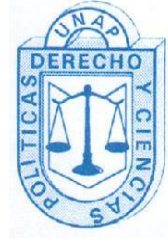




UNAP



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

EXPEDIENTE LABORAL N° 00038-2014-0-1903-JR-LA-01

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**PRESENTADO POR:
CARLOS ALIRIO ALEJOS HUAYUNGA**

**IQUITOS, PERÚ
2020**



ACTA DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a los 18 días del mes de Setiembre de 2020, a las 18:00, en la Sala de Docentes de la FADCIP, sito en la calle Sargento Lores N° 446, segundo piso, se reunieron los miembros del Jurado Calificador designado mediante Resolución Decanal N° 116-2020-FADCIP-UNAP, Presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **CARLOS ALIRIO ALEJOS HUAYUNGA**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** que otorga la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, de acuerdo a la ley N° 30220 y al Estatuto vigente.

El jurado calificador y dictaminador designado mediante Resolución Decanal N° 061-FADCIP-UNAP 2020 está integrado:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| - Dr. JAIME EDUARDO MELENDEZ ASPAJO | Presidente |
| - Abg. MARIA LUISA VEGAS PEREZ Mgr. | Miembro |
| - Abg. EDGAR PAREDES ACHING Mgr. | Miembro |

Quienes, escucharon y evaluaron la sustentación oral de dos Expedientes Judiciales:

1.- **MATERIA LABORAL N° 00038-2014-0-1903-JR-LA-01. Materia:** Nulidad de Despido. **Demandante:** Juan Manuel Ramírez Barco. **Demandado:** Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana-IIAP, Procurador Publico del Ministerio del Ambiente. **Órgano Jurisdiccional:** Juzgado Civil Transitorio.

2.- **MATERIA CONSTITUCIONAL N° 2006-01233-0-1903-JR-PE-09. Materia:** Habeas Corpus. **Demandante:** Eduardo Prada Pereyra. **Demandado:** Primera Sala Penal Permanente de Maynas. **Órgano Jurisdiccional:** Quinto Juzgado Penal Civil.

Después de haber escuchado con mucha atención y formuladas las preguntas necesarias las cuales fueron respondidas en forma SATISFACTORIA.

El Jurado Calificador luego de las deliberaciones correspondientes, en privado, llegó a la conclusión siguiente:

La Sustentación Oral de dos Expedientes Judiciales ha sido aprobado por: UNANIMIDAD, con calificación de: BUENA

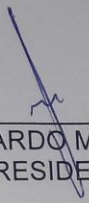
Siendo las 19:45 se dio por terminado el acto.

.....
Dr. JAIME EDUARDO MELENDEZ ASPAJO
Presidente


.....
Abg. MARIA LUISA VEGAS PEREZ, Mgr.
Miembro

.....
Abg. EDGAR PAREDES ACHING, Mgr.
Miembro

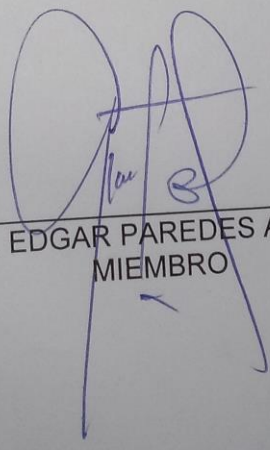
JURADO CALIFICADOR DESIGNADO MEDIANTE RESOLUCION
DECANAL N° 116-2020-FADCIP-UNAP



Abg. JAIME EDUARDO MELENDEZ ASPAJO
PRESIDENTE



Abg. MARIA LUISA VEGAS PEREZ
MIEMBRO



Abg. EDGAR PAREDES ACHING
MIEMBRO

INDICE

Portada.....	1
Acta de sustentación	2
Miembros del jurado.....	3
Índice.....	4
Resumen.....	5
I. Datos generales del expediente.....	6
ii. Principales actuaciones procesales	6
2.1. Interposición de la demanda.....	6
2.2. Admisión de la demanda.	7
2.3. Contestación de la demanda.	8
2.4. Audiencia única.	9
2.5. Sentencia de primera instancia.....	10
2.6. Interposición y concesorio de recurso de apelación.	12
2.7. Sentencia de segunda instancia.	13
2.8. Interposición y concesión del recurso de casación.....	15
2.9. Pronunciamiento de la corte suprema.	15
iii. Analisis del expediente laboral.....	16
Bibliografía.....	19

