

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**TITULO** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS – ANALIZADO EN EL EXPEDIENTE N°05624-2014-0-1801-JR-LA-16 EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL

**PARA OPTAR** : EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR** : BACH. LUIS ALBERTO ORTIZ CHUY

**JURADOS** : Presidente: Dr. Arteaga Castromonte Luis  
Isaías  
Jurado Titular: Dr. Arteaga Castromonte Luis  
Jurado Titular: MG. Solorzano Macetas Rosa  
Jurado Titular: MG. Loayza Villanueva Susana

**Fecha de inicio y de Culminación** : 15-12-2021 a 05-08-2022

**LIMA- PERÚ**

**2022**

## HOJA DE APROBACION POR LOS JURADOS

INFORME N° 028-2022-LIAC-FDCP-UPLA. - del 16 de Setiembre del 2022

Informe de Revisión de Expediente: el expediente en referencia se ha desarrollado de acuerdo a las normas de la Nueva ley Procesal de Trabajo y ha culminado en año 2019 y no obstante tiempo transcurrido mantiene su vigencia y por lo mismo puede ser objeto de sustentación en el acto académico para optar el título profesional de abogado.

En conclusión, el expediente materia de informe reúne los requisitos para ser sustentado por el bachiller ORTIZ CHUY LUIS ALBERTO.

FDO. Luis Isaías ARTEAGA CASTROMONTE  
DOCENTE REVISOR

INFORME N° 012 -2022-SELV-FDCP-UPLA - del 13 de octubre del 2022.

Se ha revisado el expediente Judicial y el Informe final conforme lo estipula la Resolución de Decanato N° 3895-DFD-UPLA-2022, y el trabajo de Suficiencia Profesional que presento el Bachiller LUIS ALBERTO ORTIZ CHUY, cumple con lo exigido por el reglamento de grados y títulos.

El informe final y expediente judicial ha sido revisadas escrupulosamente y el bachiller cumple con los estándares que la universidad exige, por lo que el trabajo de suficiencia profesional queda APROBADA.

FDO. Mg. Susana Elisabeth Loayza Villanueva  
DOCENTE REVISOR

*DEDICATORIA:*

*El presente trabajo está dedicado  
en primer lugar a mis padres  
esposa e hijo*

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Peruana de los Andes y a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que cada día nos albergó en sus aulas y tienen como meta la formación de los juristas líderes que se merece el país.

Así mismo a nuestros queridos maestros que día a día nos transmiten sus conocimientos de manera desinteresada con el fin de poder enriquecernos intelectualmente y formarnos profesionalmente.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS  
ANDES**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**CONSTANCIA DE SIMILITUD**

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

**Deja Constancia:**

Que, se ha revisado el archivo digital del Trabajo de Suficiencia Profesional, del Bachiller **ORTIZ CHUY LUIS ALBERTO**, cuyo título es: “**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS- ANALIZADO EN EL EXPEDIENTE N°05624-2014-0-1801-JR-LA-16 EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL.**”, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **9 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 16 de diciembre del 2022.

**DR. OSCAR LUCIO  
NINAMANGO SOLIS** DIRECTOR  
DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y  
CC.PP.

## NDICE

HOJA DE APROBACION DE JURADO.....	2
<i>DEDICATORIA:</i> .....	3
AGRADECIMIENTOS .....	4
INTRODUCCION .....	11
CAPITULO I.....	12
ANALISIS CRITICO DEL EXPEDIENTE N°05624-2014-0-1801-JR-LA-16.....	12
1.1. ASPECTOS FORMALES.....	12
1.1.1. Identificación de los hechos que fueron objeto del proceso .....	12
1.1.1.1.Resumen de los hechos de primera instancia .....	20
1.1.1.2.Resumen de los hechos de segunda instancia .....	20
1.1.1.3.Resumen de los hechos de tercera instancia .....	21
1.1.1.4.Explicación del aparente conflicto.....	21
1.1.2. Premisas relevantes del conflicto jurídico .....	21
1.1.2.1.Identificación y comentarios a las ratio decidenti (Considerandos clave) ...	21
A. Primera instancia .....	21
B. Segunda instancia .....	22
C. Tercera instancia .....	23
1.1.2.2. Identificación y comentarios a los obter dicta ( Considerados complementarios) .....	23
A. Primera instancia .....	23
B. Segunda instancia .....	24
C. Tercera instancia .....	24
1.1.3. Identificación y comentarios a los anexos .....	24
A. Primera instancia .....	24
B. Segunda instancia .....	25
C. Tercera instancia .....	25
1.1.4. Descripción explicativa y esquemática desarrollado en el proceso.....	25
A. Primera instancia .....	25
B. Segunda instancia .....	26
C. Tercera instancia .....	26
1.1.5. Explicación normativa procesal y/o sustancial que se aplicó en el desarrollo del proceso: .....	26
A. Primera instancia .....	26
B. Segunda instancia .....	29
C. Tercera instancia .....	31

1.2.	ASPECTOS DE FONDO .....	32
1.2.1.	Identificación de la causa petendi de las posturas asumidas por las partes	32
A.	Primera instancia .....	32
B.	Tercera instancia .....	39
1.2.2.	Comentario crítico sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto ..	40
1.3.	Comentario crítico sobre las premisas del conflicto jurídico .....	43
1.4.	Comentario crítico sobre el desarrollo del proceso .....	46
1.5.	Análisis de las resoluciones dictadas en el proceso.....	48
1.6.	Aspectos normativos, jurisprudenciales y doctrinales aplicados por todos los sujetos procesales.....	52
1.3.	RESULTADOS DEL ANALISIS DE FORMA Y FONDO .....	53
1.3.1.	Discusión .....	53
1.3.1.1.	Discusión sobre el conflicto en sí (Razones de la contradicción) .....	53
1.3.1.2.	Discusión sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto (explicación basta del como debieron ser asumidas las posturas) .....	55
1.3.1.3.	Discusión sobre las premisas del conflicto jurídico (Exposición sobre la contradicción, la manipulación, etc.).....	58
1.3.1.4.	Discusión sobre el desarrollo del proceso (Explicación basta del como se debió desarrollar) .....	59
1.3.1.5.	Discusión sobre las resoluciones dictadas en el proceso (Explicación basta del como debieron ser emitidas las resoluciones ) .....	61
1.3.1.6.	La idoneidad sobre el desarrollo el expediente a analizar (Resumen critico de lo analizado y como debieron haber procedido con el caso en análisis) .	68
1.3.2.	Conclusiones.....	70
1.3.3.	Recomendaciones .....	71
1.3.4.	Bibliografía .....	73
	ANEXOS .....	74

## RESUMEN

El Presente Trabajo de Suficiencia Profesional se formuló realizando el análisis del expediente Judicial en materia Laboral N° 05624-2014-0-1801-JR-LA-16, en el cual se demanda El Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios seguido bajo las reglas del proceso ordinario laboral, ante el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente –NLPT, siendo la demandante la persona de **Liliana Herma Lucrecia PETROZZI FRANCO DE GRAÑA**, contra la Oficina Nacional de Procesos Electorales en adelante la demandada. Con resolución N° 02 d fecha 23 de junio de 2014 el 16° JETPL, admitió la demanda la cual fue tramitada en la vía proceso ordinario laboral regulado por la Ley 29497(Nueva Ley Procesal de trabajo). Con fecha 19 mayo 2015 mediante resolución N°04 en Juzgado Especializado resolvió declarar improcedente la EXCEPCION de caducidad deducida por demandada y declarar INFUNDADA, la demanda interpuesta por la demandante contra la ONPE, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

Con fecha 02 de noviembre del 2016, mediante resolución S/N (Sentencia de Vista), La Primera Sala Laboral Transitoria de Lima, resolvió REVOCAR la Sentencia N° 94-2014-16JETL, contenido en la Resolución N° cuatro, de fecha 19 de mayo 2015, que obra en autos de fojas 222 a 236, en el extremo que declara INFUNDADA la demanda; en consecuencia, absuelve de la instancia a la emplazada; sin costas ni costos del proceso. REFORMANDOLA: DECLARARON FUNDADA EN PARTE la demanda; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor de la actora la suma de S/. 259,739.98, por concepto de reintegro de remuneraciones más los intereses legales con costos y sin costas y confirmar la sentencia N° 94-2014-16° JRTL, en el extremo que declaro **IMPROCEDENTE**, la Excepción de Caducidad deducida por la emplazada.

La Segunda Sala Constitucional y de Derechos Sociales de la Corte Suprema de Justicia de Lima, con fecha 22 de Agosto de 2019, adopto la sentencia de APELACION, Laboral Lima núm. 23891- 2017, considerando que en setiembre se adoptó el auto revocatorio de la demandada ONPE, quienes casaron la sentencia del tribunal de 02 de Noviembre de 2016 y confirmaron la sentencia

de primera instancia de 19 de Mayo del 2015, se subsano y se reconoció parcialmente justificada; en el curso normal del trabajo seguido por el reclamante Liliana Herma Lucrecia PETROZZI FRANCO DE GRAÑA sobre reconocimiento de categoría y otros.

**PALABRAS CLAVES:** Indemnización, Excepción de Caducidad, infundada, costos, costas, casación, revocatorio, apelación.

## ABSTRAC

The Present Work of Professional Sufficiency was formulated by analyzing the Judicial File in Labor Matters No. 05624-2014-0-1801-JR-LA-16, in which the Payment of Social Benefits and/or compensation or other benefits followed under the rules of the ordinary labor process, before the 16th Permanent Specialized Labor Court -NLPT, the plaintiff being the person of Liliana Herma Lucrecia PETROZZI FRANCO DE GRAÑA, against the National Office of Electoral Processes, hereinafter the defendant. With resolution No. 02 dated June 23, 2014 on the 16th JETPL, the claim was admitted, which was processed through the ordinary labor process regulated by Law 29497 (New Labor Procedural Law). On May 19, 2015, through resolution No. 04 in the Specialized Court, it was decided to declare the EXCEPTION of expiration deducted by the defendant inadmissible and to declare UNFOUNDED, the lawsuit filed by the plaintiff against the ONPE, regarding reimbursement of remunerations and others.

On November 2, 2016, by resolution S/N (Hearing Judgment), the First Transitory Labor Chamber of Lima, resolved to REVOKE Judgment No. 94-2014-16JETL, contained in Resolution No. four, dated May 19 2015, which works in the records of pages 222 to 236, in the end that declares the lawsuit UNFOUNDED; consequently, it acquits the summons from the instance; without costs or costs of the process. REFORMING IT: THE DEMAND WAS PARTLY FOUNDED; Consequently, they ordered the defendant to pay the sum of S/. 259,739.98, for reimbursement of remunerations plus legal interest with costs and without costs and confirm judgment No. 94-2014-16<sup>o</sup> JRTL, in the end that I declare INADMISSIBLE, the Expiration Exception deducted by the summons.

The Second Constitutional and Social Rights Chamber of the Supreme Court of Justice of Lima, on August 22, 2019, adopted the APPEAL ruling, Laboral Lima num. 23891-2017, considering that in September the revocation order of the defendant ONPE was adopted, who annulled the court ruling of November 2, 2016 and confirmed the first instance ruling of May 19, 2015, partially corrected and recognized justified; in the normal course of work followed by the claimant Liliana Herma Lucrecia PETROZZI FRANCO DE GRAÑA regarding recognition of category and others.

**KEY WORDS:** Compensation, Expiration Exception, unfounded, costs, costs, cassation, revocation, appeal.

## INTRODUCCION

En el presente Trabajo de Suficiencia Profesional se ha realizado el análisis del Expediente Laboral N° 05624-2014-0-1801-JR-LA-16 , referido a la materia de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, seguido bajo las reglas del proceso ordinario laboral, tramitado en ante el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - NLPT, en ese sentido el presente informe ha constituido una manera de acercarse en forma importante al estudio y análisis de la Materia Laboral , dentro de ello, el tema

de Pago de beneficios sociales y la facultad de dirección del empleador.

El presente proceso judicial permite analizar una realidad muy común en los trabajadores, el cual es la modificación de las categorías ocupacionales, que muchas veces se justifican en el ius variandi que posee el empleador para modificar algunas de las condiciones de la relación laboral, pero que en muchas oportunidades estas modificaciones no obedecen a los criterios de razonabilidad que señala la norma, así mismo se menciona que “ius varianti son las facultades de gestión del empresario derivadas del contrato de trabajo, que se encuentran contenidas en determinadas atribuciones y con determinadas restricciones” y reconoce también al derecho laboral como rama del derecho encargada de regular las relaciones laborales, facultades y determina las obligaciones de las partes. a las relaciones jurídicas laborales. De hecho, según el contrato de trabajo, los empleadores tienen facultades legales muy específicas para administrar y organizar la producción en su propio interés, sujeto a las reglamentaciones nacionales obligatorias. A este poder jurídico se le llama poder motriz. ”.

Finalmente, cabe señalar que este trabajo no ha agotado todo lo que concierne a este importante tema del derecho del trabajo, entendido como “un conjunto de principios y normas jurídicas tutelares que regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo existentes en los sujetos, producen bienes o prestan servicios”, así como a los trabajadores que trabajen para ellos a título personal, libre y dependiente, a cambio de rentas económicas”, pero si trata de contribuir a su estudio y espero que pueda servir de apoyo a otras personas interesadas en el tema.

## CAPITULO I

### ANALISIS CRITICO DEL EXPEDIENTE N°05624-2014-0-1801-JR-LA16

#### 1.1. ASPECTOS FORMALES

##### 1.1.1. Identificación de los hechos que fueron objeto del proceso

- **DEMANDA** (fja.46)
- El 3 de marzo del 2014, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco de Graña, en adelante la demandante, interpuso una demanda laboral sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, contra la Oficina Nacional de Procesos Electorales, en adelante la demandada, solicitando a la Jueza del 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima que declare sin efectos jurídicos la modificación ius peius de la categoría ocupacional de la demandante, ocurrido desde enero de 2002 y la consecuente disminución de la remuneración mensual de la demandante, así mismo el pago de S/. 302,166.67 soles por concepto de reintegro del saldo de las remuneraciones insolutas que se le dejó de abonar a la demandante desde el mes de enero de 2002 hasta el término de la relación laboral el 03 de octubre de 2013, más los intereses devengados y el reintegro de los gastos por concepto de costas y costos.

##### a. Fundamentos de hecho

- La señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco de Graña ingresó a laborar para la Oficina Nacional de Procesos Electorales el 07 de enero del 2001, bajo el régimen laboral de la actividad privada, contratada a través de la Resolución Jefatural N° 006-2001 –J/ONPE, como Jefa de Área de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas con una remuneración mensual de S/. 6,150.00 soles.
- El 27 de junio del 2001, la señora Liliana Petrozzi fue asignada en el cargo de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas mediante Resolución Jefatural N° 403-2001 - J/ONPE teniendo una remuneración mensual de S/. 8,000.00 soles.

