

entre sus características principales estaba la de ser voluntaria, de percepción anual, sujeta a plazo de caducidad y no formar parte de la estructura pensionaria. **Décimo Segundo.** Las posiciones jurisprudenciales antes mencionadas guardan coherencia también con lo establecido por la Ley N° 27617, que cambia totalmente algunas de las características de la bonificación FONAHPU, al autorizar al Poder Ejecutivo, que el importe percibido de forma anual por concepto de bonificación Fonahpu, sea incorporado al Sistema Nacional de Pensiones con carácter pensionable, ello se encuentra taxativamente establecido en su artículo 2 inciso 2.1. Es decir, ya no se iba a otorgar la bonificación en un solo monto una vez al año, sino que sería dividido y cancelado mes a mes con la pensión previsional que correspondía a cada pensionista que ya venía percibiendo la mencionada bonificación. A tal efecto es preciso hacer notar que en el año 2002, con la emisión de la Ley N° 27617, no se concede un nuevo plazo extraordinario de inscripción al FONAHPU y menos se excluye la verificación de todos los requisitos que establece la ley para la incorporación al FONAHPU, sino que únicamente se cambian sus características pasando a ser pensionable, con la finalidad de redistribuir su forma de pago para que sea cancelado de forma mensual. **Décimo Tercer.** Por otra parte, mediante el Decreto Supremo N° 028-2002-EF se ha desarrollado precisiones referidos a los alcances y formas de pago para la bonificación FONAHPU, en ese sentido, se ha establecido mediante su artículo 2: "El importe de seiscientos cuarenta con 00/100 soles (S/. 640,00), que anualmente se entrega a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 beneficiarios de la Bonificación FONAHPU, se incorpora, a partir de la vigencia de la Ley N° 27617, como parte de la pensión, constituyendo un concepto pensionable denominado Bonificación FONAHPU. La referida Bonificación FONAHPU se pagará mensualmente a razón de cuarenta y cinco con 71/100 soles (S/. 45,71). (...)". Lo que, a su vez, guarda absoluta coherencia con lo establecido en la parte final del artículo 3 de la misma norma, que indica: "El Artículo 2 de la Ley N° 27617 no es aplicable a los pensionistas que no se hayan inscrito en los procesos de inscripción al FONAHPU". [énfasis agregado]. Esta norma legal deja en claro que no variaron los requisitos para la percepción de la bonificación FONAHPU. **Décimo Cuarto. En cuanto a la infracción de la Ley 28110.** La Ley N° 28110 de fecha 21 de noviembre de 2003, precisa en su artículo único que: "La Oficina de normalización Previsional (ONP), así como cualquier otra entidad encargada del reconocimiento, calificación, administración y pago de derechos pensionarios, se encuentran prohibidas de efectuar retenciones, descuentos, recortes u otras medidas similares derivados de pagos en exceso, a las prestaciones económicas definitivas generadas por derecho propio, derivado e invalidez luego de transcurrido un (1) año contado a partir de su otorgamiento. Las únicas excepciones admisibles serán aquellas que se realicen por mandato judicial o con la autorización del pensionista". Como se aprecia, la ley en mención protege al pensionista de cualquier descuento o recorte que podría sufrir su pensión, después de haber transcurrido 01 año de haber sido otorgada **Solución al caso concreto.** Revisado lo efectuado por la instancia de mérito, está determinado que el demandante no reúne los tres requisitos para ser beneficiario de la bonificación que se pretende, debido, exclusivamente, a que no reúne el tercer requisito de "estar inscrito para la percepción de dicha bonificación FONAHPU que exige el literal c) del artículo 6° del reglamento del citado Decreto de Urgencia N° 034-98, aprobado mediante decreto Supremo N° 082-98-Ef (...)"; en el plazo señalado por la norma, situación que como ha dejado por sentado la instancia, no fue probado en autos. Asimismo, se ha resaltado por la instancia que tampoco podría, la demandante, ser beneficiaria del concepto que pretende pues percibe en la actualidad como pensión un monto mayor a los S/ 1.000,00. Soles, razón más para no amparar su pretensión. Ahora bien, respecto de la infracción de la Ley N° 28110, como bien ha señalado la instancia, la demandante tampoco ha demostrado que ha percibido por parte de la administración este concepto, así como que la misma demandada le haya recordado este derecho, esta situación se comprueba cuando ambas instancias al delimitar la materia controvertida de pronunciamiento han consignado que la demandante pretende que "se cumpla con pagar el Fondo Nacional de Ahorro Público"- a fojas 53 de la sentencia de primera instancia y a fojas 91 de la sentencia de vista, por tanto estamos frente a una petición que versa sobre el otorgamiento de un derecho mas no de una restitución, razón más para señalar que la norma invocada no resulta aplicable para el estudio del caso. En ese sentido, se puede inferir que no se ha cometido infracción de las normas materiales que