RESUMEN

De las tres etapas por las que transcurre una relación laboral –constitución, ejecución y extinción- esta última suele ser la que conlleva un mayor nivel de riesgo en lo que a vulneración de los derechos fundamentales del trabajador se refiere. Ciertamente, en un mercado como es el del trabajo, donde la asimetría de información entre los actores y el desfase entre oferta y demanda de mano de obra son palpables, la pérdida del empleo constituye uno de los mayores temores que el trabajador debe afrontar.

En este contexto, la regulación legal estricta de las causales de extinción de la relación laboral constituye una medida de “protección” necesaria por parte del Derecho del Trabajo; y en nuestro país, dicha medida de protección está regulada en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual prevé una relación taxativa de causas que habilitan la extinción legal del contrato de trabajo.

Una de las causales en cuestión, es la referida a la jubilación del trabajador. Según el artículo 21 de la LPCL, en nuestro ordenamiento se regulan tres tipos de jubilación que habilitan la extinción del contrato de trabajo: la voluntaria, la obligatoria potestativa y la obligatoria automática.

Precisamente, el presente expediente se trata de un caso de jubilación obligatoria automática, donde un trabajador con contrato a plazo indeterminado es objeto de extinción del vínculo laboral con su empleadora, por haber cumplido los setenta años de edad; en tal sentido nos avocaremos en un primer momento a hacer una síntesis de las actuaciones que realizaron los órganos jurisdiccionales que emitieron pronunciamiento en el presente caso, tras lo cual realizaremos un análisis de porqué adoptaron tales criterios.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

I. DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE

Distrito Judicial	:	Loreto.
Expediente	:	00038-2014-0-1903-JR-LA-01.
Especialidad	:	Laboral.
Materia	:	Nulidad de Despido
Demandante	:	Juan Manuel Ramírez Barco.
Demandado	:	Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Procurador Público del Ministerio del Ambiente
Primera Instancia	:	Juzgado Civil Transitorio de Maynas.
Juez	:	Augusto Medina Otazu.
Segunda Instancia:	:	Sala Civil de Loreto.
Vocales	:	Álvarez López, Mercado Arbieto y Acevedo Chávez.
Casación	:	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.
Expediente	:	Casación Laboral N° 5275-2018-LORETO
Magistrados	:	Arévalo Vela, Ubilluz Fortini, Yaya Zumaeta, Malca Guaylupo y Ato Alvarado.

II. PRINCIPALES ACTUACIONES PROCESALES

2.1. INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante escrito presentado en fecha 13 de febrero de 2014, subsanado en fecha 17 de marzo del mismo año, el señor JUAN MANUEL RAMIREZ BARCO interpone demanda de Nulidad de Despido Fraudulento, contra el Instituto de

Investigaciones de la Amazonia Peruana – IIAP, por contravenir el artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Como **fundamento de hecho** refiere que, como trabajador de la entidad demandada, ha sido sujeto de la causal tipificada en el literal f) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, empero su ex empleador ha contravenido manifiestamente el apartado segundo del artículo 21° de la norma acotada, por cuanto ha sido destinatario de la Resolución Presidencial N° 055-2013-IIAP-P, con la que se le cesa, sin haberse cumplido la parte final del apartado segundo del artículo 21° Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir sin habersele reconocido aun el otorgamiento de la pensión, incurriéndose en la nulidad de su cese

Como **fundamentos de derecho** cita el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, que establece: *“La Ley otorga protección adecuada al trabajador contra el despido arbitrario”*.

El artículo 21° apartado segundo del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: *“El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión”*.