- Con fecha de 21 de enero del 2002, a través de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE se dispuso el traslado de la señora Liliana Petrozzi como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas con la remuneración mensual de S/.6,150.00 soles, situación que se mantuvo hasta su fecha de cese suscitada en octubre del 2013, siendo que para el término de la relación laboral el referido puesto de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas cambio de denominación a Jefe de Área de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario de la Secretaria General, manteniéndose la remuneración mensual de S/.6,150.00 soles
- El 18 de marzo de 2013, la señora Liliana Petrozzi presentó un escrito a la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina General de Administración de la ONPE para que puedan disponer las acciones internas para que se le reasigne a la ex trabajadora a la categoría ocupacional de Sub-Gerente con una remuneración mensual de S/.8,000.00 soles y que se le pague el saldo de la remuneraciones insolutas que se le dejaron de abonar desde enero del 2002, incluido los intereses devengados, como consecuencia de la disminución de la categoría y sueldo.
- La Oficina Nacional de Procesos Electorales mediante Carta N° 051-2013-ORRHH-OGA/ONPE de fecha 2 de mayo de 2013, no accedió a lo solicitado por la señora Liliana Petrozzi, argumentando que la decisión interna de modificar el cargo y reducir la remuneración de la ex trabajadora se dio en virtud de la necesidad del servicio y de la facultad organizativa del empleador, agregando que la disminución del sueldo guarda relación con el cargo desempeñado.
- La señora Liliana Petrozzi culminó su relación laboral con ONPE el 03 de octubre de 2013.

#### **b. Fundamentos de derecho**

El actor basó su pretensión en las siguientes normas jurídicas:

- Declaración sobre los derechos humanos.
- Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Convenio OIT No. 100 “Acuerdos sobre Igualdad de Remuneración”.
- Constitución Política del Perú.
- Ley núm. 28175 “Ley Básica del Trabajo Estatal”.
- Ley núm. 9463 “establece que la reducción de la remuneración recibida por un servidor no afectará los derechos acumulados por servicios ya prestados y que la compensación por años de servicio se calculará sobre la base de la remuneración recibida al momento de la reducción”.
- Ley N° 27321 "Ley sobre la introducción de un nuevo plazo de prescripción para las reclamaciones derivadas de las relaciones laborales".
- Ley núm. 29497 “La Nueva Ley del Orden del Trabajo”.

**c. Medios probatorios**

- Copia de Resolución Jefatural N° 006-2001-J/ONPE de fecha 07 de enero de 2001, por el cual se dispone la contratación de la demandante como Jefa de Área de Personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales con una remuneración mensual de S/. 6,150.00 soles.
- Copia de Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE del 27 de junio de 2001, mediante el cual se dispone la asignación de la demandante al cargo de Subgerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas con una remuneración mensual de S/. 8,000.00 soles.
- Copia del Oficio Circular N° 022-2002-J/ONPE de fecha 21 de enero de 2002, por el cual se dispone el cambio de categoría ocupacional y la reducción de la remuneración de la demandante a S/. 6,150.00 soles mensuales.
- Cargo de recepción de la solicitud de fecha 18 de marzo de 2013 mediante el cual se solicitó a la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el pago de las remuneraciones devengadas, incluidos los intereses.
- Copia de la Carta 051-2013- ORRHH-OGA/ONPE de fecha 01 de mayo de 2013, a través del cual la demandada rechazó la solicitud presentada por la demandante el 18 de marzo de 2013.
- Copia de la Resolución Gerencial N° 268-2013-OGA/ONPE del 25 de junio de 2013, a través de la cual se declara la nulidad del

pronunciamiento contenido en la Carta 051-2013- ORRHH-OGA/ONPE de fecha 01 de mayo de 2013.

- Copia de la Carta 139-2013- OGA/ONPE de fecha 03 de julio de 2013, que adjunta el Informe N°571-2013-ORRHH-OGA/ONPE emitida por la Oficina de Recursos Humanos de la ONPE, en la cual se da cuenta a la demandante de la inviabilidad de lo solicitado.
- Copia del recurso administrativo de apelación del 8 de julio de 2013 planteado por la demandante contra el pronunciamiento emitido por la Carta 139-2013- OGA/ONPE.
- Copia de la Resolución de Secretaría General N° 033-2013-SG/ONPE de fecha 26 de agosto de 2013 en donde se declara infundada la apelación interpuesta por la demandante contra la Carta 139-2013- OGA/ONPE.
- La exhibición que deberá realizar la entidad demandada de sus planillas de pago, relacionadas a las remuneraciones mensuales pagadas a la recurrente desde el inicio de la relación de trabajo en enero del 2002 hasta el fin de la relación laboral
- El Expediente administrativo N° JAACT20130003757 de la ONPE que deberá ser solicitado y presentado por la entidad demandada.
- La liquidación de beneficios sociales, la cual fue emitida al término de la relación laboral con la demandada, en octubre de 2013.

- **AUTO ADMISORIO** (fja.64)

- Mediante resolución número dos, de fecha 23 de junio de 2014, el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, admitió la demanda la cual fue tramitada en la vía del proceso ordinario laboral regulado por el numeral 1 del artículo 2° de la Ley N.º 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo).

- **CONTESTACION DE LA DEMANDA** (fja.196)

- La ONPE se apersona al proceso, deduciendo excepción de caducidad y a su vez contestando la demanda señalando lo siguiente:

DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD:

- La excepción de caducidad que presenta la demandada se fundamenta en lo dispuesto en el inciso 11 del artículo 446 y siguientes del Código

Procesal Civil, el inciso b artículo 30, el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 17 de la Ley N° 27584 Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

- Según lo señalado en inciso b del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR , la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría constituye un acto de hostilidad, en ese sentido el presente caso no se debe considerar como un caso de reclamación de beneficios sociales por efecto de la conclusión de la relación laboral, sino que este reclamo deriva de aquellos beneficios originados de un acto administrativo, la Resolución Jefatural N° 0022-2002-J/ONPE, en ese sentido de acuerdo a lo señalado por el artículo 36 del TUO del DL 728 el plazo para accionar judicialmente en los casos de hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho, este plazo no se encuentra sujeto a interrupción o pacto que los enerve, en ese sentido estando la demandante sustentando su demanda en un acto que el ordenamiento jurídico considera un acto de hostilidad, queda claro que el cuestionamiento en la vía administrativa y judicial se debió realizar dentro de los plazos establecidos en el DS N°003-97-TR, plazos que a la fecha de la interposición de la demanda se encontraban vencidos, habiendo caducado la acción para controvertirlo hace más de 12 años.
- La reducción de la categoría y la remuneración que hace referencia la demandante, se produjo mediante la Resolución Jefatural N° 0022-2002-J/ONPE, de tal manera que aun cuando la demandante al momento de plantear su pretensión principal señala que se declare sin efectos jurídicos la modificación de su categoría ocupacional y remuneración ocurrida desde enero del 2002, lo que en realidad alega mediante el presente proceso, es el cuestionamiento e impugnación judicial de la Resolución Jefatural N° 0022-2002-J/ONPE, el cual es un acto administrativo emitido por la ONPE el 21 de enero del 2002, en ese sentido de conformidad con el artículo 17 de la Ley N° 27584 Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, el plazo para cuestionar

un acto administrativo es de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación del mismo, plazo que es de caducidad según lo señalado en el referido artículo, de tal forma habiendo transcurrido más de 12 años entre el conocimiento de la referida Resolución Jefatural y la presentación de la demanda cuestionando sus efectos, se puede concluir que ha precluido todo plazo legal para el ejercicio del derecho de acción de la demandante.

- En el caso del pago de las remuneraciones insolutas, determinadas por un acto administrativo expedido en enero de 2002, que no fue cuestionado por la demandante ni administrativa ni judicialmente, sino que por el contrario este fue consentido desde aquella fecha hasta el término de la relación laboral, por lo que hacerlo más de 11 años después, da cuenta de un ejercicio del derecho de acción que resulta extemporáneo, al haber vencido extensamente los plazos para su cuestionamiento.

#### DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

##### **a. Fundamentos de hecho**

- La señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco de Graña es una ex trabajadora de la ONP, que desempeñó hasta el 03 de octubre del 2013 el cargo de Jefa del Área de Tramite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas, en atención al desplazamiento de personal dispuesto mediante Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE en enero del año 2002.

##### **b. Fundamentos de derecho**

- El desplazamiento y modificación de la categoría ocupacional y remuneración realizado por la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE de fecha 1 de enero del 2002, no fue cuestionado por la demandante desde enero del 2002, lo que permite concluir que se trata de un acto administrativo aceptado y firme, por lo que al haber transcurrido el plazo de 3 meses señalado en el artículo 17 de la Ley N° 27584 Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo y al no haber sido objeto de impugnación dicho acto administrativo quedó firme.

- Asimismo la decisión administrativa de desplazamiento contenido en el Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE describe una circunstancia que no era desconocida por la demandante, pues durante la fase previa de su emisión laboraba como encargada del Área de Recursos Humanos y por ende tenía pleno conocimiento del clasificador de cargos que establece los requisitos mínimos para cada cargo, así como la escala remunerativa correspondiente a los funcionarios de la ONPE la que además es concordante con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) vigente en ese entonces y que ella misma visó en ejercicio de sus funciones, por lo que no pudo alegar que no conocía los efectos que generaría el desplazamiento dispuesto en enero del 2012 y que ahora cuestiona judicialmente después de más de 12 años.
- Asimismo, se puede señalar que mediante el petitorio realizado por la demandante, que se declare sin efectos jurídicos la modificación in peius de categoría ocupacional, ocurrida desde Enero del 2002, y la consecuente disminución de remuneraciones, lo que en realidad pretende la actora es cuestionar la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE de fecha 1 de enero del 2002 que constituye un acto administrativo válido, que fue dictado hace más de 12 años, en el marco del ordenamiento jurídico, no solo en lo que respecta a los requisitos señalados en la Ley de Procedimiento Administrativo General, sino en lo previsto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es más, en virtud al poder de dirección que ostenta el empleador, este puede disponer de manera unilateral, el traslado funcional de un trabajador, encargándole actividades que permitan garantizar el cumplimiento óptimo de sus objetivos y en el presente caso se hizo con la finalidad de reorganizar algunas áreas para que existirá congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el CAP de la ONPE y la calificación profesional del personal que ocupaba determinados cargos en la institución, lo que configura una causa o justificación objetiva y legal, que era de pleno conocimiento de la demandante, ya que en ese entonces la demandante era la encargada de la Oficina de Recursos Humanos.

- Respecto a las remuneraciones abonadas a la demandante a partir del 22 de enero del 2002 estas fueron acordes al cargo y responsabilidades ejercidas como Jefa del Área de Trámite Documentario, por lo que no podrá abonársele como si se hubiera desempeñado como Subgerente de Recursos Humanos, a sabiendas de que la demandante no cumplía con los requisitos para el puesto.

**c. Medios probatorios:**

- Copia de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE de fecha 21 de enero de 2002, (fja.79) mediante el cual se dispone el cambio de categoría ocupacional y la reducción de la remuneración de la demandante cuyos términos de redacción se puede comprobar la justificación objetiva y legal de la decisión administrativa de desplazamiento de la demandante, habiéndose señalado expresamente que por necesidad del servicio, era necesario potenciar las capacidades de determinado personal, ubicándolo en otras dependencias en algunos caso y en otros reorganizar algunas áreas, a fin de que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el Cuadro de Asignación Personal de la ONPE y la calificación profesional del personal que ocupan determinados cargos en la institución que se encuentra aprobada en el Manual de Organización y Funciones de la ONPE. .
- Las actuaciones administrativas relacionadas con la solicitud formulada por la demandante ante la demandada el 18 de marzo del 2013 (fja.13) respecto al pago de remuneraciones insolutas desde el año 2002, cuya exhibición ha sido ofrecida como medios probatorios de la demandante Expediente N° JAACTD20130003757 y N° JAACTD20130006816, con los que se acredita que la demandante nunca cuestiono ni impugnó administrativamente la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, además que el pedido de pago de remuneraciones insolutas o devengadas desde enero de 2002 al 2013 fue realizado más de 11 años después de surtir plenos efectos la Resolución señalada, que la ONPE en su oportunidad analizó y se pronunció declarando la inviabilidad de lo solicitado por la demandante, así como el recurso de apelación que fue planteado en el 2013, expresando las consideraciones fácticas y legales

de dicha decisión, como es que la Resolución es un acto administrativo válido y tiene la calidad de firme, asimismo que su desplazamiento tiene una justificación objetiva y legal, que la decisión de desplazamiento fue consentida por la ahora demandante durante más de 11 años y que durante ese periodo no se interpuso ningún recurso impugnatorio siendo que hasta la fecha de la interposición de la demanda se encuentra vencido todos los plazos para contradecir el referido acto administrativo.

- La Resolución Jefatural 205-2013-J/ONPE, (fja.40) Resolución Gerencial N°480-2013-OGA/ONPE y anexos, liquidación de beneficios sociales y anexos, certificados de remuneraciones y retenciones de rentas de quinta categoría, comprobantes de pago y demás documentos que acreditan que la ONPE abonó a la demandante los beneficios sociales que le correspondían.

#### 1.1.1.1. Resumen de los hechos de primera instancia

- Con fecha 19 de mayo de 2015, mediante Resolución N° 04 el Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió declarar **IMPROCEDENTE** la **EXCEPCIÓN** de Caducidad deducida por demandada e **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **LILIANA HERMA LUCRECIA PETROZZI FRANCO DE GRAÑA** contra **OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES** sobre REINTEGRO DE REMUNERACIONES y otros.

#### 1.1.1.2. Resumen de los hechos de segunda instancia

- Con fecha 02 de noviembre de 2016, mediante Resolución S/N (Sentencia de Vista), la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima **resolvió REVOCAR** la **Sentencia N° 94 - 2014 - 16° JETL**, contenido en la Resolución N° CUATRO, de fecha 19 de mayo del 2015, que obra en autos de fojas 222 a 236, en el extremo que declara INFUNDADA la demanda; en consecuencia, absuelve de la instancia a la emplazada; sin costas ni costos del proceso. REFORMANDOLA: declararon **FUNDADA EN PARTE** la demanda; en consecuencia, **ORDENARON** que la demandada **CUMPLA** con pagar a favor de la actora la suma de **DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS TREINTA Y**

**NUEVE CON 98/100 SOLES (S/. 259,739.98)**, por concepto de reintegro de remuneraciones, por el periodo comprendido del 21 de enero del 2002 al 03 de octubre del 2013, más los intereses legales; con costos y sin costas y **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 94 - 2014 – 16° JETL**, en el extremo que declaró **IMPROCEDENTE** la Excepción de Caducidad deducida por la empleada.

#### 1.1.1.3. Resumen de los hechos de tercera instancia

- El 22 de agosto de 2019, la Segunda Sala Constitucional y de Derechos Sociales de la Corte Suprema de Justicia de Lima adoptó la sentencia de apelación laboral LIMA núm. 23891-2017: en septiembre se adoptó el auto revocatorio de la demandada Oficina Nacional del Procedimiento Electoral - ONPE. 4 de noviembre de 2017 Documentos presentados, quienes casaron la sentencia del tribunal de 2 de noviembre de 2016 y confirmaron la sentencia de primera instancia de 19 de mayo de 2015, por la cual se reconoció sin fundamento la pretensión del No. 222 al 236.