fueron admitidas en su oportunidad, lo que conlleva a declarar infundado el recurso de casación interpuesto por el recurrente. **DECISION:** Por estas consideraciones, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 396° del Código Procesal Civil, **MI VOTO** es porque se declare: 1. **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Susana Dominga Espinoza Ortiz**, mediante escrito de fecha 16 de diciembre de 2019; en consecuencia, 2. **NO CASAR** la sentencia de vista de fecha 11 de noviembre de 2019. 3. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la entidad demandada **Oficina de Normalización Previsional**, sobre otorgamiento de la bonificación FONAHPU. **REYES GUERRA.**

¹ A fojas 98.

² A fojas 90.

³ A fojas 53.

⁴ A fojas 24 del cuaderno de casación.

⁵ A fojas 10.

⁶ A fojas 53.

⁷ A fojas 90.

⁸ **Artículo 1.-** Concédase un plazo extraordinario de ciento veinte días (120), computado a partir de la vigencia de la presente norma, para efectuar un nuevo proceso de inscripción para los pensionistas que no se encuentren inscritos en el FONAHPU siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto de Urgencia N° 034-98 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 082-98-EF.

Para el proceso de inscripción al FONAHPU al que se refiere el párrafo anterior, la Oficina de Normalización Previsional -ONP- establecerá los lugares, el procedimiento y las demás normas que la administración del FONAHPU requiera.

⁹ **Artículo 2.- Incorporación del concepto "Bonificación FONAHPU" en las pensiones del SNP.**

El importe de S/. 640,00, que anualmente se entrega a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990 beneficiarios de la Bonificación FONAHPU, se incorpora, a partir de la vigencia de la Ley N° 27617, como parte de la pensión, constituyendo un concepto pensionable denominado Bonificación FONAHPU.

La referida Bonificación FONAHPU se pagará mensualmente a razón de S/. 45,71. También se incluirá la cantidad de S/. 45,71 por Bonificación FONAHPU dentro del concepto Pensión Adicional que abona la ONP en los meses de julio y diciembre de cada año. Adicionalmente, la planilla correspondiente a los referidos meses de julio y diciembre contendrá también un abono equivalente a S/. 0,03 por Ajuste en la pensión por Bonificación FONAHPU.

La Bonificación FONAHPU, como concepto pensionable y parte integrante de la unidad pensionaria, está afecta a los descuentos determinados por Ley y por los mandatos judiciales que recaigan sobre las pensiones.

De conformidad con lo establecido en el numeral 2.4 del Artículo 2 de la Ley N° 27617 la Bonificación FONAHPU se mantiene como tal en el Régimen Pensionario del SNP En tal virtud, se mantendrán sus actuales fuentes de financiamiento y constituye un concepto que no puede ser afectado por la aplicación del tope pensionario.

¹⁰ Folios 06.

¹¹ Folios 06.

¹² A fojas 98.

¹³ A fojas 90.

C-2345178-9

CASACIÓN N° 4386-2020 LIMA

Materia: PROCESO ESPECIAL

El principio de inmediatez constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica; en tal virtud, entre el momento en que se conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador, cuando se inicia el procedimiento y se le impone la sanción, debe existir un plazo inmediato y razonable.