El artículo 15° de la Ley N° 26636 – Ley Procesal de Trabajo, que estatuye los requisitos de la demanda; y,

Ofrece los siguientes **medios probatorios**: i) Resolución Presidencial N° 55-2013-IIAP-P; ii) Copia de Boleta de Pago; y, iii) Copia de Documento de Identidad.

2.2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante Resolución N° 02 de fecha 21 de marzo de 2014, el Juez del Primer Juzgado Laboral de Maynas, resuelve **ADMITIR** a trámite la demanda interpuesta por JUAN MANUEL RAMIREZ BARCO, en la VIA DE PROCESO ORDINARIO, en consecuencia ordenó correr traslado de la misma al INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA. Asimismo, mediante Resolución N° 03 del 30 de junio de 2014, dispuso que el

PROCURADOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE también sea notificado con la demanda, para los fines correspondientes.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante escrito presentado en fecha 25 de julio de 2014, el abogado JULIO CESAR GUZMÁN MENDOZA, Procurador Público del Ministerio del Ambiente, en representación del INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA – IIAP, se apersona al proceso y CONTESTA LA DEMANDA negándola y contradiciéndola, solicitando que en su oportunidad sea declarada INFUNDADA O IMPROCEDENTE en todos sus extremos, conforme a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

- ✓ Los dos fundamentos de hecho de la demanda de nulidad de despido parten de un error. El demandante confunde la causal del primer párrafo con el tercero del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableciendo este último que: *“La jubilación es obligatoria y automática en caso el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”*.
- ✓ Ninguna de las causales en los que se configura nulidad del despido, según el artículo 29° del D.S. 003-97-TR, es aplicable al cese del demandante, pues éste es cesado por límite de edad ya que cumplió 70 años el 08 de junio de 2012, con arreglo a lo dispuesto por los artículos 16 y 21 de la norma acotada.
- ✓ El artículo 16° apartado f) del D.S. 003-97-TR, establece que la jubilación es una causa de extinción de contrato de trabajo; asimismo, su artículo 21° tercer párrafo establece que la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.
- ✓ El artículo 30° del D.S. N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, establece: *“Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del artículo 54° de la Ley, si el trabajador tiene derecho a una pensión de jubilación cualquiera sea su*

monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión”.

Mediante Resolución N° 06 de fecha 29 de octubre de 2014, **SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA** en los términos expuestos, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios, y citándose a las partes para AUDIENCIA ÚNICA el día 23 de diciembre de 2014 a las 11:00 horas en el local del Juzgado.

2.4. AUDIENCIA ÚNICA.

En la fecha y hora establecida se presentaron al local del Juzgado el demandante JUAN MANUEL RAMIREZ BARCO y los abogados JOSE EDUARDO RODRIGUEZ LUJAN y NILTON MEDINA AVILA, delegados por el Procurador Público del Ministerio del Ambiente para ejercer la defensa del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana – IIAP, dándose por iniciada la audiencia.

Mediante Resolución N° 07, expedido en audiencia se DECLARA SANEADO EL PROCESO, y en consecuencia la existencia de una relación jurídica procesal válida.

Se declara FRUSTRADA LA CONCILIACIÓN al evidenciarse que no existe posibilidad de conciliación entre las partes.

Se fijan como PUNTOS CONTROVERTIDOS los siguientes: i) Determinar si le corresponde la pretensión que expone el demandante sobre Nulidad de Despido Fraudulento, al contravenir el artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) Complementariamente establecerse o no los extremos de contestación de la demanda negando y contradiciendo, en atención a los medios probatorios y argumentos que expone.

Se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes. Finalmente se instruye a las partes que en el plazo de cinco días pueden presentar sus alegatos, con lo que terminó la diligencia.

Posteriormente, por Resolución N° 12 de fecha 18 de agosto de 2016, se PONEN LOS AUTOS A DESPACHO PARA SENTENCIAR.

