivos deben ser guiados por criterios de razonabilidad y proporcionalidad y solo se hará efectivo como consecuencia de una falta laboral, entendida esta como el incumplimiento del trabajador a sus obligaciones previstas en su contrato de trabajo, en el Reglamento interno de Trabajo.

#### **De los hechos de la demanda**

**2.6.** Ha quedado determinado de autos que el Sindicato Nacional de Obreros -SNO de la empresa demandada convocó a una paralización de labores del 11 al 12 de abril del 2018 (48horas), siendo que con fecha 05.04.2018 la demandada cursa una carta notarial al demandante comunicándole que deberá permanecer en su

puesto de trabajo durante el desarrollo de la paralización convocada por el SNO, señala que el 29.01.2018, la empresa comunicó al Sindicato así como la Autoridad Administrativa de Trabajo, la relación de puestos, trabajadores horarios a efecto de mantener los servicios indispensables de Backus ante un eventual supuesto de huelga; y mediante Carta notarial de fecha 20.04.2018, cursada por la demandada al demandante, procede a sancionarlo con una suspensión por cinco días sin goce de remuneraciones, la que se hará efectivo el 30 de abril, 02,03 04 y 05 de mayo del 2018.

- 2.7. Mediante Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/14, del 06.04.2018, el Ministerio de Trabajo, declara Improcedente la comunicación del paro de 48 horas, al no haberse observado los requisitos previstos en el literal b) del artículo 73 del TUO de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo -LRCT, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y los literales b), c) y e) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo 011-92 TR; así también por Resolución Directoral General 0074-2018/MTPE/2/14, del 18.04.2018, el Ministerio resuelve Declarar Fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto por el SNO de la demanda contra la Resolución Directoral General 0061-2018-MTPE/2/2014 y declara Improcedente la comunicación de huelga al no haber cumplido los requisitos del literal b) del artículo 73 de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo. 010-2003 TR y los literales b) y e) del artículo 65 del Reglamento Decreto Supremo. 011-92 TR, excluyendo como infracción del SON en esta resolución el literal c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT.

#### **De la Paralización de labores**

- 2.8. La huelga es una forma de protesta en la que sus participantes o miembros se abstienen de realizar la actividad que realizan normalmente en perjuicio de aquellos a los que dirigen sus reclamos o sus quejas el artículo 78 de la LRCT, señala que *Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga* y en concordancia con lo señalado, el artículo 82 de la misma ley señala *Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. Anualmente y durante el*

*primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.*

- 2.9.** Esto es, la empresa que desarrolla actividades indispensables, presentará informe técnico que sustente su comunicación de servicios mínimos. La organización sindical podrá presentar la divergencia mediante un informe que contenga observaciones justificadas a la comunicación de puestos indispensables. En caso de divergencia, esta será resuelta por un órgano independiente, el cual determinará los servicios mínimos con estricta imparcialidad, conforme se señala en el artículo 68 del Reglamento de la LRCT.
- 2.10.** En el caso de autos ha quedado determinado que frente a la Comunicación de servicios mínimos en caso de paralización de labores efectuada por la empresa demandada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el SON de la demandada también impugnó los puestos indispensables determinados por la demandada, lo que inició un Proceso de Divergencia, que a la fecha de la paralización de labores convocada para el 11 y 12 de abril del 2018, ni a la fecha de la remisión de la carta sanción impuesta al trabajador demandante del 20.04.2018 no se había resuelto, conforme se desprende de la Resolución Directoral 074-201//MTPE/2/2014, en donde se señala: "(...) Este cuestionamiento tiene como consecuencia que la determinación final de los puestos indispensables se encuentre pendiente mientras dure el referido procedimiento", más adelante señala *El punto de partida para evaluar el requisito bajo análisis (inciso c) del artículo 65 del Reglamento de LRCT), consiste en reconocer que frente a un procedimiento de divergencia en trámite, no existe certeza sobre los concretos puestos indispensables y por lo tanto no puede reputarse un incumplimiento de la organización sindical por el solo hecho de que la nómina de trabajadores ofrecidas por la organización sindical resulte diferente o no guarde correspondencia con los puestos comunicados por el empleador*". Ahora si bien es verdad que la citada Resolución Directoral ha sido materia de impugnación

por parte de la empresa demandada en un proceso contencioso administrativo, no se ha acreditado de autos que por sentencia firme haya quedado sin efecto la citada Resolución Directoral; en consecuencia al encontrarse pendiente de resolverse el Proceso de Divergencia generada por la impugnación efectuada por el Sindicato de la demandada, de los puestos indispensables determinados por el empleador, la Comunicación efectuada por la empresa demandada a sus trabajadores, al Sindicato que los representa y a la Autoridad de Trabajo, respecto del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios en el tiempo de paralización de labores (huelga), no puede ser de obligatorio cumplimiento.

- 2.11. Por lo que la sanción de suspensión de labores sin goce de haber impuesta al trabajador demandante por la empresa demandada al no haber cumplido con mantenerse en su puesto de trabajo en los días de huelga convocados por el sindicato nacional de obreros de la empresa demandada, conforme a la carta notarial cursada a su parte por la empresa demandada, deviene en arbitraria y nula. Por consiguiente, habiéndose analizado y valorado conjuntamente todas las pruebas ofrecidas por las partes, se concluye que lo resuelto por el A quo se encuentra acorde al mérito de lo actuado y de la Ley, cumpliendo con ello la exigencia prevista en el artículo 122° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, que obliga al juzgador a resolver con la adecuada fundamentación fáctica y jurídica, con estricta sujeción a lo actuado en el proceso. Por lo que corresponde confirmar la venida en grado.