#### 1.1.1.4. Explicación del aparente conflicto

- Determinar si se debe declarar sin efectos jurídicos la modificación de la categoría ocupacional de la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco, ocurrida desde enero de 2002, así como el pago de la suma de S/. 302,166.67 soles por concepto de reintegro del saldo de las remuneraciones insolutas que se han dejado de abonar a la demandante desde el mes de enero de 2002 hasta el término de su relación laboral, más los intereses devengados y el reintegro de los gastos por concepto de costas y costos.

#### 1.1.2. Premisas relevantes del conflicto jurídico

##### 1.1.2.1. Identificación y comentarios a las ratios deciden ti (Considerandos clave)

###### A. Primera instancia (fja222)

El juez del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró improcedente la excepción de caducidad deducida por la Oficina Nacional de Procesos Electorales e infundada la demanda interpuesta por la demandante sobre el reintegro de sus remuneraciones basándose en i) respecto a la excepción de caducidad, determinar que las pretensiones materia del proceso no constituyen actos de hostilidad; por lo que, no es de aplicación el plazo de caducidad del plazo para accionar judicialmente previsto en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y ii) respecto al petitorio principal de la demandante, estableció que la contratación de la demandante, el desplazamiento de esta a otro cargo de trabajo se encuentra motivada, debido a que dicha acción se encuentra respaldada por las Resoluciones Jefaturales N° 006-2001-J/ONPE y N° 022-2002-J/ONPE en virtud a la autorización otorgada a la Oficina Nacional de Procesos Electorales para reformular su Cuadro de Asignación de Personal mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2001.

B. Segunda instancia (fja.270)

La Primera Sala Laboral Transitoria de Lima resolvió revocar la Sentencia N° 94-2014-16° JETL y ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 259.739.98 soles por el concepto de reintegro de remuneraciones, bajo el razonamiento de que cuando la Oficina Nacional de Procesos Electorales renovó su Cuadro de Asignación de Personal, tuvieron que previamente haber constatado que la demandante cumplía con los requisitos exigidos para ser considerada como Subgerente; es decir, su desplazamiento a Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo general de la Gerencia de Administración y Finanzas es injustificado e incoherente, porque, anteriormente a la reorganización, la demandante cumplía con las condiciones exigidas para ser Subgerente y tuvo que haberse evaluado ello; asimismo, indica que la reducción de la remuneración facultada por la Ley N° 9463 requiere que el trabajador acepte la misma, por cuanto, en el presente proceso, advirtió que no se ha cumplido con dicho requisito.

### C. Tercera instancia (fja.322)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la Oficina Nacional de Procesos Electorales, debido a que la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima cometió una infracción normativa al inaplicar el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 001-2001, que disponía a la Oficina Nacional de Procesos Electorales la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal. Dicha decisión se basa en el hecho de que tanto la contratación de la demandante como Jefa de Área de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas, su posterior designación como Sub Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas y su subsiguiente desplazamiento al cargo de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo general de la Gerencia de Administración y Finanzas se realizó en virtud del Decreto de Urgencia N° 001-2001, bajo la cual facultó a la Oficina Nacional de Procesos Electorales a celebrar contratos de trabajo sin mediar concurso público alguno para poder superar de manera exitosa las Elecciones Generales del 2001; en consecuencia, estando a que luego se reformuló el Cuadro de Asignación de Personal y el Presupuesto Analítico de Personal de la ONPE, es legítimo desplazar a la demandante al puesto de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo general de la Gerencia de Administración y Finanzas, debido a que esta cumplía con los nuevos requisitos propios de este cargo y no del cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, máxime si es que, en audiencia de juzgamiento, la propia demandante declaró que no reunía los requisitos exigidos para desempeñarse como Sub Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas.

#### 1.1.2.2. Identificación y comentarios a los obter dicta (Considerados complementarios)

##### A. Primera instancia

El Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima resolvió i) declarar infundado la pretensión del pago de la suma de S/. 302,166.67 soles por el concepto de reintegro de remuneraciones a favor de la demandante, pues concluyó que no existía una disminución injustificada de sus remuneraciones.

#### B. Segunda instancia

La Primera Sala Laboral Transitoria de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió que la Oficina Nacional de Procesos Electorales deberá realizar el pago de la suma de S/. 259,739.98 soles por el concepto de reintegro de remuneraciones a favor de la demandante.

#### C. Tercera instancia

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República no se pronunció sobre el pago de la suma de S/. 259,739.98 soles por el concepto de reintegro de remuneraciones a favor de la demandante; sin embargo, al confirmar la sentencia de primera instancia en la cual se resolvió que no existía reducción inmotivada de remuneraciones, no ampara el pago de una suma de dinero por el concepto de reintegro de remuneraciones a favor de la demandante.

### 1.1.3. Identificación y comentarios a los anexos

#### A. Primera instancia

- Mediante la Resolución Jefatural N° 006 – 2001 – J/ONPE de fecha 07 de enero de 2001, se efectúa la contratación de la demandante en el cargo de Jefa del Área de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la emplazada, ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 001-2001.
- Posteriormente el 27 de junio del 2001 mediante Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE, se dispuso la nueva asignación de Personal a las nuevas Plazas del Cuadro de Asignación de Personal siendo así, la

demandante asignada al cargo de Subgerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas.

- Con fecha 21 de enero del 2002 la demandada expidió la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, a través de la cual dispuso el desplazamiento de la ahora demandante, del cargo de Subgerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas al cargo de Jefa del Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central.

#### B. Segunda instancia

No existe mayor comentario a los medios probatorios, ya que para resolver en esta instancia se usaron los mismos probatorios de la primera instancia.

#### C. Tercera instancia

No existe mayor comentario a los medios probatorios, ya que para resolver en esta instancia se usaron los mismos probatorios de la primera instancia.

### 1.1.4. Descripción explicativa y esquemática desarrollado en el proceso

#### A. Primera instancia

Habiéndose interpuesto la demanda el 03 de marzo del 2014, subsanada el 22 de mayo del 2014, esta fue admitida el 23 de junio del mismo año, programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el miércoles 05 de noviembre del 2014.

El último día de la fecha señalada se llevó a cabo la audiencia programada, pero la mediación fracasó, ya que las partes permanecieron en sus posiciones originales. Se concedieron las mociones de juicio nulo y los acusados presentaron respuestas a las mociones, fijando el 8 de mayo de 2015 para el juicio.

Durante el juicio, las partes expusieron sus pretensiones y las sustentaron de hecho y de derecho; se han establecido hechos que no necesitan ser probados y se han destruido pruebas; se han aceptado los medios de prueba de los hechos demostrables; se han agotado todos los medios de

prueba; Además, los argumentos finales fueron presentados oralmente por los abogados de ambas partes. En este caso, corresponde al estado del proceso de sentencia.

#### B. Segunda instancia

Ante el recurso de apelación de la actora Liliana Hermas Lucrecia Petrozzi Franco de Granja con escrito de 26 de junio de 2015, respecto de la sentencia de primera instancia de 19 de mayo de 2015, en la cual se reconoció el recurso de apelación sin fundamento. parcialmente formado; En Demandante Lilian Herma Lucrecia Petrozzi Franco luego presentó un reclamo general de empleo que incluía identificación de clase y otros.

#### C. Tercera instancia

En respuesta al recurso de apelación interpuesto por los imputados, la Oficina del Proceso Electoral del Estado - ONPE objetó la sentencia de la 2° sesión con oficio de fecha 4 de septiembre de 2017. en noviembre de 2016, mediante la cual se anuló la sentencia de primera instancia. la sentencia de 19 de mayo de 2015, mediante la cual se reconoció infundada la pretensión, se subsanó y se reconoció parcialmente justificada; en el curso normal del trabajo seguido por el reclamante, Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco, sobre Reconocimiento de categoría y otros.

#### 1.1.5. Explicación normativa procesal y/o sustancial que se aplicó en el desarrollo del proceso:

##### A. Primera instancia

La sentencia de primera instancia señala lo siguiente:

##### EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD (Considerando sexto)

La caducidad es un sistema caracterizado por la extinción de los derechos sustantivos y de las acciones que los sujetos deben reclamar en juicio. Con referencia a esto, se deben considerar los siguientes temas:

- La parte demandada deduce la excepción de caducidad señalando como fundamento que la demanda versa sobre la reducción de categoría y remuneración, supuestos definidos en el artículo 30° del Decreto Supremo 003-97-TR como actos de hostilidad, equiparables al despido, en ese sentido a la fecha de la presentación de la demanda ya se habría configurado la caducidad del plazo respecto de la posibilidad de interponer la acción de cese de acto de hostilidad por cuanto había transcurrido en exceso el plazo de treinta días naturales previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- De otro lado, si bien los actos materia de pretensión están constituidos por actos de carácter administrativo toda vez que los trabajadores del Sector Público sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se encuentran sujetos a este cauce formal en el cual se concreta la actuación de la Administración Pública, también desde esa posición de la demandada se habría en exceso transcurrido el plazo de tres meses para impugnar dichas actuaciones.
- En ese sentido el juzgado señala lo siguiente, aun cuando los actos descritos en los fundamentos de hecho de la presente demanda, estén constituidos como la rebaja de categoría y de remuneraciones de la demandante y estos hayan sido contemplados como actos de hostilidad equiparables al despido por la demandada, la presente demanda versa sobre reintegro remuneraciones por rebaja de categoría, y no sobre cese de actos de hostilidad. En ese sentido la excepción planteada es IMPROCEDENTE.

#### REDUCCIÓN INMOTIVADA DE LA REMUNERACIÓN (Considerando séptimo)

- En cuanto a la remuneración, los artículos 23 y 24 de nuestra constitución política señalan: “Nadie estará obligado a prestar servicios sin remuneración, y todo trabajador tendrá derecho a una remuneración justa y adecuada para sí y su familia que busquen el bienestar material y espiritual”. Con base en las normas constitucionales mencionadas, se puede concluir, por tanto, que la retribución recibida como retribución por

el trabajo realizado o por los servicios prestados es un derecho fundamental.

- Decreto Legislativo n. 728 en el artículo 6 del texto refundido aprobado por Decreto Supremo n. 003-97-TR, estos derechos fundamentales se describen a continuación: Mientras estén disponibles de forma gratuita. Son rentables las cantidades proporcionadas directamente a los empleados como comida principal, como desayuno, almuerzo o una merienda o cena que lo reemplaza. El valor de los beneficios alimentarios proporcionados por un suministro indirecto no es una compensación computable para el cálculo de las contribuciones a la seguridad social y los contribuyentes y cualquier derecho o beneficio laboral”.
- De lo señalado, se desprende que el Estado Peruano se encuentra obligado a garantizar a los trabajadores una remuneración justa, equitativa y libre de diferencias irrazonables o discriminatorias.
- Así, respecto a la discriminación laboral, En su sentencia STC 0008-2005-AI (motivo 23), la Corte Constitucional señaló: “La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando se afecta la calidad humana innata del trabajador o se viola la cláusula de no discriminación prevista en la Constitución”. La discriminación Laboral estricta se sanciona con dos tipos de acciones: 1) Acción Directa: Si las acciones del empleador resultan en discriminación con base inconstitucional. En este supuesto, las intervenciones y posibles consecuencias se basan en juicios y decisiones carentes de justicia y proporcionalidad; 2) por implicación: si la conducta del empleador se basa en una discrecionalidad caprichosa y caprichosa que aparece como un derecho "constitucional", su intención y efecto es discriminatorio contra uno o más empleados.”
- Cabe señalar que, tal como lo determina la sentencia de la Corte Constitucional en el documento N° 009-2004-AA/TC Tercer Fondo, que establece que “La Ley N° 9463 permite claramente la posibilidad de reducir la indemnización”, 1941, 17 de diciembre, siempre que los empleados lo acepten. Decreto Legislativo n. 728 en el artículo 30 b) del texto refundido aprobado por el Decreto Supremo n. 003-97-TR, y en el artículo 49 de sus estatutos, la misma se trata en sentido contrario con el núm. 001-96-TR Decreto de la Corte Suprema que califica como conducta

hostil equivalente al despido las reducciones de sueldo o de calificación injustificadas”.

- El presente caso debe evaluarse adecuadamente que los actos administrativos efectuados por la parte demandada con motivo de la contratación (Resolución Jefatura N 006 – 2001 – J/ONPE), y las designaciones y/o desplazamientos de la demandante en los distintos cargos a lo largo de la relación laboral y que son materia de la presente demanda (Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE; y Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE) han sido expedidos en el marco de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001. Resulta importante señalar que con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001, se dispone a través de su artículo 2° que la Oficina Nacional de Procesos Electorales estaría exonerada de las restricciones establecidas en el Artículo 21 de la Ley N° 26487, esto es la regla de la contratación de personal mediante concurso público. Asimismo, dicho dispositivo autorizó a la referida oficina a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal. Debe destacarse que en los párrafos tercero y cuarto de los considerandos de la resolución mencionada, se señala: “Que, mediante Decreto de Urgencia No 001-2001, se autorizó a la Oficina Nacional de Procesos Electorales a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal; Que, en virtud al dispositivo referido en el considerando anterior, por Resoluciones Jefaturales Nos. 369 y 370-2001-J/ONPE de fecha 27 de junio de 2001, se aprobó la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico del Personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, respectivamente”.

#### B. Segunda instancia

La sentencia de segunda instancia señala lo siguiente (Considerando Segundo):

- En cuanto al principio de igualdad, la Corte Constitucional señaló: “El artículo 26, inciso 1 de la Ley Fundamental reconoce el principio de respeto a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.

Se puede apreciar que el reconocimiento de los mencionados principios laborales en la Constitución de la República de Letonia del 1 de marzo de 2004 establece el derecho a la igualdad en el empleo.” (Exp. N° 01875-2006-PA/TC, 17/04/2006. P. FJ. 6).

- Esta facultad se deriva de la cláusula de igualdad del artículo 2 inciso de la constitución. 2, pero este apartado no contiene un mandato de tratar a todas las personas por igual independientemente de sus circunstancias, sino un requisito de que si se encuentran en una situación similar. situación y tiene derecho a la igualdad de trato: “Detrás de este último requisito -se dice también- deben existir razones objetivamente justificadas por las que la discriminación no perjudique la cláusula de igualdad de trato. el sexo, la raza, la preferencia política o religiosa, el idioma, el origen, las creencias, la situación económica o de otro tipo de la persona.” (Exp. N° 3360-2004-AA, 30/11/05, S2, FJ.14).
- La Corte Constitucional afirmó que la igualdad es un derecho fundamental que “incluye la conformidad o identidad resultante de la coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, y por tanto no prevé excepciones ni privilegios que excluyan a una persona de la igualdad. consulta con otros, en ella al mismo tiempo por igualdad o acuerdo” (Exp. 3533-2003-AA, 12/10/04, S1, Fj. 4).
- A nivel internacional, el derecho a igual salario por igual trabajo está consagrado en el artículo 23 en los incisos 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece: “Toda persona tiene derecho a igual remuneración por un trabajo sin discriminación de ningún tipo”.
- Al respecto, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: “Los Estados Partes en esta Convención reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, las cuales serán garantizadas, en particular:”
  - i) Igualdad remuneración. por igual trabajo sin distinción”.
- El Convenio No. 100 de la OIT sobre igual salario por igual trabajo estipula que los países deben garantizar que el principio de igual salario para hombres y mujeres se aplique a todos los trabajadores.