Lima, ocho de noviembre de dos mil veintitrés. -

LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. VISTOS; la causa número cuatro mil trescientos ochenta y seis - dos mil veinte - Lima, en audiencia pública de la fecha; y, efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la **SUNAT**, mediante escrito de fecha 06 de noviembre de 2019¹, contra la sentencia de vista de fecha 26 de agosto de 2019², que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha 27 de noviembre de 2018³, que declaró infundada la demanda; en el proceso contencioso administrativo seguido contra el **Tribunal del Servicio Civil y otro**, sobre procedimiento disciplinario. **CAUSALES DEL RECURSO:** Por resolución de fecha 08 de julio de 2022⁴, esta Sala

Suprema ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandante, por las causales de: **Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, así como del artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

CONSIDERANDO: Antecedentes PRIMERO. Según el escrito presentado con fecha 30 de octubre de 2013⁵, la entidad demandante pretende la nulidad de la Resolución N° 00798-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 24 de julio de 2013, que declaró fundado el recurso de apelación formulado por el litisconsorte contra el memorándum N° 1032-2010-SUNAT/2F3000 del 24 de setiembre de 2010, y dispuso la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta José Antonio Ferril Rodríguez. **SEGUNDO.** El Juez de la causa, mediante **sentencia** de fecha 27 de noviembre de 2018, declaró infundada la demanda; argumentando que, se excedió en demasía el plazo razonable que tenía la entidad demandante para imponer sanción, pues transcurrió aproximadamente 04 meses desde que la administración tomó conocimiento de la conducta infractora hasta que sancionó, sin haber realizado ninguna acción que justifique la demora; y si bien se expidieron una serie de documentos, estos fueron de mero trámite interno, que no sirven para la obtención de mayores elementos de juicio. **TERCERO.** Posteriormente, la Sexta Sala Laboral de Lima mediante **sentencia de vista** de fecha 26 de agosto de 2019, confirmó la decisión impugnada; considerando que, el principio de inmediatez se limita a dos etapas, el cognitivo y el volitivo; el primero duró 02 meses y 24 días, período en el que se realizaron diligencias, descargos y la propuesta de sanción; en cambio, el proceso volitivo inició el 28 de mayo de 2010 y culminó con la emisión del memorándum del 24 de setiembre de 2010, durante esta etapa transcurrieron 03 meses y 27 días; El Colegiado Superior agrega que este segundo período no puede durar más que el primero, ya que solo se realizaron actor internos propios de la entidad, existiendo una desproporción, que no se justifica con las actuaciones realizadas. Por lo tanto, la sanción de suspensión por 15 días sin goce de haber lesionada el principio de inmediatez. **Delimitación de la controversia. CUARTO.** En atención a la pretensión planteada, lo resuelto por las instancias de mérito, y considerando las causales denunciadas, el debate casatorio gira en torno a determinar si la sentencia recurrida ha sido emitida con observancia del debido proceso y la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales; de superar dicha etapa, se deberá verificar si la sanción impuesta vulnera o no el principio de inmediatez. **Sobre la causal procesal denunciada. QUINTO.** El debido proceso es un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado**, que tiene por función velar por el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales que lo integran, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de sus derechos, a través de un procedimiento regular en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, ejercer el derecho de defensa; de producir prueba y obtener una sentencia debidamente motivada. **SEXTO.** Asimismo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, consagrado en el **inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado**, garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. **SÉPTIMO.** Al respecto, del análisis de la sentencia impugnada se advierte que la Sala Superior ha empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para emitir pronunciamiento, consideración por la cual, la referida causal procesal resulta **infundada. De la causal de índole material. OCTAVO.** El Texto Único Ordenado del **Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, aprobado por **Decreto Supremo N°003-97-TR** establece: **Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de