### **III. DECISIÓN:**

De acuerdo a los argumentos expuestos en la presente resolución, y de conformidad con lo previsto en el literal a) del inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

### **SE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la Resolución N° 02 que contiene la Sentencia, expedida con fecha 13 de mayo del 2019, obrante de fojas 290 a 299, que resuelve, Declarar: 1) Fundada la demanda interpuesta por José De Los Santos Cajusol Tejada contra Unión De

**Sala Laboral Permanente de Lima Este**  
**EXP. N° 2565-2018-0-3202-JR-LA-01**

Cervecerías Peruanas Backus Y Johnston SAA sobre Impugnación De Sanción Disciplinaria, en consecuencia; 2) La Nulidad de la carta notarial de fecha 20 de abril de 2018, que dispuso la suspensión del demandante José De Los Santos Cajusol Tejada por cinco días sin goce de haber, los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018; 3) Improcedente la demanda en el extremo que pretende el pago de las remuneraciones dejadas de percibir los días 30 de abril, 02, 03, 04, 05 de mayo de 2018, dejando a salvo el derecho del demandante para que haga valer su derecho en la forma prevista por ley ante la instancia correspondiente; 4) Ordena el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada.

En los seguidos por don José De Los Santos Cajusol Tejada con Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Jhonston SAA, sobre Impugnación de Sanción Disciplinaria y otros. Notifíquese.-

PARRA RIVERA

LLANOS CHAVEZ

YON LI



Exp. N° 2565-2018-0-3202-JR-LA-01  
Especialista: Sedano Guerrero.  
Cuaderno: Principal  
**SUMILLA: RECURSO DE CASACIÓN**

**SEÑOR JUEZ DE LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE:**

**UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.** (en adelante, "BACKUS" o "la Empresa"), en los seguidos por **CAJUSOL TEJADA JOSÉ DE LOS SANTOS**, sobre impugnación de sanción disciplinaria, atentamente, decimos:

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 34° y siguientes de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), interponemos **RECURSO DE CASACIÓN** en contra de la sentencia de vista contenida en la Resolución No. 05, de fecha 03 de julio del 2019, la cual dispone **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, que declara fundada la demanda; y, en consecuencia, declara nula la sanción de suspensión interpuesta al demandante.

Recurso propuesto que persigue que la Corte Suprema de Justicia de la República se avoque al proceso en mérito a las siguientes consideraciones:

**I. PRETENSIONES QUE SUSTENTAN NUESTRO PEDIDO CASATORIO:**

➤ **PRETENSIÓN CASATORIA PRINCIPAL: ANULATORIA TOTAL DE LA SENTENCIA DE VISTA IMPUGNADA.**

- Solicitamos la **NULIDAD** de la Sentencia de Vista, emitida por la Sala Laboral Permanente de Lima Este, por la vulneración del debido proceso y del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales en tanto, como se demostrará en el curso del escrito, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución.

➤ PRETENSIÓN CASATORIA SUBORDINADA: SE REVOQUE LA SENTENCIA

- Solicitamos la **REVOCATORIA** de la Sentencia de Vista, emitida por la Sala Laboral Permanente de Lima Este, por Infracción normativa de lo dispuesto en el artículo 68 A del Decreto Supremo No. 009 – 2018-TR; Inciso c del artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR.

II. CAUSALES INVOCADAS EN EL RECURSO DE CASACIÓN. -

1. Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución, que se manifiesta en:
  - Falta de motivación interna de razonamiento. - La sala reconoce que existe un procedimiento de divergencia pendiente de resolver; sin embargo, sostiene que la designación de trabajadores indispensables no puede ser de obligatorio cumplimiento.
  - Deficiencias en la motivación externa. - La Sala se ha limitado a copiar el razonamiento esbozado por el Juzgado de primera instancia, sin dar respuesta a todos nuestros agravios.
2. Infracción normativa de lo dispuesto en el artículo 68° A del Decreto Supremo No. 009 – 2018-TR.
3. Infracción normativa del inciso c del artículo 65° de la ley de relaciones colectivas de trabajo.
4. Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR, respecto de la potestad sancionadora de Backus.

III. ADMISIBILIDAD Y REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL PEDIDO CASATORIO. -

1. La Corte Suprema, en la Casación No. 1204-2006-Lima, precisó en su séptimo considerando que:

*“(…) el recurso de casación es eminentemente formalista y está destinado a velar por la correcta interpretación y aplicación del derecho objetivo y consecuentemente a unificar la jurisprudencia nacional, lo que importa que la Corte Suprema de Justicia está en la obligación de corregir los errores in iudicando o in procedendo, debiendo circunscribirse estrictamente solo a los fundamentos del denunciante, sin entrar a conocer en principio las cuestiones relativas a hecho o apreciación de medios probatorios para lo cual el recurso de casación tiene que estar estructurado con estricta sujeción a la Ley (…)”*