- En relación al reintegro de remuneraciones por reducción indebida, Ley de 17 de diciembre de 1941 n. 9463 permite claramente la posibilidad de reducir el salario si el trabajador está de acuerdo con ello.

C. Tercera instancia (fja. 322)

La sentencia de tercera instancia señala lo siguiente (Considerando décimo):

- En cuanto a la referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 001-2001, esta norma prescribe: “Artículo 2°. - Exoneración de la ley N° 26487 y elaboración de nuevo CAP y PAP Exonérese a la Oficina Nacional de Procesos Electorales de las restricciones establecidas en el artículo 21° de la Ley N° 26487, y autorícese a la referida oficina a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal”.
- Para efectos de analizar la citada causal denunciada, resulta pertinente indicar que el artículo 21° de la Ley N° 26487, señala que: “Artículo 21°. - Los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los puestos de trabajo sean permanentes o temporales serán cubierto por concurso público, salvo aquellos calificados de confianza conforme a las leyes vigentes que no excedan del 10 % del total respectivo de trabajadores.
- El Decreto de Urgencia N° 001-2001 fue aprobado el uno de enero del año dos mil uno en el marco de las elecciones generales convocadas para el ocho de abril del citado año, cuya finalidad fue que las mismas se realicen con transparencia, eficiencia y estricto respeto a la legalidad, para lo cual se le autorizó a la ONPE renovar su personal administrativo, aplicando un programa de retiro voluntario con incentivos y a contratar directamente al nuevo personal que necesite, exonerando a dicha entidad en su artículo 2° de llevar a cabo un concurso público para acceder a un puesto de trabajo dentro de la entidad, exigencia prescrita en el artículo 21° de la Ley N°26487, decisión que fue adoptada, en razón a un interés nacional de evitar algún riesgo inminente de que no se cumpla con realizar

las Elecciones del año dos mil uno, conforme se aprecia del propio tenor del Decreto de Urgencia materia de análisis.

## **1.2. ASPECTOS DE FONDO**

### **1.2.1. Identificación de la causa pretendí de las posturas asumidas por las partes**

En este subcapítulo se realizará la identificación los fundamentos de hecho y de derecho presentados por las partes del proceso.

#### **A. Primera instancia**

En esta sección, se identificará la causa pretendí de las posturas desarrolladas por cada una de las partes, con base en los escritos de la demanda presentada el 03 de marzo del 2014 y de la contestación de la demanda presentada el 06 de noviembre del 2014. Así mismo, se mencionará la causa petita de cada una de las partes a fin de que se pueda comprender sus posturas.

#### **PARTE DEMANDANTE**

##### **PETITORIO DE LA DEMANDA**

En el escrito se postularon dos pretensiones, podríamos identificar que la primera es la pretensión principal y la segunda, una pretensión accesoria de la primera, aunque ciertamente esta distinción no se hizo en el escrito de demanda.

La pretensión principal era que se declare sin efectos jurídicos la modificación in peius de categoría ocupacional de la demandante, ocurrida desde enero del 2002, y la consecuente disminución de sus remuneraciones. La pretensión accesoria era que se le pague la suma de S/ 302 166.67 por concepto de reintegro de remuneraciones, por los montos que se le dejaron de abonar desde enero de 2002 hasta el fin de la relación laboral, ocurrido el 03 de octubre del año 2013. Así mismo, se precisa que a este monto se le agregaran los intereses legales.

Debemos apuntar que, si bien la segunda pretensión es accesoria de la otra, ello no implicaría necesariamente que debiera declararse fundada la segunda si se declara fundada la demanda. La relación lógica entre

ambas sería la siguiente: para que se declare fundada la segunda pretensión es necesario que se declare fundada la primera pretensión más no suficiente. Sobre este punto, se abordará en la sección correspondiente al comentario crítico sobre las premisas del conflicto jurídico.

## FUNDAMENTOS DE HECHO ALEGADOS POR LA PARTE DEMANDANTE

La demandante sostiene que los hechos se desarrollaron de la siguiente manera:

El 7 de enero del año 2001, mediante la Resolución Jefatural N° 006-2001-j/ONPE, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco fue contratada por la ONPE como Jefa de Área de Personal de la Gerencia de Administración y Finanzas con una remuneración mensual de S/. 6,150.00 y bajo el régimen de la actividad privada.

Posteriormente, el 27 de junio del año 2001, mediante la Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE fue designada para trabajar como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas con una remuneración mensual de S/. 8,000.00.

Luego, el 21 de enero del año 2002 a través de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE se dispuso su traslado para que ocupe el puesto de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas con la remuneración mensual de S/. 6,150.00. Esta situación se mantuvo hasta la fecha de cese acaecida el 03 de octubre del año 2013, luego de su renuncia.

Así mismo, el 18 de marzo del año 2013, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco, solicitó a la ONPE, que se le pague el saldo de las resoluciones insolutas, monto que correspondería al saldo que dejó de percibir luego de la reducción de su remuneración mensual. Tal solicitud fue denegada, y la vía administrativa fue agotada el 26 de agosto del 2013, cuando se emitió la Resolución de Secretaría General N° 033-2013-SG/ONPE, mediante la cual se resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la interesada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO ALEGADOS POR LA PARTE DEMANDANTE

La demanda contiene una cantidad considerable de párrafos en los que se hace diferentes afirmaciones. No obstante, no todas ellas desarrollan ideas propiamente dichas. En ese sentido, se pueden considerar como los principales fundamentos jurídicos tan solo a los siguientes:

- a. En primer lugar, sostiene que la Ley N° 9463 permite la reducción de la remuneración del trabajador siempre y cuando exista consentimiento por parte del trabajador, que conste por escrito. En ese sentido, de los hechos señalados en la fundamentación fáctica, se desprende que en el presente caso no se habría obtenido el consentimiento en ninguna de las formas, por parte de la trabajadora.
- b. Así mismo, señala que de acuerdo a la ejecutoria recaída en el expediente N° 3116-04-HOST-S, el ius variandi del empleador está limitado. De esa forma, el empleador está habilitado para variar la posición del empleado, pero sin afectar la categoría ocupacional del trabajador. Sobre este punto, la representación legal de la demandante colige que no está permitida una variación de puesto que involucre una disminución de la categoría ocupacional de un trabajador.

Se debe entender como ius variandi según señalado por el *“El artículo 9, inciso 2 del Código del Trabajo establece que los patrones tienen derecho a introducir cambios o modificaciones en los turnos, días u horas de trabajo, así como en la forma y manera de realizar el trabajo. Pues, de acuerdo con esta disposición, los círculos teóricos han entendido que «El artículo 9 de la LPCL se aplica a todos los cambios en las condiciones de trabajo, que el empleador introduce unilateralmente en la relación de trabajo. La unidad proporciona un concepto amplio sin definir la naturaleza de las modificaciones a implementar. En este sentido, las “variantes del ius” son aspectos que prevén cambios unilaterales, no esenciales, en las condiciones de trabajo, así como acciones que califican como cambios patronales, en la medida en que sean necesarias, radicales, imprescindibles, para los patronos. no pueden ser aplicados arbitrariamente y están limitados”*.

## PARTE DEMANDADA

La procuraduría de la ONPE presentó la contestación de la demanda el 05 de noviembre del 2014, el día de la celebración de la audiencia de conciliación. Aunque, el escrito fue ingresado en mesa de partes el día siguiente. En este escrito, además de contestar la demanda, se dedujo una excepción de caducidad.

## PETITORIO DE LA CONTESTACIÓN

El petitorio de la excepción sería que la demanda fuese declarada improcedente; pues esta es la finalidad de la excepción de caducidad. Mientras, el objeto de la contestación sería que se declare infundada la demanda. No obstante, no se redactó un petitorio formalmente.

## LOS FUNDAMENTOS DE HECHO

En la contestación, la demandada no contradice los hechos afirmados por la demandante, respecto al orden cronológico en el cual se desarrolló el vínculo laboral entre la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco y la Oficina Nacional de Procesos Electorales. No obstante, agrega una explicación del contexto en el que se contrató a la demandante.

En ese sentido, se agrega que, el 10 de setiembre de 2001 el Jefe de la ONPE emitió la Resolución Jefatural N° 482-2001-J-ONPE, mediante la cual se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la ONPE. Posteriormente, el 19 de octubre del 2001, mediante la Resolución Jefatural N° 563-2001-J-ONPE, se aprobó del Manual de Organización y Funciones de la ONPE.

En ese sentido, la demandada sugiere que el desplazamiento de la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco se produjo debido a que se habían modificado estos instrumentos de gestión y era necesario actualizar los puestos a fin de que se adapten a las disposiciones de estos documentos, de forma que las personas designadas para cada puesto cumplieran con el perfil requerido. Así mismo, esta vez de forma explícita, señala que el desplazamiento de la señora Petrozzi se produjo para que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en

el Cuadro de Asignación de Personal de la ONPE y la calificación profesional del personal que ocupaba determinados cargos en la institución. De ello, se entiende que la señora Petrozzi, al momento de producirse su desplazamiento, no cumplía con los requisitos necesarios para ocupar el cargo de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

- a. La procuraduría sostiene que la reducción de categoría y remuneración alegada por la demandante es en realidad un acto de hostilidad, por lo cual se debía demandar como tal. Por ende, al haberse vencido el plazo de caducidad debía de declararse improcedente la demanda.
- b. Así mismo, argumenta que la demandante pretendía cuestionar el contenido de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE; por lo cual se estaría ante una impugnación de acto administrativo. Por ende, según este supuesto, la demanda también debería ser declarada improcedente debido al vencimiento del plazo de caducidad.

Aquí nos encontraríamos frente a una anomalía del sistema jurídico. Puesto que la procuraduría tiene razón al señalar que en realidad lo que se cuestiona es un acto administrativo; no obstante, el plazo de caducidad que alega no sería el correcto, por cuanto la Ley del Proceso Contencioso Administrativo es aplicable solo a las controversias jurídicas que se susciten producto de una relación laboral sujeta al régimen del Decreto Ley 276.

#### SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

La parte demandada señala que el empleador tiene la facultad de disponer de manera unilateral el desplazamiento funcional del trabajador en mérito a lo que se disponía en el entonces artículo 9 del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Así mismo, cita la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC (Proceso de Inconstitucionalidad contra la Ley de Reforma Magisterial) en la cual se reconoce que en el ordenamiento jurídico peruano la reducción de la remuneración está permitida tanto de forma consensuada como no consensuada. En esta sentencia se explica que la reducción de la remuneración de forma unilateral está permitida siempre y cuando el empleador posea una causa “objetiva o legal”; lo cual se desprende de una interpretación contrario sensu del inciso.

En ese sentido, la demandada concluye que la reducción de la remuneración estaba justificada legalmente debido a que esta se produjo para que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el Cuadro de Asignación de Personal de la ONPE y la calificación profesional del personal que ocupaba determinados cargos en la institución.

#### Segunda instancia

La causa pretendí alegada por las partes no varió sustancialmente. En esta parte, haremos referencia a los argumentos adicionales que esbozó la parte demandante, con base en el recurso de apelación que presentó el 26 de mayo de 2015 en contra de la sentencia de primera instancia. Por otra parte, no haremos referencia a los argumentos esgrimidos por la parte demandada en los informes escritos presentados el 25 de octubre de octubre y 07 de noviembre de 2016; debido a que, en estos informes, la procuraduría de la ONPE se limitó a reiterar los fundamentos señalados durante el desarrollo de la primera instancia. Vale precisar, además, que los escritos presentados por la ONPE no tuvieron incidencia en la decisión acordada en la sentencia de segunda instancia, debido a que fueron ingresados con posterioridad a la fecha en la que se votó la sentencia; lo cual se produjo debido a que la sentencia fue notificada a las partes mucho después de que se votara.

#### CAUSA PETENDI DE LA PARTE DEMANDANTE

En este caso, la demandante interpuso un recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia. La argumentación se sostenía

principalmente en fundamentos jurídicos y en cierta medida probatorios. No se hizo referencia a ningún hecho nuevo, pero se precisó y aceptó algunos hechos aducidos por la parte demandada, así como por el décimo sexto juzgado laboral en la sentencia de primera instancia.

#### FUNDAMENTOS DE HECHO.

Se agregó información sobre ciertos puntos de acuerdo al detalle expuesto a continuación.

Que, el 27 de junio del año 2001, cuando fue designada como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas ella cumplía con los requisitos exigidos por los documentos de gestión vigentes.

Que, con posterioridad, a finales del 2001, la ONPE aprobó nuevos instrumentos de gestión, en los que se establecía mayores requerimientos para el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. En ese sentido, señala que cuando fue contratada contaba con el perfil necesario establecido en los reglamentos internos. De esa manera, estaría aceptando tácitamente que luego de las modificaciones ya no cumplía con ese perfil.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

La demandante considera que la controversia debía resolverse con base en lo señalado en la Ley N° 9463. Es decir, para la representación legal de la señora Petrozzi, lo relevante del presente proceso era determinar si la reducción de remuneración fue consensuada o no. En ese sentido, alega que el Décimo sexto Juzgado de Trabajo incurrió en motivación aparente al omitir pronunciarse sobre este dispositivo legal. No obstante, vale resaltar que se contradijo en el mismo excito, debido a que, en el mismo recurso de apelación, señala que la sentencia concluyó que "la reducción de remuneración en este caso, fue consensuada conforme los lineamientos de la Ley N° 9463.

Así mismo cuestiona que un Decreto de Urgencia, que se supone en principio debe limitarse a materias económicas y financieras, pueda tener efectos para justificar la reducción de una remuneración. También señala

que los hechos en los que se habría fundamentado la modificación de la categoría no fueron acreditados durante el desarrollo del proceso.

## B. Tercera instancia

En el esquema del informe de trabajo de suficiencia profesional se señala que el punto 1.2.1.3 corresponde a la "tercera instancia"; no obstante, de acuerdo al ordenamiento jurídico peruano solo existe doble instancia. De esa forma, el recurso de casación tiene un carácter extraordinario y no faculta a los jueces que lo evalúan a actuar como jueces de instancia sino solamente a verificar si se ha cometido una infracción normativa o apartamiento de un precedente. Así, propiamente no se puede hablar de una "tercera instancia"; por ello esta sección se denomina "sede de casación".

Por otra parte, se debe precisar que en esta sección se expondrá únicamente la causa pretendida de la parte demandada debido a que, en este nivel, la única parte que intervino fue la ONPE mediante su recurso de casación. También resulta oportuno resaltar que, en este caso, solo tenemos fundamentos de derecho porque precisamente la casación tiene una finalidad eminentemente **nomofiláctica**.