su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, **debe observarse el principio de inmediatez. NOVENO.** Al respecto, se debe señalar que el Principio de Inmediatez puede definirse como el lapso de tiempo que debe transcurrir entre la comisión de una infracción a las obligaciones laborales y la imposición de la sanción o medida disciplinaria por dicha infracción, período que debe ser reducido, más no prolongado de manera indebida, ya que, si dicho lapso de tiempo es muy extenso, se entendería que la infracción es perdonada o condonada. Para que tenga cabida este principio, deben existir los siguientes elementos: **i.** Una relación laboral o contrato de trabajo entre un trabajador y un empleador. Ello supone que ambas partes han asumido obligaciones. **ii.** Una infracción a las obligaciones laborales y la toma de conocimiento de esta infracción. **iii.** La imposición de una sanción o un requerimiento de eliminación, suspensión o abstención de la infracción. **iv.** El lapso de tiempo entre el **ii)** y el **iii)** debe ser corto (inmediato). **DÉCIMO.** El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, delimitó una serie de reglas o criterios para tener en cuenta, en cuanto se refiere al principio de inmediatez, siendo los más importantes, los siguientes: - El principio de inmediatez constituye un límite temporal a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. - El legislador no ha establecido un plazo determinado sobre el principio de inmediatez dada la relación que existe con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que deja al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia. - Cuando exista un período prolongado e irrazonable entre el momento que se toma conocimiento de la comisión de la falta grave, el inicio del procedimiento de despido y, la imposición de la sanción, se entenderá que el empleador ha condonado u olvidado la falta grave y, ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral. - Los términos o plazos existentes entre ambas etapas son variados y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento. - El plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un período de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida. Atendiendo a los criterios reseñados, corresponde verificar si en el presente caso el período que data entre la toma de conocimiento de los hechos por la entidad empleadora y la imposición de la sanción se encuentra dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez. **Caso concreto. UNDÉCIMO.** Ante las instancias de mérito se acreditaron los siguientes hechos relevantes: - Mediante Informe N° 04-2010-SUNAT/1B00000 del 17 de febrero de 2010, la Oficina de Control Interno de la SUNAT realizó el denominado "examen especial sobre presunta conducta irregular de trabajadores de la institución en la sustentación documental de montos asignados por traslado de sede laboral"; asimismo, se recomendó que la Gerencia de Administración de Personal evalúe y adopte la medida disciplinaria que corresponda a 10 trabajadores.⁶ - Con memorándum N° 30-2010-SUNAT/100000 del 04 de marzo de 2010, el Superintendente Nacional de Administración Tributaria remite copia del informe 04-2010 al Intendente Nacional de Recursos Humanos, para que siga las recomendaciones.⁷ - También obran los descargos realizados por los trabajadores involucrados, entre ellos, el actor, que lo presentó por correo electrónico del 10 de mayo de 2010.⁸ - El Gerente de Administración de Personal remitió los referidos descargos a la Oficina de Control Interno, al adjuntarlos al memorándum N° 572-2010-SUNAT/EF3000 del 17 de mayo de 2010.⁹ - La Oficina de Control Interno expide el memorándum N° 283-2010-SUNAT/1B0000 del 24 de mayo de 2010, indicando que los descargos no proporcionan elementos objetivos adicionales a los que brindaron a la comisión, y que ya habían sido evaluados en su oportunidad.¹⁰ - De otro lado, mediante memorándum N° 3336-2010-SUNAT/1J0000 del 17 de junio de 2010, el Procurador Público informa al Gerente de Administración de Personal, sobre la denuncia penal efectuada por la presentación de documentación falsa.¹¹ - Con fecha 28 de mayo de 2010 el Gerente de Administración de Personal remite al Intendente Nacional de Recursos Humanos, el Informe 078-2010-SUNAT/EF3000 y propone las medidas a