2.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante Resolución N° 13 del 17 de febrero de 2017, el Juez del Juzgado Civil Transitorio de Maynas expide **Sentencia** declarando **FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por JUAN MANUEL RAMÍREZ BARCO, contra el INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA - IIAP, sobre NULIDAD DE DESPIDO FRAUDULENTO; ordenándose a la demandada el pago de la suma de Treinta y dos mil veinticinco y 16/100 soles (S/ 32,025.16) como mecanismo reparatorio al haberse comprobado la arbitrariedad del despido; basándose en los siguientes **fundamentos**:

Fundamento 6) De la interpretación sistemática del artículo 16° inciso f) y del artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se puede concluir que se extingue el contrato de trabajo no por la edad del trabajador, sino cuando el referido trabajador haya obtenido la pensión de jubilación que le permita reemplazar la remuneración que venía percibiendo por la pensión obtenida de su derecho a la seguridad social. La edad no puede ser motivo para limitar el derecho al trabajo, de lo contrario se estaría proscribiendo a las personas adultas mayores del derecho laboral, lo cual no está acorde con el ordenamiento constitucional.

Fundamento 7) De la Casación Laboral N° 9155-2015 presentado por el demandado se observa que la edad *per se* no puede ser un motivo de extinción laboral sino lo es la jubilación y ese es el motivo justificado de la terminación de la relación laboral. Una interpretación contraria llevaría a una estigmatización en forma abstracta respecto a los trabajadores de 70 años, quienes ya no estarían en condiciones de trabajar (habría una descripción de discapacidad abstracta) calificación que no sería la adecuada dentro del ordenamiento jurídico.

Fundamento 8) Para el juzgado los hechos fácticos que se demandan si tienen cobertura en el ordenamiento jurídico, lo contrario sería dejar en indefensión al trabajador. Cuanto más si se tiene en cuenta el artículo 4° de la Constitución Política del Estado, que prescribe que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de

abandono; este dispositivo constitucional es necesario compatibilizarlo con el artículo 17° del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, del cual el Perú es parte suscribiente, que señala que toda persona tiene derecho a la protección especial durante su ancianidad. En tal cometido los estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a: b) ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos.

La Recomendación N° 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad, establece en el artículo IV. 2.21: *En todos los casos en que sea posible deberían adoptarse medidas con miras a: a) Garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente.*

Puede apreciarse que en la Resolución Presidencial de cese definitivo expedido por el demandado, no aparece ninguna situación que demuestre la transición progresiva a la que se refiere la recomendación N° 162, tampoco se aprecia el ánimo de brindar asesoría a la persona mayor para orientar los trámites para la jubilación, por lo que se observa a fs. 51 la constancia de la AFP PROFUTURO de fecha 23 de diciembre de 2014 que el demandante no tiene pensión de jubilación y tampoco se ha iniciado los trámites para ello, situación que se mantiene al 13 de enero de 2016.

Fundamento 10) Para que opere las facultades del empleador, la extinción del contrato de trabajo del trabajador al ser una norma que restringe derechos debe interpretarse restrictivamente; por lo que el trabajador demandante debía haber obtenido los beneficios de la seguridad social específicamente la pensión de jubilación, que al 13 de enero de 2016 aun no la tenía.

Fundamento 11) El demandante ha demandado la nulidad del despido fraudulento, que tiene cobertura en el ordenamiento jurídico, asimismo el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de 2012 ha

incorporado que la vía ordinaria es la vía adecuada para el despido fraudulento. Sin embargo, es necesario advertir que el demandante no ha señalado qué mecanismos restitutorios o reparatorio plantea, la reposición o indemnización. De los escritos que presenta todo indica que el planteamiento está centrado en la indemnización, por lo que el Juzgado debe amparar este extremo de la demanda de otorgar una indemnización por despido arbitrario.