En esa línea de ideas, el recurso de casación fue interpuesto el 04 de septiembre de 2017 por la parte demandada en contra de la sentencia de segunda instancia, a fin de que se anule la sentencia o de forma subsidiaria, se revoque la sentencia y se modifique declarándola infundada. Ello de conformidad con la causal de infracción normativa señalada en el artículo 34 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

La pretensión anulatoria tenía como fundamento que la sentencia de segunda instancia había incurrido en una vulneración del debido proceso al no motivar debidamente su resolución; ello por cuanto la sala no se pronunció sobre los argumentos esgrimidos por la parte demandada. Así mismo, la pretensión revocatoria tenía como fundamento las siguientes:

La inaplicación del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 001-2001, norma que autorizó a la ONPE a adoptar medidas como la reformulación de su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal.

La inaplicación de la Resolución N° 022-2002-J/ONPE. La impugnante señala que esta resolución es un acto administrativo firme por lo que resulta de obligatorio cumplimiento. Al respecto, se vislumbra un problema complejo. La ONPE señala que la Resolución N° 022-2002-J/ONPE fue inaplicada; no obstante, la controversia del asunto versa precisamente sobre la validez de lo decidido en esa resolución.

La inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado (aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual reconocía la facultad del empleador para introducir cambios en la forma y modalidad de la presentación. En ese sentido, la ONPE alega que no se tomó en consideración que la entidad se encontraba facultada de realizar cambios relativos a su personal.

Lo que pretende decir la representación de la ONPE es que no se tomó en consideración que el acto administrativo cuestionado es un acto firme. Así, la ONPE estaba haciendo referencia a la caducidad del plazo para cuestionar judicialmente la resolución.

#### 1.2.2. Comentario crítico sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto

No se puede realizar un comentario general sobre las posturas adoptadas por cada una de las partes, así que en esta sección se expondrán diferentes comentarios sobre puntos específicos de sus posturas.

##### SOBRE LA POSTURA DE LA PARTE DEMANDANTE

Ahora bien, en general, la posición de la parte demandante es bastante frágil, por las razones que se desprenden del proceso y por otras que se explicaran con mayor detalle en la parte relativa al análisis de las resoluciones en este trabajo. No obstante, de forma resumida podemos señalar que estos son los principales problemas de la postura de la demandante.

Primero, independientemente de la normativa vigente aplicable al caso, hay un inconveniente grave con la posición de la demandante, que se desprende del sentido común. Ello en el sentido de que la demandante pretendía que se le reintegre una remuneración correspondiente a las labores propias de un puesto de trabajo que no realizó. Pues, la

demandante trabajó como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas con la remuneración mensual de S/. 6,150.00 por 11 años, 8 meses y 12 días. No obstante, pretende que se le reconozca una remuneración mensual de S/ 8000.00 como si durante esos más de 11 años hubiera trabajado como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. Esto resulta menos comprensible al enterarnos de que durante ese tiempo, la demandante no había cuestionado que se le haya reducido la categoría al designarla como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas y por ende su remuneración mensual (bueno, en realidad solicitó el pago de las supuestas remuneraciones dejadas de percibir pocos meses antes de la extinción de la relación laboral).

En ese tenor, su petitorio: que se "declare sin efectos jurídicos la modificación in peius de su categoría ocupacional" resulta inverosímil por lo menos desde el plano fáctico; pues luego de más de 11 años, no se puede dejar sin efectos una resolución que precisamente tuvo muchos efectos, para empezar los siguientes:

- La demandante, en cumplimiento de la Resolución cuestionada, pasó a desempeñarse como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas; cargo que mantuvo por más de 11 años.
- De igual forma, la señora Rosa Ana María Castro Salinas pasó a ocupar el cargo de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. No se sabe por cuánto tiempo la señora Rosa Ana María Castro Salinas, se desempeñó en ese puesto, pero, en cualquier caso, durante los 11 años, 8 meses y 12 días que la demandante ocupó el cargo de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas, una persona diferente a ella se desempeñó como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas.

En ese sentido, resulta inverosímil que mediante una sentencia judicial se pretenda crear una ficción que señale que, durante todo ese tiempo, la

resolución cuestionada no generó efectos. De esa forma, se tendría que admitir que durante todo ese tiempo hubo dos personas que ocuparon el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas o que la señora ocupó ese cargo en lugar de las personas que realmente se desempeñaron como tales; lo cual resulta absurdo.

En ese sentido, existe un problema capital respecto a lo que se solicita en la demanda. Y como se puede ver, esto se desprende independientemente de si en su momento, la reducción de la categoría de la señora fue o no justificada. Este es un problema que afecta la procedencia de la demanda y en especial al presupuesto procesal de interés para obrar, lo cual está relacionado a la excepción de caducidad deducida por la parte demandada.

Por otra parte, algo que se podría cuestionar a la parte demandante en relación a como planteó su posición sobre el fondo de la discusión y que se pudo manejar de forma diferente es que centró su postura en el hecho de si la reducción de la categoría y remuneración fue consensuada o no en concordancia con lo estipulado en la Ley N° 9463. Curiosamente, en la propia demanda, señala que esta norma estaba derogada, por lo que no se entiende cual era la necesidad de explicar que los hechos alegados no se incardinaban en el supuesto de hecho de la ley N° 9463 que habilitaba para reducir la remuneración).

De tal forma, la parte demandante no hace el esfuerzo de señalar por qué la reducción de la remuneración sería injustificada; puesto que, para su representación legal, el solo hecho de que no haya existido consentimiento hace que la reducción devenga en inmotivada.

#### **SOBRE LA POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA**

A diferencia del caso anterior, en el caso de la parte demandada se podría decir que en términos generales defendió una posición correcta debido a que la demanda carecía de sustento. En ese sentido, lo que se podría cuestionar es la forma en la que la procuraduría desarrolló la representación de la ONPE. Podemos resaltar dos puntos:

Durante el trámite de la primera instancia, la procuraduría de la ONPE omitió mencionar la existencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001, norma que como se vio con posterioridad, era de suma importancia para justificar la reducción de categoría aprobada mediante la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONP, puesto que el referido Decreto de Urgencia se autorizó a la ONPE a contratar personal sin la necesidad de realizar concursos públicos y a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal.

La procuraduría de la ONPE no es muy clara al momento de establecer la sucesión de hechos relacionados a la aprobación o modificación de documentos de gestión; lo cual se supone que justificaría precisamente la modificación de la categoría. Así mismo, no explicita cuales serían los requisitos que la demandante no cumplía ni donde estaban señalados específicamente esos requisitos (lo más probable es que estuvieran señalados en el Cuadro de Asignación de Personal, pero no se explica directamente). De hecho, de la contestación de la demanda también se podría colegir que la razón por la que la demandante fue designada para otro puesto, no se debía a que no cumpliera con requisitos mínimos para el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, sino a que dentro de la ONPE había otra persona con un perfil más adecuado a la importancia de ese puesto; y que en cambio la señora tenía un perfil con menos credenciales por lo que resultaba pertinente designarla a un puesto de menor jerarquía; lo cual restaría fuerza a la justificación de la modificación de categoría. De hecho, si no fuera porque la propia demandante admite tácitamente que no cumplía con los requisitos para ocupar el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, sería dudoso que la reducción de categoría hubiese sido motivada.

### 1.3. Comentario crítico sobre las premisas del conflicto jurídico

En esta sección entenderemos como premisas a aquellos puntos centrales sobre los cuales se asienta el conflicto jurídico. En ese sentido, consideramos que son dos los puntos centrales del conflicto los cuales

involucran una serie de premisas, unas de carácter procesal y otras de carácter sustantivo

#### PREMISAS DE CARÁCTER PROCESAL

El primer punto central del conflicto es de orden procesal, y está relacionado con la caducidad de la pretensión de la parte demandante de obtener el reintegro de remuneraciones.

Como se mencionó anteriormente, la parte demandada dedujo la excepción de caducidad aduciendo dos puntos. El primero señalaba que la demandante pretendía cuestionar el contenido de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE; por lo cual se estaría ante un cuestionando de un acto administrativo.

El segundo argumento que justifica la excepción es de caducidad se refiere a que la reducción de categoría y/o remuneración alegada por la demandante es en realidad un acto de hostilidad, por lo cual se debía demandar como tal.

Ahora bien, a pesar de la importancia de la correcta configuración jurídica procesal, el conflicto relativo a la caducidad de la pretensión de la demandante prácticamente no se discutió durante el desarrollo del proceso debido a que fue declarada improcedente en primera instancia y luego de ello, esta decisión no fue apelada. Pero, además, en la propia primera instancia casi no hubo un desarrollo de la explicación del por qué se había declarado improcedente la excepción. Así, la única justificación que se brindó fue que el "aun cuando los actos descritos en los fundamentos de hecho de la [...] demanda, estén constituidos por la alegada rebaja de categoría y de remuneraciones de la actora y estos hayan sido contemplados como actos de hostilidad equiparables al despido, la presente versa sobre reintegro remuneraciones por rebaja de categoría, y no sobre cese de actos de hostilidad". Es decir, la jueza, en ese momento asumió la premisa de que el proceso se configuraba por la sola alegación de la demandante, sin analizar lo que realmente implicaba el petitorio: 1) el cuestionamiento de la validez de un acto administrativo y 2) la solicitud de que se enmiende una situación que pudo haberse evitado

si la demandante solicitaba el cese de los actos de hostilidad en su debido momento.

Otra premisa de carácter procesal que no se cuestiona por ninguno de los jueces que resolvieron el caso es la premisa de que la pretensión de reintegro de remuneraciones debía declararse fundada de forma automática si se verificaba la fundabilidad de la pretensión de ineficacia de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE. Al respecto, debe apuntarse que la relación lógica entre ambas pretensiones sería la siguiente: para que se declare fundada la pretensión de reintegro de remuneraciones es necesario que se declare fundada la primera pretensión relativa a la ineficacia de la reducción de categoría, más no suficiente. Ello debido a que, por ejemplo, la ejecución de la pretensión de reintegro de remuneraciones podría ser imposible jurídicamente incluso a pesar de que la reducción de categoría fuese injustificada; ello por cuanto no se le podía pagar a la demandada por un trabajo que no realizó.

#### PREMISAS DE CARÁCTER SUSTANTIVO

El segundo punto de discusión es la validez de la designación de la señora Petrozzi como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas y su consecuente reducción de categoría y remuneración. Al respecto se debe tener en consideración que, durante el desarrollo del proceso, se han discutidos sobre puntos específicos de este conflicto, pero, además, se debieron discutir sobre otros.

El primero de ellos es si una reducción de la categoría y/o remuneración se puede decidir de forma unilateral por parte del empleador o si requiere el consentimiento expreso del trabajador para que esta reducción sea válida. El cual ciertamente fue resuelto por los jueces que conocieron el caso, resolviendo que si era posible que se redujera la categoría de un trabajador de forma unilateral en casos en los que estuviera justificado.

Habiéndose asumido que la reducción de categoría y remuneración de forma unilateral estaba permitida por el ordenamiento jurídico, entonces correspondía discutir cuales eran las situaciones que justificaban esta reducción o que presupuestos se necesitaban acreditar para que la

reducción de categoría se considera justificada. El inconveniente es que no hubo mayor discusión sobre cuáles serían los supuestos de hecho que justificarían esa reducción de categoría. En ese sentido, por ejemplo, el juzgado de primera instancia resolvió declarar fundada la demanda porque consideraba que la justificación de la designación de la señora Petrozzi como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas era "reorganizar algunas áreas a fin de que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el cuadro de asignación de personal de la ONPE y la calificación del personal".

Esta justificación, en efecto tiene sentido, pero el juzgado no se detuvo a explicar el por qué. De esa forma, el problema es que no se parte de ninguna premisa respecto a qué se debe considerar como una reducción de categoría justificada. Por ello, el juez tan solo utiliza su razonamiento de forma aproximativa para señalar que en el presente caso estamos ante una reducción justificada pero no cuenta con un respaldo como un dispositivo normativo que en el cual encuadrar el presente caso. No obstante, también podríamos entender que hasta ese entonces simplemente no existía ningún pronunciamiento conocido sobre el tema, por lo cual la jueza tuvo que decidir el caso sin un marco de referencia.

#### 1.4. Comentario crítico sobre el desarrollo del proceso

El proceso se desarrolló con relativa normalidad salvo por algunos incidentes; el más llamativo de todos se produjo por un acto negligente al momento de realizar la notificación de la sentencia de segunda instancia; lo cual alargó excesivamente la duración del proceso. En esta sección aprovecharemos en centrarnos en este incidente.

Esta resolución habría sido emitida el 02 de noviembre del año 2016 según la fecha que aparece en la sentencia; así, no se sabe la fecha exacta, pero se entiende que fue votada por lo menos antes del 26 de noviembre, debido a que esta fue la fecha programada para la notificación de la sentencia. No obstante, la resolución fue notificada a las partes recién al 18 de agosto del año 2017; alrededor de 9 meses después de la fecha.

De lo actuado en el expediente no se puede determinar qué es lo que sucedió exactamente, pero se entiende que hubo una confusión; debido a que se derivó el expediente al juzgado de origen sin que se haya realizado la notificación a las partes. En ese sentido, de los escritos que aparecen en los folios 294, 295 y 296 se colige que a la Octava Sala Laboral Permanente se le encargó este expediente. Luego, la Sala habría obviado que la sentencia no se notificó y procedió a devolver el expediente al juzgado de origen. Luego, se dio cuenta de su error y le solicitó al 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente que le remitiese el expediente para proceder con la notificación, lo cual sucedió finalmente el 18 de agosto del año 2017.

Pero a partir de esta confusión, surge la duda de por qué no se notificó la sentencia. En el folio 280 se encuentra un acto de no concurrencia de las partes a la notificación de la sentencia de fecha 22 de noviembre del año 2016. Si bien la notificación de la sentencia se programó con posterioridad a la realización de la vista de la causa, lo que se entiende de este enunciado es que no es necesario que las partes estén presentes ante la sala para que puedan ser notificadas válidamente. En ese sentido, se podía ordenar la notificación de la sentencia notificándoles por escrito a los domicilios procesales de las partes.

No obstante, lo que habría pasado es que un descuido por parte de los servidores judiciales de la sala y/o los jueces, habrían supuesto que la sentencia ya había sido notificada. Esto se explica por lo siguiente: la procuraduría de la ONPE presentó sendos escritos el 25 de noviembre y el 7 de noviembre del 2016 a modos de informes escritos con la finalidad de que se declare infundada la apelación. Sin embargo, estos escritos fueron ingresados cuando la sentencia ya había sido votada; por lo cual resulta evidente que la demandada no sabía de la decisión adoptada. No obstante, la Primera Sala Laboral Transitoria al dejar constancia de los escritos fueron presentados mediante una resolución de fecha 04 de enero del año 2017, señala: "estese a lo resuelto en la sentencia de vista de vista del 02 de noviembre". Esto significa que la Secretaria de la Primera Sala Laboral Transitoria pensaba que la sentencia ya había sido notificada, hecho que representaría la confusión inicial.

### 1.5. Análisis de las resoluciones dictadas en el proceso

En esta sección disgregaremos las razones que justificaron cada una de las resoluciones más relevantes del proceso laboral analizada.