imponer a los 10 trabajadores; a saber: 01 amonestado verbal; 07 suspensiones sin goce de haber (incluido el demandante), y 02 destituciones.¹² - A su vez, el Intendente Nacional de RRHH se dirige al Superintendente Nacional Adjunto de Aduanas con el memorándum N° 319-2010-SUNAT/EF0000 del 24 de junio de 2010, y remite copia del Informe N° 078-2009-SUNAT/2F3000, con las propuestas de sanción.¹³ - Mediante memorándum N° 229-2010-SUNAT/3000 del 27 de agosto de 2010 (recibido el 09 de setiembre de 2010), el Superintendente Nacional Adjunto de Aduanas comunica al Intendente Nacional de Recursos Humanos que coincide con las medidas de suspensión de haberes a 8 trabajadores (incluido el demandante), pero corrige la sanción de destitución (a 2 trabajadores), e indica que también deben ser sancionados con suspensión de haberes.¹⁴ - De ese modo, el Gerente de Administración de Personal emite el memorándum N° 1032-2010-SUNAT/2F3000 del 24 de setiembre de 2010, acto por el cual notifica la medida disciplinaria de suspensión de 15 días calendario sin goce de haber en contra del actor, por haber incumplido el literal a) del artículo 38° y el literal a) del artículo 47° del Reglamento Interno de Trabajo.¹⁵ - El actor interpuso recurso administrativo de apelación¹⁶; sin embargo, el Tribunal del Servicio Civil, al emitir la Resolución N° 00783-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 24 de julio de 2013 declara fundado el recurso de apelación contra el memorándum N° 1032-2010 del 24 de setiembre de 2010; y dispone la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta.¹⁷ **DÉCIMO SEGUNDO.** En virtud a los actuados reseñados, se observa que las instancias de mérito, adoptan un criterio similar al Tribunal del Servicio Civil, pues consideran que por el período del 04 de marzo de 2010 al 28 de mayo de 2010 (proceso cognitivo) ha transcurrido un plazo razonable; empero, sostienen que del 28 de mayo de 2010 al 24 de setiembre de 2010 (proceso volitivo) se excedió el mismo; agregan que en la primera etapa ya se habían realizado todas las actuaciones indispensables para emitir la propuesta de sanción. **DÉCIMO TERCERO.** Sin embargo, la justificación empleada por la Sala Superior carece de sustento, en la medida que no se tuvo en cuenta la complejidad orgánica de la SUNAT, pues se trata de una entidad que tiene competencia a nivel nacional, y bajo tales parámetros sus trabajadores también están desplegados en distintas oficinas. En efecto, el caso disciplinario que fue analizado tuvo repercusiones no solo en la ciudad de Pisco (como la situación del actor), ya que, de los 10 trabajadores involucrados, estos se desempeñaban también en el Callao, Puno, Paita, Tumbes, así como en la Aduana Postal y la Oficina de Oficiales de Aduana Aérea. **DÉCIMO CUARTO.** En ese mismo sentido, se dejó de lado la estructura orgánica de la entidad al momento de adoptar decisiones sancionadoras, puesto que, en tales circunstancias, el pronunciamiento que se emite viene precedido de un informe y respaldo conjunto entre la Gerencia de Administración de Personal, el Intendente Nacional de Recursos Humanos y el Superintendente Nacional Adjunto de Aduanas. Incluso, se observa que es precisamente a esta comunicación que se varió la propuesta de sanción (de destitución) a dos trabajadores, por una suspensión de remuneraciones. **DÉCIMO QUINTO.** De ese modo, se colige que el tiempo transcurrido desde que se tomó conocimiento de la infracción (04 de marzo de 2010), la propuesta de la sanción (28 de mayo de 2010) y el pronunciamiento final de sanción disciplinaria (24 de setiembre de 2010), en atención a los actos desplegados por la entidad demandante, no afectó el principio de inmediatez. **DÉCIMO SEXTO.** En suma, se evidencia que la entidad empleadora siguió y respetó el debido procedimiento, a fin de emitir una decisión sancionadora -dentro de un plazo razonable- con respecto a sus trabajadores, entre ellos, el demandante. **DÉCIMO SÉPTIMO.** Por lo expuesto, se advierte que la Sexta Sala Laboral de Lima, al emitir la sentencia de vista, ha vulnerado del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR; por lo que, el recurso casatorio formulado por la entidad demandante deviene en fundado y, corresponde resolver de acuerdo a lo previsto en el artículo 396° del Código Procesal Civil. **DECISIÓN:** Por estas consideraciones; y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 396° del Código Procesal Civil, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la SUNAT, mediante escrito de fecha 06 de noviembre de 2019¹⁸; por consiguiente, **CASARON** la sentencia de vista de fecha 26 de agosto de 2019¹⁹; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la sentencia emitida en primera instancia de fecha 27 de noviembre de 2018²⁰, y **REFORMANDOLA**, declararon **FUNDADA LA DEMANDA**; en consecuencia, **NULA** la Resolución N° 00798-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 24 de julio de