2.6. INTERPOSICIÓN Y CONCESORIO DE RECURSO DE APELACIÓN.

EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA – IIAP, representado por el Procurador Público del Ministerio de Ambiente, abogado Julio Cesar Guzmán Mendoza, mediante escrito de fecha 28 de febrero de 2017, INTERPONE RECURSO DE APELACIÓN contra la SENTENCIA contenida en la Resolución N° 13 del 17 de febrero de 2017, que declara fundada la demanda de nulidad de despido fraudulento, sustentándose en lo siguiente:

- ✓ La sentencia materia de impugnación, causa evidente agravio a su representada de naturaleza procesal y económica, pues afecta su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso, condenándosele a una ilegal indemnización en favor del demandante, cuando la demanda debió ser declarada infundada en todos sus extremos, en virtud de la Casación Laboral N° 9155-2015-LIMA. No existiendo conexión lógica entre los puntos expuestos y la decisión jurisdiccional; además se vulnera su derecho a la motivación escrita de las resoluciones consagrado en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.
- ✓ El A Quo ha incurrido en incongruencias al momento de resolver la presente causa, prueba de ello la encontramos en el considerando QUINTO de la Sentencia emitida, donde se pretende entablar por analogía el caso de autos con la edad del Presidente de la República, extremo por demás irrelevante. El A Quo debe centrarse en si la demandada ha incurrido o no en la causal de NULIDAD DE DESPIDO, por tanto el fallo debe versar sobre si la recurrida incurrió en algunas de las causales de dicha figura.

- ✓ No se ha considerado en la sentencia que en la demanda el accionante confunde la causal del primer párrafo con la del párrafo tercero del artículo 21° del D.S. 003-97-TR, el mismo que establece que la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.
- ✓ Ninguna de las causales de nulidad de despido, señaladas en el artículo 29° del D.S. 003-97-TR, es aplicable al cese del demandante. Si el Colegiado se remitiera a la Resolución Presidencial N° 055-2013-IIAP-P de fecha 13 de diciembre de 2013, podrá advertir que se resuelve entre otros extremos declarar el cese definitivo por límite de edad, a partir del 31 de diciembre de 2013, a don Juan Manuel Ramírez Barco, trabajador contratado a plazo indeterminado, pues el citado ex servidor cumplió setenta años de edad el 08 de junio de 2012, con arreglo a lo dispuesto por los artículos 16° y 21° del D.S. N° 003-97-TR.
- ✓ En ningún considerando de la sentencia, el A quo siquiera ha expuesto lo manifestado en la contestación de demanda, respecto a la revisión del documento nacional de identidad del actor, con el que se acreditaría que éste nació el 06 de junio de 1942, contando al 13 de diciembre de 2012, fecha de emisión de la resolución de cese, con más de 70 años de edad, situación que constituye causal objetiva de cese por límite de edad.

Mediante **Resolución N° 14** de fecha 17 de abril de 2017, se resuelve **conceder recurso de apelación** con efecto suspensivo al demandado; ordenándose elevar los actuados al superior en grado, con la debida nota de atención.

2.7. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

La **SALA CIVIL DE LORETO**, mediante Resolución N° 18 de fecha 20 de noviembre de 2017, emite SENTENCIA revocando la Resolución N° 13 del 17 de febrero de 2017, que declara FUNDADA la demanda sobre nulidad de despido fraudulento; y REFORMANDOLA declararon INFUNDADA la demanda; fundamentando su decisión en lo siguiente:

Fundamento 3) La Organización Internacional del Trabajo – OIT no ha fijado edad para el cese del trabajador, pero si ha establecido recomendaciones para que los trabajadores no sean objeto de discriminación. La Constitución Política del Estado establece una adecuada protección contra el despido arbitrario en su artículo 27°. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico.

Fundamento 4) Bajo el marco legal descrito en nuestro sistema legal, el artículo 16° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ha establecido como causa de extinción del contrato de trabajo, inciso f) la jubilación. Jubilación que es obligatoria en caso éste tenga derecho a pensión de jubilación estatal o privado, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto que no podrá exceder del 100% de la pensión. Es decir, se establece a favor del trabajador la percepción de un monto adicional pagado por el empleador. Para que opere el pago de la pensión adicional es necesario la comunicación al trabajador, con la finalidad que este inicie el trámite para el otorgamiento de su pensión, en cuyo caso el cese se produce a partir del reconocimiento de la pensión, supuesto de hecho que no se adecua al presente caso, por la inexistencia de acuerdo y porque el trabajador supera la edad de jubilación obligatoria.