- La resolución N° 1 del 14 de mayo del año dos mil catorce. La jueza Marina Rocío Quilco Molina declaró inadmisibile la demanda debido a que en el escrito de la demanda se adjuntaron documentos que no habían sido señalados como medios de prueba. En tal sentido, la jueza ordenó que se evaluara si estos documentos eran medios de prueba y que se precise su finalidad.
- El auto admisorio contenido en la resolución N° 2, fue emitido el 23 de junio del 2014. En este auto se dispuso admitir a trámite la demanda, entendida como una de REINTEGRO DE REMUNERACIONES, en la vía del proceso ordinario. Así mismo, programó la Audiencia de Conciliación para el día 05 de noviembre del 2014.
- La resolución N° 3 se emitió 05 de noviembre del año 2014. Esta resolución se emitió en el desarrollo de la audiencia de conciliación en mérito a que las partes no llegaron a un acuerdo. Así, se resolvió tener por apersonada a la demandada, tener por contestada la demanda y por formulada la excepción de caducidad interpuesta por la ONPE. Así mismo, se programó la audiencia de juzgamiento para el 08 de mayo del año 2015.
- La resolución N° 4 se emitió el 19 de mayo del año 2015 y contenía la sentencia N° 94-2014-16 JETL. En esta sentencia, la jueza resolvió en primer lugar, declarar la improcedencia de la excepción de caducidad interpuesta por la parte demandada. Como segundo punto, resolvió declarar infundada la demanda.

En razón a la excepción de caducidad, la jueza señaló: "aun cuando los actos descritos en los fundamentos de hecho de la presente demanda, estén constituidos por la alegada rebaja de categoría y de remuneraciones de la actora y estos hayan sido contemplados como actos de hostilidad equiparables al despido, la presente versa sobre reintegro

remuneraciones por rebaja de categoría, y no sobre cese de actos de hostilidad en cuyo caso efectivamente resultaría de aplicación el plazo previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728".

Respecto al fondo del asunto, la jueza declaró infundada la demanda debido a que consideraba que la reducción de categoría de la demandada sí estuvo justificada. La argumentación de la sentencia puede reconstruirse de la siguiente forma.

En relación a los hechos, la jueza considera que dieron de la siguiente forma:

Los actos administrativos efectuados por la ONPE motivo de la contratación (Resolución Jefatura N 006 – 2001 – J/ONPE), y las designaciones y/o desplazamientos de la señora Petrozzi en los distintos cargos a lo largo de la relación laboral (Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE; y Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE) han sido expedidos en el marco de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001. Decreto que se emitió para adoptar medidas que facilitaran la organización de las elecciones de ese año.

Que, en atención a ello, se emitieron las Resoluciones Jefaturales N°. 369 y 370-2001-J/ONPE de fecha 27 de junio de 2001, se aprobó la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico del Personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, respectivamente. Así mismo, se aprobaron, el Reglamento de Organización y Funciones de la ONPE, mediante RESOLUCION JEFATURAL N° 482-2001-J-ONPE, de fecha 10 de setiembre del 2001; y, el Manual de Organización y Funciones de la ONPE, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 563-2001-JONPE, de fecha 19 de octubre del 2001.

En ese sentido, la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, se probó en concordancia con el nuevo Reglamento de Organización y Funciones y el nuevo Manual de Organización y Funciones, el cual cumpliría con establecer las funciones asignadas a cada cargo y los requisitos mínimos para ocupar las plazas. De tal forma, la justificación del desplazamiento era reorganizar algunas áreas a fin de que exista congruencia entre los

requisitos para ocupar los cargos establecidos en el cuadro de asignación de personal de la ONPE y la calificación del personal. De lo cual se depende que, de acuerdo a esas modificaciones, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco no cumplía con los requisitos para ser Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, por lo que era necesario asignarle un puesto en el que si cumpliera con los requisitos necesarios. Por lo tanto, la reducción de remuneración y categoría estaba justificada.

- La sentencia de segunda instancia se emitió en noviembre del año 2016, no se sabe la fecha exacta, pero se entiende que fue votada por lo menos antes del 26 de noviembre. Así mismo, fue notificada a las partes recién al 18 de agosto del año 2017 debido a una confusión respecto a la derivación del expediente.

Si bien, la sentencia tiene una extensión considerable, la decisión puede sostenerse a un solo argumento. Según la sala:

No podemos soslayar que, muy a pesar de que la demandada se encontraba exonerada del procedimiento de concurso público para la contratación de personal, cuando menos debía tener un procedimiento interno para la selección de personal, a efectos de justificar la elección de tal o cual trabajador. De ahí que la propia demandada, al momento de reformular su CAP, tuvo que verificar cuando menos los requisitos profesionales mínimos estimados para que la actora pueda ser asignada en el cargo de Sub-Gerente, razón por la que no se justifica que posteriormente, bajo ninguna justificación la actora haya sido desplazada como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas.

- La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación Laboral N° 23891-2017-LIMA el 22 de agosto del año 2019, la cual fue notificada a las partes el 07 de octubre del 2019.

La Sala Suprema se pronuncia primero sobre la alegada infracción normativa en su vertiente procesal; por cuanto la demandada había alegado que la sentencia de segunda instancia vulneró el debido proceso al emitir una sentencia sin la debida motivación. La Sala Suprema decide declarar infundada la pretensión anulatoria debido a que considera que: *"... la decisión dictada en la sentencia del caso se basa en tales argumentos de hecho y de derecho que la decisión no puede ser impugnada en el debido proceso y, por lo tanto, la sentencia de apelación no se juzga en cuanto al fondo"*.

El Tribunal Supremo, por su parte, reconoció como válida la solicitud de reconocimiento y por tanto resolvió anular la sentencia de 2ª instancia, y confirmó en 1ª instancia la sentencia de 1ª instancia, por la que se reconoció la solicitud como infundada. Ello de acuerdo al siguiente razonamiento:

*"...la contratación y posterior desplazamiento de la demandante obedeció a una circunstancia especial y coyuntural, establecida en el Decreto de Urgencia N° 001-2001, que habilitó a la entidad demandada a contratar directamente al personal que necesite, sin previo concurso público, siendo contratada de ese modo la actora, no resultando necesario un procedimiento interno para la selección de personal, pues, justamente el propósito de la norma en comento era agilizar y efectivizar de manera inmediata la contratación de personal y el desarrollo eficiente de las Elecciones Generales que se encontraban próximas a realizarse, de allí que se encuentra justificado el desplazamiento de la demandante al cargo de Jefa de Área de Trámite Documentario, es decir, un cargo menor y una rebaja en su remuneración, toda vez a la fecha de dicho cambio, ya se había concluido con la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal de la ONPE y era necesario cumplir con las disposiciones establecidas en ellas"*

En ese sentido, la modificación de categoría se encontraba justificada debido principalmente a la autorización conferida a la ONPE, mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2001. Básicamente, la Sala Suprema sigue

el mismo criterio de la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia.

1.6. Aspectos normativos, jurisprudenciales y doctrinales aplicados por todos los sujetos procesales.

Aspectos normativos

Los principales dispositivos normativos relevantes a los que se hizo referencia durante el proceso son los siguientes:

- La Ley N° 9463 establece que la reducción de la remuneración percibida por el servidor no afecta los derechos adquiridos por los servicios ya prestados, debiendo calcularse la remuneración por los años trabajados de acuerdo a la remuneración percibida hasta el momento de recibir el servidor reducción del servicio. (vale precisar que esta Ley se promulgó en el año 1941 y fue citada durante el proceso porque se infiere que, de acuerdo a esta Ley, se infiere que la reducción de remuneraciones es admisible).
- Decreto Legislativo n. 728 La Sección 66(b) establece que una reducción en el salario o la calificación sin causa es un acto hostil equivalente al despido.
- Decreto de Urgencia N° 001-2001, norma que autorizó a la ONPE a adoptar medidas como la reformulación de su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal.
- El artículo 17.1 de la Ley N° 27684, La Ley de Procedimiento Administrativo establece que el plazo para solicitar la anulación de un acto administrativo es de tres meses contados a partir del día en que se conoció o notificó el acto impugnado, según qué condición se produzca primero.

Aspectos jurisprudenciales

No se citaron muchas sentencias durante el desarrollo del proceso: No obstante, podemos considerar las siguientes, las cuales tuvieron cierta relevancia en la resolución del caso.

- La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC (Proceso de Inconstitucionalidad contra la Ley de

Reforma Magisterial) en la cual se reconoce que en el ordenamiento jurídico peruano la reducción de la remuneración está permitida tanto de forma consensuada como no consensuada.

- - Se repite la sentencia de la Corte Constitucional en el documento N° 01875-2006-PA/TC, que expresa: “El artículo 26, inciso 1° de la Constitución reconoce que el principio de igualdad de oportunidades debe observarse en las relaciones laborales sin discriminación., el reconocimiento de los Principios Laborales de la Ley Fundamental es el derecho a la expresión de la igualdad en el campo de las relaciones laborales.” (f. 6).

### **1.3. RESULTADOS DEL ANALISIS DE FORMA Y FONDO**

#### 1.3.1. Discusión

##### 1.3.1.1. Discusión sobre el conflicto en sí (Razones de la contradicción)

El primer punto central del conflicto es de orden procesal, y está relacionado con la caducidad de la pretensión de la parte demandante de obtener el reintegro de remuneraciones.

Como se mencionó anteriormente, la parte demandada dedujo la excepción de caducidad aduciendo dos puntos. El primero señalaba que la demandante pretendía cuestionar el contenido de la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE; por lo cual se estaría ante un cuestionando de un acto administrativo.

De lo señalado por la demandante, podemos concluir que nos encontraríamos frente a una anomalía del sistema jurídico. Puesto que la procuraduría tiene razón al señalar que en realidad lo que se cuestiona es un acto administrativo; no obstante, el plazo de caducidad que alega no sería el correcto, por cuanto la Ley del Proceso Contencioso Administrativo es aplicable solo a las controversias jurídicas que se susciten producto de una relación laboral sujeta al régimen del Decreto Ley 276. **Sin embargo, esto ocasionaría que mediante un proceso laboral se pueda cuestionar la validez de un acto administrativo sin limitaciones de tiempo; lo cual afectaría la seguridad jurídica.**

El segundo argumento que justifica la excepción es de caducidad se refiere a que la reducción de categoría y/o remuneración alegada por la demandante es en realidad un acto de hostilidad, por lo cual se debía demandar como tal.

Este argumento resulta bastante plausible porque si razonamos de forma contra fáctica es evidente que, si la señora Petrozzi Franco demandaba el cese de ese supuesto acto de hostilidad, hubiera podido recuperar su puesto Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas y por ende la categoría y remuneración que ella sostiene le correspondía. La fuerza de este argumento se destaca, además, porque a diferencia del caso anterior, ahora nos encontramos ante una norma que si resulta aplicable al caso por tratarse de un artículo del Decreto Legislativo N° 728.

Ahora bien, la parte demandante solicita la ineficacia de la resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE y en relación a ello, el reintegro de remuneraciones que le habrían correspondido si es que esta resolución no hubiese tenido efectos. Ciertamente esta pretensión es diferente de la de cese de actos de hostilidad, pero tiene relación directa con esta. Por ende, la demanda debía ser declarada improcedente.

El segundo punto central del conflicto está referido a si la reducción de la categoría y remuneración estaba justificada.

En un principio, lo que se plantea es determinar si es necesario que el trabajador brinde su consentimiento para aprobar una reducción de las remuneraciones. Al respecto, lo primero que se debe señalar es que el inciso b) del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral establecía que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría era un acto de hostilidad equiparable al despido; por ende, contrario sensu, podrían existir reducciones motivadas de la remuneración, independientemente de si se brinde el consentimiento del trabajador.

En el presente caso, la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, se probó en concordancia con el nuevo Reglamento de Organización y Funciones y el nuevo Manual de Organización y Funciones, el cual cumpliría con establecer las funciones asignadas a cada cargo y los

requisitos mínimos para ocupar las plazas. Así mismo, estos instrumentos de gestión fueron aprobados en concordancia con la autorización que se le confirió a la ONPE, mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2001; el cual a su vez se justificaba debido a la necesidad de contratar a muchos trabajadores para la realización del proceso electoral de las elecciones celebradas en ese año. De tal forma, la justificación del desplazamiento era reorganizar algunas áreas a fin de que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el cuadro de asignación de personal de la ONPE y la calificación del personal.

#### 1.3.1.2. Discusión sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto (explicación basta del como debieron ser asumidas las posturas)

Como ya se ha mencionado, la posición de la parte demandante es bastante cuestionable, por las razones que se desprenden del proceso. Por ende, se puede afirmar que la sola interposición de esta demanda resulta cuestionable. No obstante, de forma resumida podemos señalar que estos son los principales problemas de la postura de la demandante. Primero, independientemente de la normativa vigente aplicable al caso, hay un inconveniente grave con la posición de la demandante, que se desprende del sentido común. Ello en el sentido de que la demandante pretendía que se le pague una remuneración correspondiente a las labores propias de un puesto de trabajo que no realizó. Recordemos que la demandante trabajó como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas con la remuneración mensual de S/. 6,150.00 por 11 años, 8 meses y 12 días. No obstante, pretendía que se le reconozca una remuneración mensual de S/ 8000.00 como si durante esos más de 11 años hubiera trabajado como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. Esto resulta menos comprensible al enterarnos de que durante ese tiempo, la demandante no había cuestionado que se le haya reducido la categoría al designarla como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas y por ende su remuneración mensual.

En ese tenor, su petitorio: que se "declare sin efectos jurídicos la modificación in peius de su categoría ocupacional" resulta inverosímil por lo menos desde el plano fáctico; pues luego de más de 11 años, no se puede dejar sin efectos una resolución que precisamente tuvo muchos efectos, para empezar los siguientes:

- La demandante, en cumplimiento de la Resolución cuestionada, pasó a desempeñarse como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas; cargo que mantuvo por más de 11 años.
- De igual forma, la señora Rosa Ana María Castro Salinas pasó a ocupar el cargo de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. No se sabe por cuánto tiempo la señora Rosa Ana María Castro Salinas, se desempeñó en ese puesto, pero, en cualquier caso, durante los 11 años, 8 meses y 12 días que la demandante ocupó el cargo de Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas, una persona diferente a ella se desempeñó como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas.

En ese sentido, resulta inverosímil que mediante una sentencia judicial se pretenda crear una ficción por la cual, durante todo ese tiempo, la resolución cuestionada no generó efectos. De esa forma, se tendría que admitir que durante todo ese tiempo hubo dos personas que ocuparon el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas o que la señora ocupó ese cargo en lugar de las personas que realmente se desempeñaron como tales; lo cual resulta absurdo.

En ese sentido, existe un problema capital respecto a lo que se solicita en la demanda. Y como se puede ver, esto se desprende independientemente de si en su momento, la reducción de la categoría de la señora fue o no justificada. Este es un problema que afecta la procedencia de la demanda y en especial al presupuesto procesal de interés para obrar, lo cual está relacionado a la excepción de caducidad deducida por la parte demandada.