2. Como se ve, deben cumplirse con los requisitos de forma que detentan la admisibilidad del recurso. Los requisitos de forma son aquellas exigencias de la Ley para formalizar, y, por ende, hacer viable el recurso de casación. Estos se encuentran descritos en el artículo 35° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, acreditamos su cumplimiento con el siguiente listado:
  - 2.1. Se interpone contra la sentencia de vista contenida en la Resolución No. 05, de fecha 08 de agosto del 2018.
  - 2.2. Se presenta ante la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, órgano que emitió la resolución impugnada.
  - 2.3. Se interpone dentro de los 10 días hábiles siguientes a cuando fue notificada la impugnada. Fue notificada el día 09 de julio del 2019.
  - 2.4. Se adjunta el arancel judicial por derecho de presentar el Recurso de Casación, teniendo en cuenta la cuantía de la sentencia cuestionada
3. En cuanto a los requisitos de procedibilidad previstos en el artículo 36° de la NLPT, se acredita su cumplimiento conforme sigue:
  - 3.1. La Resolución de primera instancia fue desfavorable a nuestra parte, razón por la cual fue apelada por razones tienen directa relación con nuestro pedido casatorio.
  - 3.2. En la fundamentación del presente recurso se describen con claridad y precisión las infracciones normativas que contiene la Sentencia de Vista.

- 3.3. De igual modo, se ha cumplido con indicar que los efectos que persigue el presente recurso, como pretensión casatoria principal es **anulatoria** y como pretensión casatoria subordinada es **revocatoria**.

#### IV. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO CASATORIO. -

##### A. VULNERACIÓN DEL INCISO 5 DEL ARTÍCULO 139° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ:

1. Como lo demostraremos a continuación, nos encontramos ante una evidente y frontal contravención al principio de la función jurisdiccional consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de nuestra actual Constitución Política del Estado, que señalan que:

(...)

5. "Son principios y derechos de la función jurisdiccional... 5. **La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias**, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan."

(Énfasis nuestro)

2. De lo glosado se puede observar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentran justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.
3. A decir del profesor Juan Monroy Gálvez: "Siendo que el Juez es la persona encargada de declarar el derecho que corresponda al caso concreto, y pese a que las normas que regulan el trámite que lo conducirá a producir dicha declaración son de naturaleza pública, el derecho que declara (referido al contenido de su declaración que es de naturaleza privada); en consecuencia, le pertenece a las partes emitiendo su pronunciamiento en donde se debe mantener una conexión lógica entre las tres partes de su

*pronunciamiento*<sup>1</sup>, situación que consideramos no se ha originado en el presente proceso.

4. Sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional, ha establecido en la STC N° 1230-2002-HC/TC que esta exigencia "*garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables*"
5. Ahora bien, la Sentencia impugnada vulnera flagrantemente lo dispuesto en los incisos 5° del artículo 139° de nuestra Constitución en tanto incurren en los siguientes vicios de motivación:
  - **Falta de motivación interna de razonamiento.** - La sala reconoce que existe un procedimiento de divergencia pendiente de resolver; sin embargo, sostiene que la designación de trabajadores indispensables no puede ser de obligatorio cumplimiento.
  - **Deficiencias en la motivación externa.** - La Sala se ha limitado a copiar el razonamiento esbozado por el Juzgado de primera instancia, sin dar respuesta a todos nuestros agravios.

#### **A.1 FALTA DE MOTIVACIÓN INTERNA DE RAZONAMIENTO: RESPECTO DE LAS PREMISAS PLANTEADAS EN LA SENTENCIA. -**

1. El Tribunal Constitucional en la sentencia STC 3946-2006-PA/TC, ha establecido que la falta de motivación interna del razonamiento se *presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando **existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión;** y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso*

---

<sup>1</sup> MONROY GALVEZ (1987) "Temas de proceso Civil", Editorial Studium, Lima – Perú, pág. 222.

*absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión,*

2. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
3. Así, en el caso en concreto, existe una evidente **CONTRADICCIÓN ENTRE LOS FUNDAMENTOS DESARROLLADOS EN LA SENTENCIA Y LA CONCLUSIÓN A LA QUE ARRIBA LA SALA**; así, por un lado, reconoce que se encuentra pendiente de resolver el proceso de divergencia por un órgano independiente y por otro lado, concluye que la Comunicación efectuada por la empresa a los trabajadores denominados indispensables, no puede ser de obligatorio cumplimiento.
4. Nos explicamos, en un primer momento, la Sala ha establecido que en caso de existir divergencia entre las propuestas planteadas por el Sindicato y por la empresa, referidas al número de trabajadores indispensables, esta será resuelta por un órgano independiente, quién determinará los servicios mínimos, con estricta imparcialidad. Veamos:

**2.9.** Esto es, la empresa que desarrolla actividades indispensables, presentará informe técnico que sustente su comunicación de servicios mínimos. La organización sindical podrá presentar la divergencia mediante un informe que contenga observaciones justificadas a la comunicación de puestos indispensables. En caso de divergencia, esta será resuelta por un órgano independiente, el cual determinará los servicios mínimos con estricta imparcialidad, conforme se señala en el artículo 68 del Reglamento de la LRCT.

5. La situación precedente, nos llevaría a concluir que ante la inexistencia de un procedimiento de divergencia, los trabajadores designados como indispensables deben acatar las órdenes dadas por la empresa; ello en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Supremo No. 009-2018-TR, publicado el 15 de setiembre de 2018, en donde se dispuso lo siguiente:

**Artículo 68-A:**

(...)

***Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.*** (negrita es nuestro)

6. Sin embargo, la conclusión a la que arriba la Sala, en el considerando **2.10** de la sentencia, carece de total conexión lógica con las premisas planteadas, en tanto se ha señalado lo siguiente:

citada Resolución Directoral; en consecuencia al encontrarse pendiente de resolverse el Proceso de Divergencia generada por la impugnación efectuada por el Sindicato de la demandada, de los puestos indispensables determinados por el empleador, la Comunicación efectuada por la empresa demandada a sus trabajadores, al Sindicato que los representa y a la Autoridad de Trabajo, respecto del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios en el tiempo de paralización de labores (huelga), no puede ser de obligatorio cumplimiento.

7. De las imágenes precedentes, podremos observar que, el A – quem, está reconociendo de manera expresa que existe un proceso de divergencia pendiente de ser resuelto por un órgano independiente, designado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. **Sin embargo, de manera contradictoria a lo dispuesto por la normativa vigente, ha señalado que la Comunicación efectuada por Backus “NO PUEDE SER DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO”**
8. Siendo ello así, es evidente que el Juzgado **no ha esgrimido una adecuada motivación**, ni ha esbozado mínimamente un razonamiento acorde a lo expuesto a lo largo del proceso, en tanto no resulta coherente que se reconozca la existencia de un procedimiento de divergencia pendiente de resolver, y, por el contrario, se señale que lo dispuesto por nuestra empresa no es de obligatorio cumplimiento, lo cual es incongruente, dado que mientras no exista un pronunciamiento que

resuelva la divergencia de be primar la designación de indispensables realizada por la empresa.

**A.2 DEFICIENCIAS EN LA MOTIVACIÓN EXTERNA: LA SALA NO SE HA PRONUNCIADO RESPECTO DE TODOS LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS. -**

1. Se ha fijado como un punto controvertido en la sentencia materia de impugnación, que la parte demandante vulneró lo dispuesto en los literales a) y e) del Reglamento Interno de nuestra empresa; sin embargo, **NO OBRA EN NINGÚN APARTADO DE LA SENTENCIA UN ANÁLISIS DEL INCUMPLIMIENTO DEL DEMANDANTE DE LO DISPUESTO EN EL RIT DE LA EMPRESA.**
2. Esta situación, evidencia una deficiencia en la motivación externa; la misma que ha sido definida por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3943-2006-PA/TC, bajo los siguientes términos:

**“c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las PREMISAS de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.”**

*(Énfasis nuestro)*

3. Nos explicamos, conforme señalamos a lo largo de todo el proceso, la conducta del demandante quebrantó lo dispuesto en los literales a) y e) del Reglamento Interno de nuestra empresa, situación que fue un punto de agravio señalado en nuestro escrito de apelación de sentencia.
4. Sin embargo, la Sala no esbozó, en ninguna parte de la sentencia, algún pronunciamiento respecto del flagrante incumplimiento del actor a lo dispuesto en nuestro RIT; **esta situación hubiese permitido a la Judicatura concluir que la sanción interpuesta se encontraba debidamente justificada.**
5. Así, la sentencia incurre en un vicio de deficiencia en la motivación externa, en tanto el órgano jurisdiccional parte de la premisa – planteada en nuestra teoría del caso – de que el demandante **VULNERÓ EL RIT**

**DE BACKUS**; sin embargo, no analiza ni confronta la validez fáctica y jurídica de esta afirmación.

6. Sobre la base de lo expuesto, tenemos razones suficientes para considerar que la falta de análisis por parte de la Sala ocasionó un fallo desfavorable para nuestra empresa, **en tanto si hubiese analizado el flagrante incumplimiento del actor con relación a sus obligaciones esenciales de trabajo, hubiese sido fácil concluir la gravedad de las faltas cometidas; y, en consecuencia, la validez de la sanción.**
7. Así, la sentencia incurre en causal de nulidad, al existir una clara deficiencia en la motivación interna, por no haberse pronunciado sobre el incumplimiento del actor al reglamento interno de la empresa. En tal sentido, el análisis de esta causal resultaba ser un requisito indispensable para determinar si la sanción se encontraba justificada o no, lo cual ha incumplido la sentencia materia de apelación.

#### **INCIDENCIA DIRECTA DE LA INFRACCIÓN EN LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA.-**

La exigencia constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales permite que los interesados conozcan los motivos por los cuales se ampara o rechaza su pedido o posición dentro de un proceso, pero estos motivos no pueden ser arbitrarios, sino razonados, lógicos, suficientes, congruentes y sobre todo, fundados en derecho, por tanto, si el órgano judicial hubiera respetado este derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, hubiera efectuado un análisis consciente, estudiado, razonado y adecuado de la presente controversia y de haberse resuelto todos los agravios de nuestro recurso de apelación de sentencia, así como respetarse el principio de congruencia procesal y no emitir una sentencia con motivación deficiente, no hubiera confirmado la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda, sino que hubiera advertido que no existen fundamentos que sustenten lo peticionado en el escrito de demanda y, por ende, hubiera revocado la sentencia apelada, declarando infundada la demanda en todos sus extremos.

**B. INFRACCIÓN NORMATIVA DE LO DISPUESTO ARTICULO 68° A DEL DECRETO SUPREMO No. 009 – 2018-TR:**

1. El Decreto Supremo No. 009-2018-TR, mediante el cual se modificaron los artículos 67° y 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 011-92-TR, e incorporaron los Artículos 68-A y 68-B; referidos a la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga y el procedimiento de divergencia, establece en el Artículo 68-A que, **ante la existencia de divergencia, la lista que deberá prevalecer es la presentada por la empresa**. Veamos el último párrafo del referido artículo:

**Artículo 68-A:**

(...)

*Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. **A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.** (negrita es nuestro)*

2. En lo que concierne al caso en concreto, la sentencia materia de cuestionamiento, **NO SE HA PRONUNCIADO RESPECTO DEL CRITERIO ADOPTADO EN EL REFERIDO DISPOSITIVO NORMATIVO**, esta omisión ha ocasionado que la Sala señale, de manera absolutamente arbitraria, que la Comunicación realizada por la empresa no puede ser de obligatorio cumplimiento. Veamos:

citada Resolución Directoral; en consecuencia al encontrarse pendiente de resolverse el Proceso de Divergencia generada por la impugnación efectuada por el Sindicato de la demandada, de los puestos indispensables determinados por el empleador, **la Comunicación efectuada por la empresa demandada a sus trabajadores, al Sindicato que los representa y a la Autoridad de Trabajo, respecto del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios en el tiempo de paralización de labores (huelga), no puede ser de obligatorio cumplimiento.**

3. Conforme se aprecia, la sentencia NO aplicó lo dispuesto en el artículo 68-A del Decreto Supremo No. 009-2018-TR; situación que deberá ser resuelta en sede casatoria, en tanto un correcto análisis de la norma, hubiese permitido concluir que los trabajadores designados como indispensables, tenían la obligación de asistir a laborar, los días en los que se materializaría la huelga.
4. En conclusión, si bien existía un proceso de divergencia pendiente de resolver respecto del número de trabajadores designados como personal indispensable en nuestra Compañía, **la Sala debió valorar que el listado que debía prevalecer y que, por tanto, los trabajadores debían respetar y cumplir era el propuesto por el empleador.**
5. En esta línea, en tanto **el demandante fue calificado como personal indispensable, tenía la obligación de asistir a laborar en el puesto calificado como tal,** por lo que el incumplimiento de dicha obligación justifica plenamente la sanción impuesta en su contra.

**¿Cuál es la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada?**

La infracción de dicha norma tiene incidencia directa en la resolución impugnada, porque si se hubiera analizado correctamente, se hubiera podido determinar que efectivamente **el listado que debía prevalecer y que los trabajadores debían respetar y cumplir era el propuesto por el empleador y no concluir que la comunicación realizada por a la empresa no era de obligatorio cumplimiento.**

**C. INFRACCIÓN NORMATIVA DEL INCISO C DEL ARTÍCULO 65° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:**

1. Debemos señalar que la sentencia materia de casación solo se ha limitado a replicar lo dispuesto por las partes, para concluir que la Comunicación de la empresa no puede ser de obligatorio cumplimiento; esta situación puede observarse en el considerando **2.10** de la sentencia. Veamos:

donde se señala; "(...) Este cuestionamiento tiene como consecuencia que la determinación final de los puestos indispensables se encuentre pendiente mientras dure el referido procedimiento", más adelante señala El punto de partida para evaluar el requisito bajo análisis (inciso c) del artículo 65 del Reglamento de LRCT), consiste en reconocer que frente a un procedimiento de divergencia en trámite, no existe certeza sobre los concretos puestos indispensables y por lo tanto no puede reputarse un incumplimiento de la organización sindical por el solo hecho de que la nómina de trabajadores ofrecidas por la organización sindical resulte diferente o no guarde correspondencia con los puestos comunicados por el empleador". Ahora si bien es verdad que la citada Resolución Directoral ha sido materia de impugnación por parte de la empresa demandada en un proceso contencioso administrativo, no se ha acreditado de autos que por sentencia firme haya quedado sin efecto la citada Resolución Directoral; en consecuencia al encontrarse pendiente de

2. Sin embargo, la Sala debió interpretar de manera sistemática lo dispuesto en el artículo 65° en tanto establece cuales son los requisitos que deberán cumplirse para poder declarar la procedencia de una huelga; es decir ante la falta del cumplimiento de alguno de los requisitos se deberá declarar **IMPROCEDENTE** lo solicitado:
  - a) Su solicitud debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
  - b) Debe adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
  - c) **Debe adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales, y de aquellos trabajadores que realicen actividades indispensables.**
  - d) Debe especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
  - e) Debe presentar una declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliendo con las formalidades de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
3. Entonces, y en lo que concierne al caso en concreto, si el sindicato decidió ir a huelga, debió hacerlo garantizando el cumplimiento del inciso c) del artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo **y la única forma de garantizarlo era acatar la nómina de trabajadores**

indispensables, designada por la empresa, ya que existía en trámite un procedimiento de divergencia.

4. Así, en concordancia con el citado dispositivo normativo, la Sala debió observar que el requisito previsto en el inciso c) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT debió ser interpretado en concordancia con lo dispuesto en el artículo 78° y 82° del TUO de la LRCT, que dispone lo siguiente:

*“Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga”*

*Artículo 82.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.”*

*(Énfasis nuestro)*

5. Entonces, señores magistrados, se puede observar que la Sala ni siquiera se detuvo a realizar una interpretación sistemática de las normas antes indicadas; dado que una interpretación correcta hubiese permitido concluir que la designación de trabajadores indispensables conlleva a la obligación de asistir al centro de trabajo y por lo tanto la sanción impuesta por la empresa resultaba ser válida.
6. De haberse realizado una interpretación correcta sin haber incurrido en una infracción normativa del inciso C del Artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se habría obtenido un pronunciamiento de Sala distinto y se habría amparado nuestra apelación de sentencia.