2013; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano"; en el proceso contencioso administrativo contra el Tribunal del Servicio Civil y otro, sobre procedimiento disciplinario. Interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Gallardo Neyra; y, los devolvieron.- **S.S. CALDERÓN PUERTAS, TOLEDO TORIBIO, CORRALES MELGAREJO, GALLARDO NEYRA, REYES GUERRA.**

- 1 Folios 532.
- 2 Folios 504.
- 3 Folios 442.
- 4 Folios 58 del cuaderno de casación.
- 5 Folios 04.
- 6 Folios 184-226.
- 7 Folios 183.
- 8 Folios 102-155, y 85.
- 9 Folios 83.
- 10 Folios 81.
- 11 Folios 78.
- 12 Folios 41-55.
- 13 Folios 40.
- 14 Folios 56.
- 15 Folios 37.
- 16 Folios 269.
- 17 Folios 31.
- 18 Folios 532.
- 19 Folios 504.
- 20 Folios 442.

C-2345178-10

CASACIÓN N° 4467-2020 LAMBAYEQUE

Materia: PROCESO ESPECIAL

Se afecta el principio de igualdad consagrado en el artículo 2° inciso 2) de la Constitución Política del Perú, si no existe justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado sobre el beneficio de Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFE, pago de incentivos laborales, entre los trabajadores que laboran en una Dirección Regional y el Gobierno Regional.

Lima, ocho de noviembre de dos mil veintitrés. -

LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. VISTOS con el voto en minoría del señor Juez Supremo Reyes Guerra; la causa número cuatro mil cuatrocientos sesenta y siete - dos mil veinte - Lambayeque, en audiencia pública de la fecha; y, efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante **Rocio Elizabeth Guerrero Chimpen**, mediante escrito¹ de fecha 23 de diciembre de 2019, contra la sentencia de vista² de fecha 08 de noviembre de 2019, que confirmó la sentencia³ emitida en primera instancia de fecha 16 de agosto de 2019, que declaró infundada la demanda; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la **Gerencia Regional de Salud de Lambayeque**, sobre nivelación de incentivos laborales. **CAUSAL DEL RECURSO:** Por resolución⁴ de fecha 06 de julio de 2022, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la causal de: **Infracción normativa del inciso 2) del artículo 2°, y del Decreto de Urgencia N° 088-2001. CONSIDERANDO: Antecedentes PRIMERO.** Según el escrito⁵ presentado con fecha 16 de noviembre de 2018, la demandante solicita la nulidad Resolución Gerencial Regional N° 514-2017-GR.LAMB/GERESA del 01 de agosto del 2017, que confirmó la Resolución Jefatural N° 189-2017-GR.LAMB/GERESA.L-OEAD del 01 de febrero de 2017, que declaró improcedente su solicitud; en consecuencia, se ordene a la entidad empleadora que reconozca la nivelación del pago de incentivos laborales, en un monto igual al que perciben los servidores de la sede del Gobierno Regional de Lambayeque, con el abono de los devengados generados desde su fecha de ingreso hasta el efectivo cumplimiento, más intereses legales. **SEGUNDO.** El Juez de la causa, mediante **sentencia** de fecha 16 de agosto de 2019, declaró infundada la demanda; argumentando que, de las boletas de pago adjuntadas por la actora, no es posible determinar si efectivamente a los servidores del Gobierno Regional de Lambayeque, y de la Gerencia Regional de Salud, de la misma categoría y nivel, se les ha otorgado incentivos laborales en esos meses, ni que fueran en un monto superior a los otorgados a la demandante; por lo que, no se tiene acreditada la alegada desigualdad; tampoco se demostró que