Por otra parte, algo que se podría cuestionar a la parte demandante en relación a como planteó su posición sobre el fondo de la discusión y que se pudo manejar de forma diferente es que centró su postura en el hecho de si la reducción de la categoría y remuneración fue consensuada o no en concordancia con lo estipulado en la Ley N° 9463. Curiosamente, en la propia demanda, señala que esta norma estaba derogada, por lo que no se entiende cual era la necesidad de explicar que los hechos alegados no se incardinaban en el supuesto de hecho de la ley N° 9463 que habilitaba para reducir la remuneración). De tal forma, la parte demandante no hace el esfuerzo de señalar por qué la reducción de la remuneración sería injustificada; puesto que, para su representación legal, el solo hecho de que no haya existido consentimiento hace que la reducción devenga en inmotivada.

#### SOBRE LA POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA

En el caso de la parte demandada se podría decir que en términos generales defendió una posición correcta debido a que la demanda carecía de sustento. Aunque igualmente se podría cuestionar la forma en la que la procuraduría desarrolló la representación de la ONPE. Podemos destacar dos puntos:

Durante el trámite de la primera instancia, la procuraduría de la ONPE omitió mencionar la existencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001, norma que como se vio con posterioridad, era de suma importancia para justificar la reducción de categoría aprobada mediante la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONP, puesto que el referido Decreto de Urgencia se autorizó a la ONPE a contratar personal sin la necesidad de realizar concursos públicos y a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal.

Así mismo, la procuraduría de la ONPE no es muy clara al momento de establecer la sucesión de hechos relacionados a la aprobación o modificación de documentos de gestión; lo cual se supone que justificaría precisamente la modificación de la categoría. Así mismo, no explicita cuales serían los requisitos que la demandante no cumplía ni donde estaban señalados específicamente esos requisitos (lo más probable es

que estuvieran señalados en el Cuadro de Asignación de Personal, pero no se explica directamente). De hecho, de la contestación de la demanda también se podría colegir que la razón por la que la demandante fue designada para otro puesto, no se debía a que no cumpliera con requisitos mínimos para el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, sino a que dentro de la ONPE había otra persona con un perfil más adecuado a la importancia de ese opuesto; y que en cambio la señora tenía un perfil con menos credenciales por lo que resultaba pertinente designarla a un puesto de menor jerarquía; lo cual restaría fuerza a la justificación de la modificación de categoría. De hecho, si no fuera porque la propia demandante admite tácitamente que no cumplía con los requisitos para ocupar el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, sería dudoso que la reducción de categoría hubiese sido motivada.

#### 1.3.1.3. Discusión sobre las premisas del conflicto jurídico (Exposición sobre la contradicción, la manipulación, etc.)

Como se ha mencionado en la parte inicial de este capítulo, el conflicto jurídico se ha desarrollado sobre dos puntos: en primer lugar, sobre la procedencia de la demanda, debido a la excepción de caducidad deducida por la demandada. El segundo punto de conflicto, es en sí la discusión de fondo sobre la justificación de la modificación de la categoría y consecuente reducción de la remuneración. No obstante, bajo estas dos premisas se ha obviado una tercera premisa relevante: la discusión sobre si en caso de que la modificación de la categoría resultase injustificada se podría exigir el pago de las remuneraciones como si durante todo ese tiempo, la demandante se hubiese desempeñado como Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. Es decir, se parte de la premisa de que basta que la reducción de categoría haya sido injustificada para que se le reintegre las remuneraciones que hubiera percibido si se hubiese mantenido en su categoría anterior.

En ese sentido, la postura que defendemos es que aun cuando se hubiese acreditado que la modificación de la categoría fue injustificada [lo cual no sucedió en el presente caso], no se podía acceder a la solicitud de

reintegro de remuneraciones planteada por la demandante. Ello debido a que implicaría pagarle a la señora Petrozzi por un trabajo que no realizó. Así mismo, ello conllevaría pagarle a la señora Petrozzi un sueldo superior al de los demás jefes de Área de la entidad; afectándose el principio de igual remuneración por igual trabajo. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado:

*(...) Los trabajadores no deben estar sujetos a ninguna forma de discriminación o reducción de salario o discriminación por el trabajo realizado para su empleador, como pagar a unos más que a otros por el mismo trabajo. De hecho, queda prohibido y prohibido todo trato discriminatorio e injusto que afecte el derecho a la indemnización como derecho humano fundamental.*

En ese sentido, debió haberse tomado en cuenta este principio para entender mejor el caso. Vale decir que la parte demandada si alegó algunos argumentos relativos a este punto; no obstante, no lo planteó de forma tan clara.

#### 1.3.1.4. Discusión sobre el desarrollo del proceso (Explicación basta del cómo se debió desarrollar)

El proceso se desarrolló con relativa normalidad; en ese sentido no se puede indicar una forma diferente en la cual se hubiera podido desarrollar el proceso. En ese sentido, en esta sección se hará una evaluación sobre el error más grave ocurrido en el desarrollo del proceso. Este es un acto negligente que se produjo al momento de realizar la notificación de la sentencia de segunda instancia; lo cual alargó excesivamente la duración del proceso.

Recapitemos, la sentencia de segunda instancia fue emitida por la Primera Sala Laboral Transitoria el 02 de noviembre del año 2016 según la fecha que aparece en la sentencia; aunque ciertamente no se sabe la fecha exacta, pero se entiende que fue votada por lo menos antes del 26 de noviembre, debido a que esta fue la fecha programada para la notificación de la sentencia. No obstante, la resolución fue notificada a las

partes recién al 18 de agosto del año 2017; alrededor de 9 meses después de la fecha.

De lo actuado en el expediente no se puede determinar qué es lo que sucedió exactamente, pero se entiende que hubo una confusión; debido a que se derivó el expediente al juzgado de origen sin que se haya realizado la notificación a las partes. En ese sentido, de los escritos que aparecen en los folios 294, 295 y 296 se colige que a la Octava Sala Laboral Permanente se le encargó este expediente. Luego, la Sala habría obviado que la sentencia no se notificó y procedió a devolver el expediente al juzgado de origen. Luego, se dio cuenta de su error y le solicitó al 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente que le remitiese el expediente para proceder con la notificación, lo cual sucedió finalmente el 18 de agosto del año 2017.

Pero a partir de esta confusión, surge la duda de por qué no se notificó la sentencia. En el folio 280 se encuentra un acto de no concurrencia de las partes a la notificación de la sentencia de fecha 22 de noviembre del año 2016. No obstante, si es que las partes no concurrieron a la notificación, entonces debió realizarse lo que se señala en el inciso d) del artículo 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la que se señala: " Si una de las partes no compareciere a la audiencia, el tribunal podrá, sin citación previa, anunciar la sentencia en su despacho el quinto día hábil siguiente". Si bien la notificación de la sentencia se programó con posterioridad a la realización de la vista de la causa, lo que se entiende de este enunciado es que no es necesario que las partes estén presentes ante la sala para que puedan ser notificadas válidamente. En ese sentido, se podía ordenar la notificación de la sentencia notificándoles por escrito a los domicilios procesales de las partes.

No obstante, lo que habría pasado es que un **descuido** por parte de los servidores judiciales de la sala y/o los jueces, habrían supuesto que la sentencia ya había sido notificada. Esto se explica por lo siguiente: la procuraduría de la ONPE presentó sendos escritos el 25 de octubre y el 7 de noviembre del 2016 a modos de informes escritos con la finalidad de que se declare infundada la apelación. Sin embargo, estos escritos fueron ingresados cuando la sentencia ya había sido votada; por lo cual resulta

evidente que la demandada no sabía de la decisión adoptada. No obstante, la Primera Sala Laboral Transitoria al dejar constancia de los escritos fueron presentados mediante una resolución de fecha 04 de enero del año 2017, señala: "estese a lo resuelto en la sentencia de vista de vista del 02 de noviembre". Esto significa que la Secretaria de la Primera Sala Laboral Transitoria pensaba que la sentencia ya había sido notificada, hecho que representaría la confusión inicial.

#### 1.3.1.5. Discusión sobre las resoluciones dictadas en el proceso (Explicación basta del como debieron ser emitidas las resoluciones)

En esta sección disgregaremos las razones que justificaron cada una de las resoluciones más relevantes del proceso laboral analizada.

- La resolución N° 1 del 14 de mayo del año dos mil catorce. La jueza Martha Rocío Quilca Molina declaró inadmisibile la demanda debido a que en el escrito de la demanda se adjuntaron documentos que no habían sido señalados como medios de prueba. En tal sentido, la jueza ordenó que se evaluara si estos documentos eran medios de prueba y que se precise su finalidad. Al respecto, se puede apreciar que la jueza mantuvo un criterio formalista al emitir esta resolución; debido a que ella misma podía analizar si los documentos acreditaban algún hecho relevante para la resolución de la controversia en el momento de la actuación probatoria; y por ende considerarlos como medios de prueba, independientemente de si la demandante señalara si se trataban de tales. Aunque también, su decisión se puede entender debido a que en la Nueva Ley del Proceso Laboral se señala expresamente como uno de los requisitos de admisibilidad que se indiquen la finalidad de los medios probatorios.
- El auto admisorio contenido en la resolución N° 2, fue emitido el 23 de junio del 2014. En este auto se dispuso admitir a trámite la demanda, entendida como una de REINTEGRO DE REMUNERACIONES, en la vía del proceso ordinario. Así mismo, programó la Audiencia de Conciliación para el día 05 de noviembre del 2014. Sobre este auto, se puede considerar que no explicó por qué se había configurado la relación jurídica procesal entre las partes.

- La resolución N° 4 se emitió el 19 de mayo del año 2015 y contenía la sentencia N° 94-2014-16 JETL. En esta sentencia, la jueza resolvió en primer lugar, declarar la improcedencia de la excepción de caducidad interpuesta por la parte demandada. Como segundo punto, resolvió declarar infundada la demanda.

En razón a la excepción, la jueza señaló: "aun cuando los actos descritos en los fundamentos de hecho de la presente demanda, estén constituidos por la alegada rebaja de categoría y de remuneraciones de la actora y estos hayan sido contemplados como actos de hostilidad equiparables al despido, la presente versa sobre reintegro remuneraciones por rebaja de categoría, y no sobre cese de actos de hostilidad en cuyo caso efectivamente resultaría de aplicación el plazo previsto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728".

Aparte de lo citado, la jueza no dio ninguna otra explicación de la razón por la cual se estaba declarando improcedente la excepción. Sobre esta decisión podemos objetar que la jueza no toma en consideración que la demandante estaba solicitando el reintegro de sus remuneraciones debido a que consideraba que la reducción de su remuneración había sido reducida injustificadamente; entonces debía haber demandado el cese de ese acto de hostilidad dentro del plazo establecido por ley, es decir dentro de los 30 días. En ese sentido, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco, al no demandar el cese de hostilidad, permitió que esa supuesta reducción injustificada se mantuviera por más de 11 años y al mismo tiempo, **trabajó por ese tiempo en un puesto que ella consideraba inferior a su categoría ocupacional**. En ese sentido, el no haber interpuesto una demanda para solicitar el cese de actos de hostilidad tiene una relación directa con el presente proceso de reintegro de remuneraciones.

De esa forma, presentar la demanda de reintegro de remuneraciones luego de once años tiene el dañino efecto de que ella pretenda que se le pague un sueldo (S/8000) por un trabajo que no realizó (Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas). En ese

sentido, la excepción de caducidad tenía puntos a favor para ser evaluados con mayor detenimiento, por lo que debió analizarse con más detenimiento su fundabilidad, y no ser declarada improcedente.

Respecto al fondo del asunto, la jueza declaró infundada la demanda debido a que consideraba que la reducción de categoría de la demandada sí estuvo justificada. La argumentación de la sentencia puede reconstruirse de la siguiente forma.

En relación a los hechos, la jueza considera que dieron de la siguiente forma:

Los actos administrativos efectuados por la ONPE motivo de la contratación (Resolución Jefatura N 006 – 2001 – J/ONPE), y las designaciones y/o desplazamientos de la señora Petrozzi en los distintos cargos a lo largo de la relación laboral (Resolución Jefatural N° 403-2001-J/ONPE; y Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE) han sido expedidos en el marco de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 001-2001. Decreto que se emitió para adoptar medidas que facilitaran la organización de las elecciones de ese año. En ese sentido, mediante el citado Decreto de Urgencia se autorizó a la ONPE a contratar personal sin la necesidad de realizar concursos públicos y a reformular su Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal.

Que, en atención a ello, se emitieron las Resoluciones Jefaturales N° 369 y 370-2001-J/ONPE de fecha 27 de junio de 2001, se aprobó la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico del Personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, respectivamente. Así mismo, se aprobaron, el Reglamento de Organización y Funciones de la ONPE, mediante RESOLUCION JEFATURAL N° 482-2001-J-ONPE, de fecha 10 de setiembre del 2001; y, el Manual de Organización y Funciones de la ONPE, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 563-2001-JONPE, de fecha 19 de octubre del 2001.

En ese sentido, la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, se probó en concordancia con el nuevo Reglamento de Organización y Funciones y el nuevo Manual de Organización y Funciones, el cual cumpliría con

establecer las funciones asignadas a cada cargo y los requisitos mínimos para ocupar las plazas. De tal forma, la justificación del desplazamiento era reorganizar algunas áreas a fin de que exista congruencia entre los requisitos para ocupar los cargos establecidos en el cuadro de asignación de personal de la ONPE y la calificación del personal. De lo cual se desprende que, de acuerdo a esas modificaciones, la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco no cumplía con los requisitos para ser Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, por lo que era necesario asignarle un puesto en el que si cumpliera con los requisitos necesarios. Por lo tanto, la reducción de remuneración y categoría estaba justificada.

Respecto al fondo del asunto, consideramos que el fallo es el correcto y que tanto las premisas fácticas y jurídicas como el razonamiento es el adecuado. No obstante, podemos realizar algunas observaciones sobre las premisas fácticas que se emplean en la sentencia.

La jueza señala que se aprobó la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico del Personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, mediante las Resoluciones Jefaturales N°. 369 y 370-2001-J/ONPE de fecha 27 de junio de 2001. No obstante, estos documentos no se encuentran en el expediente, sino que aparecen citados en la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE, como parte de los considerandos que sirven de justificación de la medida adoptada.

Ahora bien, se supone que con las modificaciones realizadas a estos instrumentos establecen requisitos mínimos exigidos para ocupar los puestos de la ONPE, de tal forma que la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco no cumplía con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. Sin embargo, no se precisa cuáles serían esos requisitos que la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco no cumplía. Así, la sentencia se centra en que la ONPE estaba facultada a tomar medidas relativas a la reorganización del personal en mérito a la autorización del Decreto de Urgencia N° 001-2001.

- La sentencia de segunda instancia se emitió en noviembre del año 2016, no se sabe la fecha exacta, pero se entiende que fue votada por lo menos antes del 26 de noviembre. Así mismo, fue notificada a las partes recién al 18 de agosto del año 2017 debido a una confusión respecto a la derivación del expediente.