¿Cuál es la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada?

La infracción de dicha norma tiene incidencia directa en la resolución impugnada, porque si se hubiera analizado correctamente, se hubiera podido determinar que efectivamente la designación de trabajadores indispensables conlleva a la obligación de asistir al centro de trabajo y por lo tanto la sanción impuesta por la empresa resultaba ser válida.

**D. INFRACCIÓN NORMATIVA DEL ARTÍCULO 9° DEL DECRETO SUPREMO 003-97-TR:**

1. Consideramos que la Sala ha incurrido en una infracción normativa de lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que dispone lo siguiente:

*Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.*

2. Así, la norma citada establece el poder de sanción y dirección que tiene el empleador, estableciéndose la posibilidad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores, dentro de los límites de la razonabilidad, ante los incumplimientos en los que incurra.
3. En el presente caso, ante la designación del trabajador como personal indispensable, se **CONFIGURÓ UNA OBLIGACIÓN LABORAL QUE RESULTÓ SER DE VITAL IMPORTANCIA PARA LA EMPRESA, ya que, si uno de los puestos indispensables no fuera cubierto en un día de paralización, traería consigo un riesgo potencial para las personas, daños a la seguridad, el deterioro de los bienes.**
4. De la misma forma, las consecuencias podrían significar la imposibilidad de reanudar la actividad operativa de la empresa una vez concluida la medida de fuerza, lo cual afectaría, además, el derecho al trabajo de todo el personal de BACKUS.

5. Entonces, es evidente que, ante el incumplimiento del trabajador de su designación como indispensable, la empresa estaba en facultad de sancionarlo; ello en atención al poder de dirección y sanción que ostenta todo empleador; sin embargo, la Sala no ha considerado los alcances del citado dispositivo normativo.
6. De haberse realizado una correcta aplicación sin haber incurrido en una infracción normativa del artículo 09 del D.S. 003-97-TR, se habría obtenido un pronunciamiento de Sala distinto y se habría amparado nuestra apelación de sentencia.

**¿Cuál es la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada?**

La infracción de dicha norma tiene incidencia directa en la resolución impugnada, porque si se hubiera analizado correctamente, se hubiera podido determinar que la empresa estaba en facultad de sancionar al demandante debido a su incumplimiento pese a haber sido considerado como trabajador indispensable; ello en atención al poder de dirección y sanción que ostenta todo empleador.

**V. NATURALEZA DEL AGRAVIO. -**

La sentencia de vista contiene un manifiesto agravio extrapatrimonial al vulnerar nuestro derecho al debido proceso por adolecer de vicios de motivación; y asimismo, por contravenir la norma que resulta aplicable a nuestro caso concreto con la finalidad de administrar adecuadamente justicia.

**POR TANTO:**

A usted señor presidente, solicitamos se sirva elevar los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

**OTROSÍ DECIMOS:** Cumplimos con adjuntar Tasa Judicial por recurso de Casación correspondiente.

Lima, 23 de julio del 2019.



Jorge Junco Rodríguez Cornejo  
ABOGADO  
C.A.L. 71125

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER**

23/07/2019 09:50

NRO. TICKET: 190000548899

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 23/07/2019 09:50:24

|               |                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                       |
| TASA/TRIBUTO: | 09970 - Derecho de notificación judicial             |
| CONCEPTO:     | Derecho de notificación judicial (R.A. N 345-CME-PJ) |



**Datos del**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 02                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | SALA LABORAL - 380      |
| NRO. EXPEDIENTE:      |                         |
| MONTO:                | S/ *****4.30            |

**IMPORTE TOTAL:** S/ \*\*\*\*\*8.60

016926-6 23JUL2019 3586 9166 0987 09:50:24

Es parte de nuestro compromiso atenderlo cada día mejor; por lo tanto, de no estar conforme con las operaciones y servicios que le brindamos y desee efectuar cualquier reclamo, puede recurrir a nuestra Red de Agencias a nivel nacional o llamar a nuestra Mesa de Consultas al 440-5305 / 442-4470, o también a nuestra línea gratuita desde teléfonos fijos 0800-10700, donde lo atenderemos gustosamente. Adicionalmente podrá recurrir al Defensor del Cliente Financiero, INDECOPÍ o a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP si considera que su reclamo no es atendido adecuadamente. Lo dispuesto se encuentra conforme a la LEY N° 28587 y su

**CONSTANCIA DE PAGO DE TASAS - PODER**

23/07/2019 09:50

NRO. TICKET: 190000548899

**Datos de la operación :**

FECHA DE OPERACIÓN: 23/07/2019 09:50:24

|               |                                                |
|---------------|------------------------------------------------|
| ENTIDAD:      | PODER JUDICIAL                                 |
| TASA/TRIBUTO: | 07951 - Por recurso de nulidad y casación      |
| CONCEPTO:     | Hasta 100 URP o Cuantía Indet. Hasta S/ 40,500 |



**Datos del**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| TIPO DE DOCUMENTO: | R.U.C       |
| NRO. DE DOCUMENTO: | 20100113610 |

**Otros datos :**

|                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| CANTIDAD:             | 01                      |
| DISTRITO JUDICIAL:    | DIST. JUD. DE LIMA ESTE |
| DEPENDENCIA JUDICIAL: | SALA LABORAL - 380      |
| NRO. EXPEDIENTE:      | 2565-2018               |
| MONTO:                | S/ *****672.00          |

