

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO**

Lima, veintiséis de septiembre
de dos mil doce.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:-----**

VISTA; la causa número mil doscientos trece – dos mil doce; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los señores Magistrados Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque, Torres Vega y Chaves Zapater; producida la votación con arreglo a la Ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto a fojas doscientos veintiuno por don Johnny Carlos Ávila Rojas, contra la sentencia de vista de fojas doscientos diez, su fecha veinte de octubre de dos mil once, que confirma la sentencia de fojas ciento noventa y uno, su fecha treinta de junio de dos mil diez, que declara Infundada la demanda; en los seguidos contra la Compañía Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima CORPAC S.A. sobre nulidad de convenios.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El recurrente denuncia: a) Aplicación indebida de la Ley N° 9463; b) Interpretación errónea del artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (*Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*); y, c) Inaplicación de los artículos 1°, 22°, 23° y 26° de la Constitución Política del Estado;

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO


III. CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El recurso de casación interpuesto por el demandante reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 26636, modificada por la Ley N° 27021, en tal sentido, corresponde analizar si cumple con las exigencias de fondo contenidas en el artículo 58 del precitado texto legal.


SEGUNDO.- Que, independientemente de las causales invocadas por el recurrente, si bien el recurso de casación tiene como fin esencial, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, conforme lo establece el artículo 54° de la Ley Procesal del Trabajo, para que esta Suprema Sala ejercite adecuadamente dicho postulado y cumpla su misión, es indispensable que las causas sometidas a su jurisdicción respeten ciertas reglas mínimas y esenciales del *debido proceso* que le permitan examinar válida y eficazmente las normas de derecho material denunciadas.

TERCERO.- Que, bajo el contexto señalado en el considerando precedente, ésta Suprema Sala estima que, en la presente causa nos encontramos frente a una irregularidad que transgrede un principio y derecho de la función jurisdiccional (*como es la motivación de resoluciones judiciales*) lo cual obliga al Colegiado Supremo a declarar en forma excepcional **Procedente** el recurso de casación interpuesto en aplicación de lo dispuesto en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, obviando los agravios formulados por la trascendencia de la violación constitucional advertida.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO



CUARTO.- En este orden de ideas, es pertinente señalar que el derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139 inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122° inciso 3) del Código Procesal Civil y 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la exigencia de la motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, mediante la cual, se puede comprobar que la solución del caso en concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso y no de una arbitrariedad por parte del juez, por lo que una resolución que carezca de motivación suficiente no sólo vulnera las normas legales citadas, sino también los principios constitucionales consagrados en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.



QUINTO.- El deber de debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico número cuatro de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC *“no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto*

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO

de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al juez (...) corresponde resolver".

SEXTO.- En el presente caso, las instancias de mérito basan su decisión que desestima la pretensión de nulidad de convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo, señalando que los mismos resultan válidos por cuanto se han celebrado bajo los alcances de la Ley N° 9463 y han contado con el consentimiento del trabajador, y así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, de tal forma que si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pueden pactarse la reducción o modificación de la cuantía de los salarios, y si bien el empleador con su actuar puede causar un daño al trabajador, dicho daño es materia de resarcimiento con una reparación indemnizatoria.

SÉPTIMO.- Al respecto cabe señalar que, la remuneración es un elemento esencial de la relación laboral, teniendo un carácter alimentario en tanto que suele ser la única fuente de ingresos del trabajador; en su regulación se prevén normas rígidas en torno al embargo (no puede ser embargable en su totalidad), cobranza (privilegio laboral) y actos de disposición del trabajador; sobre estos últimos actos de disposición del trabajador, una ley antigua, la Ley N° 9463, del diecisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, resalta que es posible la reducción de remuneraciones en la medida en que exista un acuerdo entre trabajador y empleador: **"la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma**




**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO**

alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados (...), debiéndose computársele las indemnizaciones por los años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción; las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas”; norma vigente pues no existe una norma que, expresa o de manera tácita, la hubiera derogado; que asimismo, cabe indicar que el literal b) del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, destaca que solamente la reducción inmotivada de remuneraciones importa un acto de hostilidad; en forma complementaria, el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR) dispone que la reducción inmotivada se produce cuando existe una falta de causa objetiva o legal que sustente la rebaja salarial;


OCTAVO.- De lo anteriormente expuesto se advierte, que para que se configure una rebaja de remuneraciones, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con los siguientes elementos: 1) que la reducción de remuneraciones no vayan por debajo de los límites establecidos por las normas laborales, esto es que dicha remuneración no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital, monto mínimo indisponible; 2) que dicha reducción responda a circunstancias objetivas; y; 3) que sea autorizada por el trabajador afectado en forma expresa, sin que deje lugar a dudas de su voluntad, lo que implique que no medie intimidación, coacción y/o violencia que vicien su manifestación de voluntad;

NOVENO.- De la reseña esbozada precedentemente se advierte un yerro en cuanto a la figura de la Reducción de Categoría y de Remuneraciones; en

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO**



principio porque ambas instancias omiten considerar que ante la alegación de la invalidez (nulidad) de los convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo alegados por el demandante, el análisis no se debe centrar únicamente en comprobar la verificación de la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sino que requiere de parte del órgano jurisdiccional **un análisis de la condición alegada por el empleador como causa de la reducción del cargo, categoría y remuneración del trabajador así como de la voluntad expresa del trabajador**, en este caso, el ejercicio del derecho al Trabajo y; de otro lado, no se toma en consideración un análisis y valoración de los medios de prueba documental presentados por la parte demandante, que según el mismo acreditarían la intimidación sufrida para firmar los citados convenios. Sólo completando este ejercicio argumentativo, y agotando todas las posibilidades probatorias de parte y *oficiosas* que puedan despacharse, se entiende cumplida la exigencia de debida motivación y respeto irrestricto al derecho de defensa y prueba que poseen ambas partes.



DÉCIMO.- Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, se concluye que las deficiencias advertidas contraviene el debido proceso, la causal de afectación del debido proceso debe ser estimada, por lo que la sentencia de vista debe ser declarada nula, e insubsistente la apelada en aplicación de lo dispuesto en los artículos 171° y 176° del Código Procesal Civil, a fin de que el A quo emita nuevo fallo, analizando la incidencia de los hechos anotados en el sexto, sétimo y octavo considerando de la presente resolución.

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

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1213 – 2012
CALLAO**

IV. RESOLUCION:

Por estas consideraciones: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas doscientos veintiuno por don Johnny Carlos Ávila Rojas; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fojas doscientos diez de fecha veinte de octubre del dos mil once, e **INSUBSISTENTE** la sentencia de fojas ciento noventa y uno, su fecha treinta de junio de dos mil diez; **DISPUSIERON** que el Juez de origen expida un nuevo pronunciamiento de acuerdo a ley, teniendo en cuenta lo expuesto en la presente resolución; en los seguidos contra la Compañía Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima – CORPAC S.A. sobre Nulidad de convenio: **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; y, los devolvieron.- Vocal Ponente: Yrivarren Fallaque

S.S.

CHUMPITAZ RIVERA



VINATEA MEDINA

YRIVARREN FALLAQUE



TORRES VEGA



CHAVES ZAPATER



Jcy/

Se Publico Conforme a Ley

Carmen Rosa Díaz Acevedo
Secretaría
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

06 MAYO 2013