Fundamento 5) El párrafo final del artículo 21° del Decreto Supremo 003-97-TR, ha establecido como causal de jubilación obligatoria y automática, en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario. La regla general que deriva de la jubilación obligatoria es que el trabajador haya cumplido los 70 años para que se produzca la extinción del contrato de trabajo, la existencia del pacto en contrario exige la existencia de un acuerdo entre el trabajador y empleador para la prolongación del contrato de trabajo, lo que no se produce en el presente caso, y el hecho que el trabajador haya laborado más allá de la fecha que cumplió los 70 años no determina la existencia de acuerdo tácito que sustituya el acuerdo expreso exigido.

Fundamento 6) Se puede advertir la inexistencia de despido arbitrario que justifique la indemnización económica, porque la extinción del contrato de trabajo se ha establecido por una causa establecida en la Le.

2.8. INTERPOSICIÓN Y CONCESIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN

Mediante escrito de fecha 08 de enero de 2018, el demandante JUAN MANUEL RAMIREZ BARCO interpone RECURSO DE CASACIÓN contra la SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, contenida en la Resolución N° 18 de fecha 20 de noviembre de 2017; sustentándose básicamente en lo siguiente:

- ✓ El artículo 16° numeral f) del Decreto Supremo 003-97-TR, preceptúa que son causas de extinción del contrato la jubilación, y el artículo 21° de la acotada norma, desarrolla esta causa de extinción del contrato de trabajo, y en la parte final del apartado segundo del artículo subcomento se precisa que el cese se produce en la fecha a partir del cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.
- ✓ La Sala para resolver la apelación toma como sinónimos jubilación y cese, cuando la causal no es el cese sino la jubilación, generando una interpretación errónea.
- ✓ La sentencia de segunda instancia para revocar la resolución apelada y declarar infundada mi pretensión de naturaleza laboral ha incurrido en errónea interpretación del artículo 21° del Decreto Supremo 003-97-TR, al darle u otorgarle un sentido distinto al querido por el legislador.

Mediante Resolución N° 19 de fecha 15 de enero de 2018, se **RESUELVE ADMITIR EL RECURSO DE CASACIÓN** presentado por JUAN MANUEL RAMIREZ BARCO, contra la Resolución N° 18 – Sentencia de vista; Dispusieron se eleven los autos a la Corte Suprema, con la debida nota de atención.

2.9. PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA.

La SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, mediante Resolución de fecha 31 de mayo de 2019, emitida en la CASACIÓN

LABORAL N° 5275-2018-LORETO, declara **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante Juan Manuel Ramírez Barco, señalando lo siguiente:

Fundamentos 6) La parte recurrente denuncia como causal de su recurso de casación la interpretación errónea del artículo 21° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Fundamento 7) Se advierte de la sustentación de la denuncia del actor que éste no ha cumplido con el requisito exigido en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; es decir, expresar en forma clara y precisa cual es la correcta interpretación de la norma que denuncia; motivo por el cual esta causal deviene en improcedente.

Fundamento 8) Sin perjuicio de lo expuesto, que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que lo interpone, lo que se sanciona con la improcedencia e impide a este Colegiado Supremo una revisión sobre la legalidad de la sentencia impugnada.

III. ANALISIS DEL EXPEDIENTE LABORAL

El señor Juan Manuel Ramírez Barco, en fecha 13 de febrero de 2014, interpone demanda de nulidad de despido fraudulento contra el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, su ex empleadora, por considerar que ha transgredido el artículo 21 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el proceso de despido del que ha sido destinatario; por cuanto la demandada dispone el cese de su vínculo laboral, sin aun habersele reconocido el otorgamiento de la pensión de jubilación.

Hay que precisar que al momento del cese del actor, este contaba con más de setenta años de edad, por lo que su empleadora decidió acogerse a la extinción del vínculo laboral por la causal f) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordado con el artículo 21° tercer párrafo del mismo cuerpo normativo. Es decir, a la extinción del vínculo laboral por jubilación obligatoria y automática.