La sentencia fue emitida por la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima y resolvió revocar la sentencia de primera instancia y reformándola declaró fundada la demanda. Si bien, la sentencia tiene una extensión considerable, la decisión puede sostenerse a un solo argumento. Según la sala:

No podemos soslayar que, muy a pesar de que la demandada se encontraba exonerada del procedimiento de concurso público para la contratación de personal, cuando menos debía tener un procedimiento interno para la selección de personal, a efectos de justificar la elección de tal o cual trabajador. De ahí que la propia demandada, al momento de reformular su CAP, tuvo que verificar cuando menos los requisitos profesionales mínimos estimados para que la actora pueda ser asignada en el cargo de Sub-Gerente, razón por la que no se justifica que posteriormente, bajo ninguna justificación la actora haya sido desplazada como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas.

Lo que dice la ponente que redactó la sentencia resulta bastante confuso, pero podemos colegir que este extracto encierra dos afirmaciones relevantes para señalar que:

Primero, que, la ONPE estaba obligada a tener un reglamento interno en el cual se estableciera un procedimiento para la selección de personal, incluso si no mediara un concurso público. No obstante, de los actuados en el proceso laboral no se puede establecer que tal procedimiento interno no existiera. Además, tampoco se entiende cual sería la necesidad de ese procedimiento interno para determinar la validez de la modificación de la categoría de la demandante.

En segundo lugar, que, la ONPE debía modificar sus instrumentos de gestión, de tal forma que en estos se establecieran requisitos que permitieran que la demandante siguiera cumpliendo con el perfil del puesto de Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. No obstante, no se justifica de donde surgiría esta obligación.

En tal sentido, la sentencia de segunda instancia carece de sentido y no permite mayor análisis sobre sus fundamentos, básicamente porque no los tiene.

Así mismo, la sala declara fundada la pretensión accesoria de forma automática, sin analizar la relación lógica que existe entre las dos pretensiones; pues como se mencionó anteriormente: si bien la segunda pretensión es accesoria de la primera, ello no implicaría necesariamente que debiera declararse fundada la segunda de forma automática si se declara fundada la primera. Pues, ello no es suficiente. Al respecto, debe retomarse que, incluso si la modificación de categoría no estuvo justificada, fue responsabilidad de la demandante que durante todo ese tiempo ella no recuperara su categoría, al no demandar el cese de ese acto de hostilidad. En ese sentido, declarar fundada la demanda en este caso implica ordenar el pago de una remuneración por un trabajo que no se realizó.

Pero esto nos lleva nuevamente al problema de la procedencia de la demanda, tema que en la sentencia de segunda instancia no se analizó debido a que la única parte que presentó el recurso de apelación fue la parte demandante, quien solicitó únicamente que se revocara la sentencia de primera instancia a fin de que se declare fundada la demanda.

La Sala Suprema se pronuncia primero sobre la alegada infracción normativa en su vertiente procesal; por cuanto la demandada había alegado que la sentencia de segunda instancia vulneró el debido proceso al emitir una sentencia sin la debida motivación. La Sala Suprema decide declarar infundada la pretensión anulatoria debido a que considera que:

*“la sentencia del caso se basa en argumentos de hecho y de derecho, por lo que la decisión no puede ser impugnada en el debido proceso, por lo que la sentencia apelada no menoscaba el contenido esencial de la*

*garantía constitucional del debido proceso. refutado por cualquier razón" (f. 9).*

Al respecto se debería precisar que esta explicación resulta demasiado escueta. Pues, además de lo afirmado en el extracto citado no se menciona ninguna otra razón que sostenga que la sentencia cumplió con estándares mínimos de motivación. En ese punto, se podría decir que lo afirmado por la Sala Suprema no es cierto, por cuanto la sentencia de segunda instancia tiene muchas deficiencias.

En ese sentido, podemos especular que la decisión de declarar infundada la pretensión anulatoria se debió a razones de carácter prudencial o estratégico, en el sentido de que resultaba poco eficiente devolver al expediente para que vuelva a emitirse una resolución, cuando se podía amparar la pretensión revocatoria y así resolver en sede de instancia y ponerle fin al proceso. Ello, además, estaría justificado porque, si bien las infracciones a la debida motivación están identificadas como una violación del debido proceso; no resulta coherente que se tenga que declarar una resolución cuando se podría corregir las deficiencias de esa resolución y revocarla.

*"...la contratación y posterior desplazamiento de la demandante obedeció a una circunstancia especial y coyuntural, establecida en el Decreto de Urgencia N° 001-2001, que habilitó a la entidad demandada a contratar directamente al personal que necesite, sin previo concurso público, siendo contratada de ese modo la actora, no resultando necesario un procedimiento interno para la selección de personal, pues, justamente el propósito de la norma en comento era agilizar y efectivizar de manera inmediata la contratación de personal y el desarrollo eficiente de las Elecciones Generales que se encontraban próximas a realizarse, de allí que se encuentra justificado el desplazamiento de la demandante al cargo de Jefa de Área de Trámite Documentario, es decir, un cargo menor y una rebaja en su remuneración, toda vez a la fecha de dicho cambio, ya se había concluido con la reformulación del Cuadro de Asignación de Personal y su Presupuesto Analítico de Personal de la ONPE y era necesario cumplir con las disposiciones establecidas en ellas".*

En ese sentido, la modificación de categoría se encontraba justificada debido principalmente a la autorización conferida a la ONPE, mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2001. Básicamente, la Sala Suprema sigue el mismo criterio de la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia.

Haciendo un paréntesis, en el recurso de casación, la ONPE hace referencia a otras infracciones normativas relacionadas a la inaplicación de otros dispositivos legales, pero en la casación no se hace referencia a ninguna de esas otras normas. Tal vez, la Sala Suprema consideró innecesario pronunciarse sobre estas otras posibles infracciones debido a que con la primera infracción corroborada era suficiente para casar la sentencia de segunda instancia. No obstante, hubiese sido interesante y muy pedagógico que se evaluaran las otras supuestas normas inaplicadas; especialmente sobre la aplicación de normas que servirían para aducir la caducidad de la pretensión en el presente caso.

Otro aspecto llamativo es que en la sentencia se cita la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, una norma que hasta ese entonces ya se encontraba derogada. El referido dispositivo legal se citó para explicar que es una infracción normativa; en tal sentido, de acuerdo a esta ley, se podía interponer el recurso de apelación cuando, entre otros supuestos, no se aplicara una norma o se aplicara indebidamente.

#### 1.3.1.6. La idoneidad sobre el desarrollo el expediente a analizar (Resumen crítico de lo analizado y como debieron haber procedido con el caso en análisis)

El presente proceso es idóneo por diferentes razones, entre las cuales tenemos:

- El conflicto jurídico involucra tanto problemas de carácter procesal como sustantivo. En ese sentido, el presente expediente involucra una discusión sobre la caducidad de las pretensiones relacionadas al reintegro de remuneraciones basadas en una modificación de la categoría del trabajador. Así mismo, en el aspecto sustantivo, implica la discusión sobre

la justificación de la modificación de la categoría de los trabajadores y la consiguiente reducción de remuneraciones.

- El conflicto involucra de forma indirecta otros problemas relevantes del proceso laboral, como el aparente vacío respecto al plazo de caducidad aplicable al proceso laboral cuando se esté ante una pretensión que implique el cuestionamiento de un acto administrativo.
- En el presente caso, se han suscitado incidentes muy curiosos durante el desarrollo del proceso; que hace que el caso resulte de mucho interés. Por ejemplo, se ha verificado que se produjo una demora en la justificación de una sentencia debido a una serie de confusiones de los servidores y / o judiciales. Así mismo, durante el desarrollo del proceso, el expediente ha sido derivada en múltiples oportunidades dentro de una misma instancia debido a que en ese entonces se reasignaron los expedientes.

Relevancia para la Comunidad Científica a fin de que pueda servir de base para futuras investigaciones.

El presente expediente tiene relevancia para el análisis doctrinario del derecho procesal laboral. En específico, el marco fáctico del expediente nos remite a la discusión de dos temas muy relevantes: la prescripción y la caducidad en el proceso laboral.

Al respecto, cabe tener presente que de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente tenemos plazos establecidos para la prescripción de las pretensiones procesales, así como de la caducidad de la exigibilidad de derechos de origen laboral. Para la prescripción de las pretensiones procesales tenemos dos plazos: 1) El plazo general de 4 años computables a partir del fin de la relación laboral para las pretensiones "por derechos derivados de la relación laboral" establecido en la Ley N° 27321; y 2) el plazo de 10 años establecido en el artículo 2001 del Código Civil para la pretensión de indemnización por daños y perjuicios proveniente de la relación laboral (según la Casación Laboral N° 4386-2015 Cajamarca). Así mismo, respecto a la caducidad tenemos el plazo de 30 días calendario señalado en el artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR aplicable a las pretensiones relacionadas a la nulidad del despido, despido arbitrario y hostilidad laboral.

Se señala esto para explicar el problema más relevante en el ámbito procesal en el caso del expediente analizado. En el caso presente, una persona que trabajó en la ONPE desde el año 2001 hasta el 2013, interpone una demanda laboral de reintegro de remuneraciones el 3 de marzo de 2014, debido a que en el año 2002 se le designó en un cargo inferior al que detentaba y así se le modificó de categoría ocupacional y por ende se le redujo el sueldo. Lo que planteamos, es que en el caso examinado hay un problema en cuanto al presupuesto procesal de interés para obrar que afecta la relación jurídica procesal. Debido a lo siguiente:

Aparentemente, la demandante estaría dentro del plazo de prescripción de 4 años de la Ley N° 27321; sin embargo, si tomamos en consideración que el inciso b) del artículo 30 del DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR señala que "La reducción de la categoría y de la remuneración" es una forma de hostilidad laboral, se podría argumentar que debería aplicarse el plazo de caducidad de 30 días respecto al reclamo sobre la reducción de categoría, puesto que fue la reducción de categoría en el 2001 lo que motivó finalmente la demanda de reintegro de remuneraciones 12 años después. Así, cualquier reclamo posterior a los 30 días calendarios relacionado a la reducción de categoría o remuneración debería ser declarado improcedente. Además, se podría alegar que, luego de pasado el plazo de caducidad, lo único que aún podría ser exigido judicialmente sería la pretensión de indemnización (en el supuesto caso de que tal reducción hubiese sido injustificada) la cual prescribiría 10 años después de ocurrido el hecho generados del daño (que en el caso analizado también habría prescrito); ese es el planteamiento seguido en el análisis de este trabajo.

No obstante, el tema es aún más complejo, por lo que a partir del análisis de este caso se pueden discutir a mayor profundidad sobre la aplicabilidad de las reglas de prescripción y caducidad en el proceso laboral; lo cual enriquecería la doctrina nacional; pues no se encuentran disponibles muchos trabajos doctrinarios sobre este tema ni tampoco sentencias que lo aborden.

### 1.3.2. Conclusiones

- La demanda que dio inicio al presente expediente finalmente fue declarada infundada en sede de casación. La razón principal por la cual

se resolvió de esta forma es que se consideró que la designación de la señora Liliana Herma Lucrecia Petrozzi Franco como Jefa de Área de Trámite Documentario, Constancias y Archivo Central de la Gerencia de Administración y Finanzas y su consiguiente reducción de categoría y de remuneración fue justificada. Ello debido a que la ONPE aprobó la Resolución Jefatural N° 022-2002-J/ONPE en concordancia con nuevos instrumentos de gestión, en los que se exigían requisitos mínimos para ocupar las diferentes plazas; en tal sentido, la señora Liliana Petrozzi fue designada en un nuevo puesto debido a que ya no cumplía con los requisitos para ser Sub-Gerente de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas. Así mismo, estos instrumentos de gestión fueron aprobados en concordancia con la autorización que se le confirió a la ONPE, mediante el Decreto de Urgencia N° 001-2001.

- Si bien es cierto en el presente expediente judicial se ha podido observar contratiempos que dilataron la actividad procesal, estas fueron corregidas en la tercera instancia que de no haberse realizado hubiese concluido como ejemplo o jurisprudencia en un sin número de demandas con características semejantes

### 1.3.3. Recomendaciones

Respecto al presente caso recomendaría que los jueces deben ser mucho más minuciosos al momento de interpretar y aplicar las normas, ya que una mala motivación de sus resoluciones y/o sentencias termina por perjudicar a las partes procesales, generando la dilatación innecesaria del proceso, en ese sentido en el presente caso se puede observar un mal análisis e interpretación de la norma realizado en la segunda instancia, ya que este conflicto comenzó con la petición de la demandada de que se declare sin efectos jurídicos la modificación ius peius de la categoría ocupacional de la demandante, ocurrido desde enero de 2002 y la consecuente disminución de la remuneración mensual de la demandante, así mismo el pago de S/. 302,166.67 soles por concepto de reintegro del saldo de las remuneraciones insolutas que se le dejó de abonar a la demandante desde el mes de enero de 2002 hasta el término de la relación laboral el 03 de octubre de 2013 siendo que en primera instancia

declararon infundado dicha petición, pero en segunda instancia revocaron la sentencia de primera instancia, en ese sentido por un incorrecto análisis de parte de los jueces de segunda instancia el proceso tardo en resolverse y llego a la Corte Suprema.

En ese sentido, señaló que debe ser muy importante que nuestros jueces, los encargados de administrar justicia, deben encontrarse constantemente capacitados con la finalidad de que estos puedan emitir sus fallos debidamente motivados y sustentados de acuerdo a la norma.

#### 1.3.4. Bibliografía

- NEVES MUJICA, JAVIER. "Introducción al derecho Laboral", Lima, Fondo Editorial de la PUC, 2004, p.35.
- ARCE ORTIZ, ELMER. "Derecho individual del trabajo en el Perú", Lima Palestra, 2013, p.452.
- TOYAMA MIYAGUSUKU." El derecho individual del trabajo en el Perú", Lima, Gaceta Jurídica, 2015, p. 245.
- GARCIA MANRIQUE, ALVARO en "Manual de contratación laboral, Lima "Gaceta Jurídica", 2016, p. 7.
- AREVALO VELA, JAVIER en Tratado de derecho laboral, Lima, Instituto Pacifico, 2016, p.41.

## **ANEXOS**

Anexo 1. Escrito de demanda, de fecha febrero del 2014. (fja.46)

Anexo 2. Escrito de contestación de la demanda de fecha 31 de octubre de 2014.  
(fja.196)

Anexo 3. Sentencia de Primera Instancia N° 94 -2014 – 16 JETL, contenida en la resolución N° 4, de fecha 19 de mayo de 2015. (fja.222)

Anexo 4. Escrito de apelación de sentencia de fecha 22 de mayo de 2015.  
(fja.239)

Anexo 5. Sentencia de Vista contenida en la resolución S/N de fecha 02 de noviembre de 2016. (fja.270)

Anexo 6. Escrito de recurso de casación, de fecha 1 de septiembre de 2017.  
(fja305).

Anexo 7. Casación Laboral N° 23891- 2017 LIMA, de fecha 22 de agosto de 2019.(fja.321)