**IMPORTE TOTAL:**

S/ \*\*\*\*\*672.00

016936-1 23JUL2019 3586 9166 0987 09:50:24

Es parte de nuestro compromiso atenderlo cada día mejor; por lo tanto, de no estar conforme con las operaciones y servicios que le brindamos y desee efectuar cualquier reclamo, puede recurrir a nuestra Red de Agencias a nivel nacional o llamar a nuestra Mesa de Consultas al 440-5305 / 442-4470, o también a nuestra línea gratuita desde teléfonos fijos 0800-10700, donde lo atenderemos gustosamente. Adicionalmente podrá recurrir al Defensor del Cliente Financiero, INDECOPÍ o a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP si considera que su reclamo no es atendido adecuadamente. Lo dispuesto se encuentra conforme a la LEY N° 28587 y su



420220247542019244575001211000206

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA  
 - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
 SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
 Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA  
 /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
 Fecha: 17/03/2022 11:26:11, Razon: NOTIFICACION  
 JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Numero de Digitalizacion  
 0000043955-2022-ANX-SU-DC

**NOTIFICACION N° 24754-2022-SU-DC**

EXPEDIENTE INSTANCIA **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA/**  
 RECURSO **CASACION : 24457-2019** PROCEDENCIA **CSJ LIMA ESTE**

N° PROC. 02565-2018 N° ORIGEN 02565-2018  
 SALA DE PROC. SALA LABORAL DE SANTA ANITA JUZ. DE ORIGEN JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

DEMANDANTE : CAJUSOL TEJADA, JOSE DE LOS SANTOS  
 DEMANDADO : UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SAC  
 MATERIA : IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA  
 DESTINATARIO : UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SAC (DEMANDADO)

DIRECCION : **Direcccion Electronica - N° 9665 - / /**

RESOLUCIÓN S/N  
 LIMA, MARTES OCHO DE MARZO DE DOS MIL VEINTE Y DOS  
 DECLARARON FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA,  
 UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA  
 CERRADA, MEDIANTE ESCRITO PRESENTADO EL VEINTITRÉS DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE,  
 QUE CORRE EN FOJAS TRESCIENTOS SETENTA Y UNO A TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO; EN  
 CONSECUENCIA, CASARON LA SENTENCIA DE VISTA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN DE  
 FECHA TRES DE JULIO DE DOS MIL DIECINUEVE, QUE CORRE EN FOJAS TRESCIENTOS CINCUENTA Y  
 NUEVE A TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS; Y ACTUANDO EN SEDE DE INSTANCIA;  
 REVOCARON LA SENTENCIA APELADA, DE FECHA TRECE DE MAYO DE DOS MIL  
 DIECINUEVE, QUE CORRE EN FOJAS DOSCIENTOS NOVENTA A DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE,  
 QUE DECLARÓ

17 DE MARZO DE 2022  
 AUGARTE

GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA  
 SECRETARÍA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO  
 CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

### CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019 LIMA ESTE

#### Impugnación de sanción disciplinaria y otro PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

**Sumilla.** En ese contexto legal, de acuerdo al artículo 68-A, mientras no exista un pronunciamiento que resuelva la divergencia y, a falta de acuerdos previos sobre servicios mínimos o que exista resolución de una divergencia anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.

Lima, ocho de marzo de dos mil veintidós

**VISTA** la causa número veinticuatro mil cuatrocientos cincuenta y siete, guion dos mil diecinueve, **LIMA ESTE**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación conforme a ley, se emite la siguiente sentencia:

#### MATERIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos setenta y uno a trescientos ochenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cincuenta y nueve a trescientos sesenta y seis, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha trece de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa a doscientos noventa y nueve, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **José de los Santos Cajusol Tejada**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**.

#### CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de enero de dos mil veintidós, que corre a fojas setenta y uno a setenta y cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

- ***Infracción normativa del artículo 68-A del Decreto Supremo número 009-2018-TR.***

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del caso**

A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba reseñadas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

**1.1. Pretensión.** Mediante escrito de fecha quince de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y uno a sesenta y cuatro, se desprende que el demandante pretende la nulidad de la carta notarial de fecha veinte de abril de dos mil dieciocho, que lo suspende por cinco días sin goce de haber, el reintegro de las remuneraciones; más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia de Primera Instancia.** El Juzgado Especializado de Trabajo de Ate de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha trece de mayo de dos mil diecinueve, declaró **fundada la demanda**, al considerar que no obra documento alguno que acredite que la ausencia del demandante haya significado algún riesgo a la operatividad de la empresa durante los días de paralización; la determinación de personal indispensable por ambas partes no tenía el sustento técnico adecuado, resultando prematuro que Backus haya ordenado al demandante presentarse a la empresa ejecutando unilateralmente su nómina de trabajadores indispensables; y más aún, si por información de ambas partes no ha sido resuelto el procedimiento de divergencia, por ende, no puede atribuirse a la nómina de trabajadores de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Backus, que incluye al demandante, una preponderancia o superioridad por sobre la nómina del Sindicato de Trabajadores, por lo que la conducta del demandante no resulta sancionable.

**1.3. Sentencia de Segunda Instancia.** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante la Sentencia de fecha tres de julio de dos mil diecinueve, **confirmó la sentencia apelada**, exponiendo similares fundamentos, señalando que al encontrarse pendiente de resolverse el Proceso de Divergencia, respecto del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios en el tiempo de paralización de labores (huelga), no puede ser de obligatorio cumplimiento la comunicación de la empresa demandada.