El Juez de primera instancia, resuelve declarando fundada la demanda interpuesta por Juan Manuel Ramírez Barco, contra el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana - IIAP, por considerar la existencia de despido nulo fraudulento, ordenando se le pague a la demandada la suma de S/ 32,025.16, como mecanismo reparatorio al haberse comprobado, a su criterio, la arbitrariedad en el despido.

Para tomar tal decisión, realiza un análisis sistemático, en primer momento, de lo prescrito en los artículos 16 inc. f) y 21 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, llegando a concluir que se extingue el contrato de trabajo, no por la edad del trabajador, sino cuando el referido trabajador haya obtenido la pensión de jubilación que le permita reemplazar la remuneración que venía percibiendo por la pensión obtenida de su derecho a la seguridad social.

En dicha interpretación, el Juzgador no analiza que el artículo 21 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, contiene hasta tres supuestos de jubilación que habilitan la extinción del contrato de trabajo: la voluntaria, la obligatoria potestativa y la obligatoria automática. De su interpretación se deduce que aplica al caso el supuesto de la jubilación potestativa, pues equipara la jubilación con el momento en el que el trabajador percibe su pensión, y obvia el supuesto de la jubilación obligatoria y automática que recae sobre el trabajador cuando este cumple los setenta años de edad, que está taxativamente prescrita en la norma in comento.

Para abundar en fundamentos, el juzgador realiza un análisis de los derechos laborales del trabajador desde la óptica de la Constitución y los derechos internacionales, que se relacionan al caso por la edad del trabajador pero que no constituyen argumentos centrales para para amparar la demanda del actor en el presente caso; como lo son el artículo 4 de la Constitución, que establece que la Comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. Así también, menciona el artículo 17 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, que señala que toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad.

Por todo lo anterior considero un desacierto haber declarado fundada la demanda en primera instancia.

En sede Superior, bien hace la Sala al revocar la sentencia de primera instancia, que declara fundada la demanda sobre nulidad de despido fraudulento, y reformando lo declara infundada, por cuanto, resuelve el caso conforme a las normas legales vigentes aplicables al proceso instaurado por el actor, en el sentido que el párrafo final del artículo 21° del Decreto Supremo 003-97-TR, ha establecido como causal de jubilación obligatoria y automática, en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario. La regla general que deriva de la jubilación obligatoria es que el trabajador haya cumplido los 70 años para que se produzca la extinción del contrato de trabajo, la existencia del pacto en contrario exige la existencia de un acuerdo entre el trabajador y empleador para la prolongación del contrato de trabajo, lo que no se produce en el presente caso, y el hecho que el trabajador haya laborado más allá de la fecha que cumplió los 70 años no determina la existencia de acuerdo tácito que sustituya el acuerdo expreso exigido.

Finalmente, la Corte Suprema emite pronunciamiento, declarando improcedente el recurso de casación, interpuesto por Juan Manuel Ramírez Barco, entendiéndose que no ha cumplido con el requisito exigido en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; es decir, expresar en forma clara y precisa cual es la correcta interpretación de la norma que denuncia, adicionando a ello menciona que fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que lo interpone, sancionando al actor con improcedencia por la deficiente redacción de su recurso; lo cual es compartido por el sustentante.

BIBLIOGRAFIA

- QUISPE CHAVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, “El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional”. Editorial Gaceta Jurídica. 1ra Edición. Lima Perú. 2009.
- VALDERRAMA ALDERRAMA, Luis y TOVALINO CASTRO, Fiorella. “Despido Arbitrario Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su calificación”. Editorial Gaceta Jurídica. 1ra Edición. Lima Perú. 2014.
- “EL DESPIDO LABORAL, DESPIDO NULO, ARBITRARIO, INCAUSADO Y FRAUDULENTO”. Editorial Gaceta Jurídica. 1ra Edición. Lima Perú. 2014.