**Segundo. Infracción normativa**

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

**Respecto a la infracción normativa del artículo 68-A del Decreto Supremo número 009-2018-TR**

**Tercero.** La disposición en mención regula lo siguiente:

*“Artículo 68-A. El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

*Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia.*

*La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.*

*Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.*

**Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga**, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. **A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico**". (El énfasis es nuestro)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

**Cuarto. Delimitación del pronunciamiento**

Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis en determinar si la sanción impuesta al trabajador ha sido *-o no-*, expedida en contravención a los límites sancionadores del empleador.

**Quinto. Facultad de sanción del empleador**

El fundamento del poder de dirección del empleador se encuentra en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú, el cual señala que el Estado garantiza la libertad de empresa, comercio, industria y estimula la creación de riqueza. En tal virtud, le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, esto es, la facultad de sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo.

Wilfredo Sanguineti Raymond<sup>1</sup> sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Américo Plá, en torno a la facultad sancionadora del empleador señala que lo razonable es la proporcionalidad entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la falta como a su reiteración, así como a los restantes

---

<sup>1</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

antecedentes del trabajador sancionado. También la sanción debe ser impuesta teniendo en cuenta la afectación o perjuicio causado al centro de trabajo con el incumplimiento.

El poder disciplinario del empleador se gradúa en función de la gravedad de las faltas del trabajador, su ejercicio debe respetar lo establecido en el artículo 23°, párrafo tercero de la Constitución Política que señala: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Lo cual constituye un límite para el ejercicio de la potestad sancionatoria, así como lo es el principio de buena fe en las relaciones laborales.

**Sexto. Divergencia sobre los puestos y número de indispensables**

El artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo número 010-2003-TR señala:

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

*Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

*que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.*

**Séptimo.** El artículo 68° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que en caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme lo dispuesto por el artículo 82° de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo designará a un órgano independiente para que los determine. La decisión del órgano independiente será asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver dicha divergencia. Las partes podrán interponer recursos de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los tres (03) días hábiles de notificada.

Ahora bien, para resolver la controversia es importante precisar que conforme lo ha señalado el Juez en su décimo considerando, a la fecha en que se dictó la Sentencia de primera instancia (trece de mayo del dos mil diecinueve):

**“por información de ambas partes hasta la fecha no ha sido resuelto con el mismo carácter de firmeza el procedimiento de divergencia, sin dejar de mencionar que tampoco existe en autos documento que así lo acredite,”.**

Por lo consiguiente, de conformidad con la DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL<sup>2</sup> del Decreto Supremo N° 009-2018-TR publicado el 15 de setiembre de

---

<sup>2</sup> Única.- Procedimientos en trámite

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

**2018**, resulta aplicable al presente caso lo previsto en el artículo 68-A incorporado conforme a su artículo 3°. En ese contexto legal, **de acuerdo al artículo 68-A, mientras no exista un pronunciamiento que resuelva la divergencia y, a falta de acuerdos previos sobre servicios mínimos o que exista resolución de una divergencia anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.**

**Octavo. Solución al caso concreto**

El fundamento principal que sustenta el recurso de casación de la demandada, es el cuestionamiento a la decisión de la Sala Superior, que al momento de resolver no se ha pronunciado respecto del criterio adoptado en el referido dispositivo normativo vigente, omisión que ha ocasionado que la Sala señale que la Comunicación realizada por la empresa no puede ser de obligatorio cumplimiento.

**Noveno.** En el proceso está acreditado que la demandada, el **4 de abril de 2018** puso a conocimiento del demandante que su puesto fue considerado como indispensable, sin embargo, el demandante decidió **participar en una huelga general** convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Backus **los días 11 y 12 de abril de 2018.**

**Décimo.** En este contexto, el empleador estaba facultado para imponer la sanción de suspensión, por cuanto, al no existir un pronunciamiento final de la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto a la divergencia del puesto de trabajo, y conforme a la normativa vigente, **surtió efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico**, por lo cual, debió primar la designación de trabajadores indispensables realizada por la empresa.

---

Los procedimientos de divergencia que se encuentren en trámite, se adecúan a lo dispuesto en el presente decreto supremo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Por lo tanto, el demandante tenía la obligación de acatar la disposición de su empleador, siendo razonable y proporcional la sanción aplicada al trabajador, no resultando un ejercicio abusivo ni arbitrario de dicha facultad sino que guarda una justificación lógica en las circunstancias que motivaron su decisión de no acatar su aporte como trabajador indispensable, la que guarda armonía con su derecho de organizar y dirigir su empresa procurando el buen funcionamiento de la organización productiva.

De lo expuesto precedentemente, se determina que las instancias de mérito han incurrido en la infracción normativa denunciada, razón por la que corresponde **amparar** el recurso de casación propuesto.

Por estas consideraciones:

**DECISION**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos setenta y uno a trescientos ochenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha tres de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos cincuenta y nueve a trescientos sesenta y seis; y **actuando en sede de instancia**; **REVOCARON** la **sentencia apelada**, de fecha trece de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos noventa a doscientos noventa y nueve, que declaró **fundada la demanda**; y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **José de Los Santos Cajusol Tejada**, sobre **impugnación de**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24457-2019  
LIMA ESTE**

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

**sanción disciplinaria y otro**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*CYLG/FLCP*

