



Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024

VISTOS:

El Informe Legal N° 035-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOAL, el Informe N° 066-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOA, el Informe N° 032-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOA/OP, y;

CONSIDERANDO:

I. SOLICITUD A RESOLVER

Mediante INFORME N° 066-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOA la Dirección de la Oficina de Administración solicita opinión Legal respecto a los trabajadores del PEJSIB Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón quienes se encuentran con sentencia condenatoria por delito doloso.

En consecuencia, corresponde a la Entidad resolver que figura legal es aplicable a los trabajadores del PEJSIB Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón quienes se encuentran con sentencia de segunda instancia condenatoria por delito doloso.

II. ANTECEDENTES

1. Que, a modo de antecedentes para resolver la presente solicitud, cabe señalar:
 - 1.1 Mediante Informe N° 032-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOA/OP de fecha 02.FEB.2024 el Especialista en Personal (e) remite información solicita a la Dirección de Administración sobre los servidores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón.
 - 1.2 Mediante INFORME N° 066-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOA la Dirección de Oficina de Administración Solicita Opinión legal respecto a los trabajadores del PEJSIB Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón quienes se encuentran con sentencia condenatoria por delito doloso.
 - 1.3 Mediante Informe Legal N° 035 - 2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOAL la Dirección de Oficina de Asesoría Legal emite opinión legal señalando que es procedente que se realice la suspensión perfecta del contrato de trabajo de los servidores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 – Plazo indeterminado del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua mientras se tome conocimiento que la condena de los servidores por delito doloso ha quedado firme





Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024

III. MARCO LEGAL

3. Que, para resolver la presente solicitud, se deberá tener en cuenta el siguiente marco legal:
 - 3.1. Decreto Legislativo N° 728.
 - 3.2. Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el reglamento del texto único ordenado de la ley de fomento del empleo.
 - 3.3. Decreto Legislativo N° 276.
 - 3.4. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su reglamento

IV. OPINION LEGAL DE LA DIRECCION DE LA OFICINA DE ASESORIA LEGAL (DOAL).

4. Que, mediante Informe Legal N° 035-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOAL, de fecha 05.FEB.2024, el Director de la Oficina de Asesoría Legal, señala que:

01. Sobre la suspensión del contrato

4. La figura de suspensión de contrato se encuentra regulada en el artículo 11 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y lo define de la siguiente manera:

*Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.
Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.*

5. Asimismo, del mismo Decreto antes citado, el Artículo 12 literal i) señala cuáles son las causales de suspensión del contrato:
(...)
 - i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
6. A manera de conclusión, se señala que la:

Suspensión perfecta; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las



Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024.

sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal. ¹

02. Sobre las causales de extinción del vínculo laboral

La extinción del vínculo laboral se puede dar por las siguientes causales:

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador.

8. Asimismo, mediante Informe Técnico N°193-2021-SERVIR-GPGSC, SERVIR ha emitido opinión acerca del despido por la comisión de delito doloso, que entre otros aspectos indicó lo siguiente:

“(...) este Tribunal considera que, tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31° del referido decreto, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia, para este Colegiado, la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal. En tal sentido, cuando el citado artículo 31° dispone que “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta 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 [...]”, tal mandato debe referirse de manera estricta a la causal de despido por la comisión de falta grave, la misma que para su invocación requiere necesariamente la instauración de un procedimiento de despido previo o posterior.”

¹ Casación Laboral N° 14818-2016 LIMA, fundamento tercero, página 4
<https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casaci%C3%B3n-Laboral-14818-2016-Lima-Legis.pe.pdf>



Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024



9. De lo precitado por el Tribunal Constitucional, se desprende que carecería de sentido que el empleador inicie un procedimiento de despido para que el servidor desvirtúe hechos acreditados al interior de un proceso judicial, en el cual ha podido ejercer toda la actividad probatoria que considere conveniente a fin de demostrar su inocencia".
9. En ese sentido, al tratarse de una causal de despido por condena penal por delito doloso, no existe obligación de seguir un procedimiento disciplinario previo al despido del servidor, toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal.
10. En esa línea, la entidad pública empleadora aplicará la causal de despido al quedar firme la sentencia condenatoria por delito doloso y cuando la entidad pública empleadora conozca de tal hecho, en base a lo contemplado en el Artículo 27 del TUO del D.L. 728.

02. Sobre la figura legal aplicable al caso concreto

11. El presente caso materia de análisis, los trabajadores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón han sido condenados a cuatro años y ocho meses de pena privativa de la libertad efectiva, sentencia de primera instancia que resuelve condenarlos y que en segunda instancia ha sido confirmada, sin embargo, dichos acusados han interpuesto su recurso de casación, por lo tanto no podríamos decir que la sentencia ha quedado firme, no siendo factible aplicar el despido contemplado en el Artículo 24 literal b del TUO del Decreto Legislativo 728.
12. Por lo antes expuesto, corresponde aplicar en el presente caso, la suspensión perfecta en base al Artículo 11 del TUO del Decreto Legislativo 728, lo que quiere decir suspender el contrato de trabajo cesando temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, debido a que los trabajadores se encuentran con una condena de pena privativa de la libertad con carácter de efectiva, dicha suspensión del contrato será hasta que se tenga conocimiento que la condena por delito doloso imputado a los servidores ha quedado firme.
5. Que, esta Dirección Ejecutiva hace suyo el Informe Legal N° 035-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOAL, de fecha 05.FEB.2024, que concluye que ES PROCEDENTE que se realice la SUSPENSIÓN PERFECTA del contrato de trabajo de los servidores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 – Plazo indeterminado del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua mientras se tome conocimiento que la condena de los servidores por delito doloso ha quedado firme.



Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024



V.

FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

Que, estando al Informe Legal N° 035-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DOAL, de fecha 05.FEB.2024, se justifica emitir el acto resolutivo de SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES de los servidores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón.



Que, mediante Resolución Ministerial N° 363-2023-MIDAGRI de fecha 25.OCT.2023, publicada en el Diario Oficial el Peruano el 26.OCT.2023, se designó al Arq. Carlos Iván Vargas Regalado, como Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.



Que, conforme al Art. 2° de la Ley N° 29323, se autoriza la Transferencia de Partida al MINAG para la creación de la Unidad Ejecutora 019: Jaén San Ignacio Bagua, entre otros, por haber sido fusionado el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Ministerio de Agricultura; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 14 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0078-2016-MINAGRI, así como del Artículo 17 inciso r) del Manual de Organización y Funciones aprobado con Resolución Directoral N° 304-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE; con la visación de las Direcciones de Administración, y Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – **DISPONER, LA SUSPENSIÓN PERFECTA** del contrato de trabajo de los servidores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728-Plazo Indeterminado del PEJSIB, a partir de la fecha, hasta tener conocimiento si la condena por delito doloso imputado a los servidores ha quedado firme.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **DÉJESE**, sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente, incluido el otorgamiento de vacaciones efectuado a los servidores antes señalados, según el detalle del informe N° 032-2023-MIDAGRI-PEJSIB-DOA/OP emitido por el Especialista en Personal (e).

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** que la Oficina de Personal, realice la notificación respectiva a los señores Wilfredo Torres Tello, Adalberto Fernández Julca y Walter Asunción Díaz Alarcón, debiendo remitir a la oficina de Dirección Ejecutiva el cargo correspondiente; así también deberá realizar las acciones pertinentes a fin de recabar la información necesaria respecto al estado del proceso del servidor en mención, para las acciones que correspondan.



Resolución Directoral N° 041-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 06 FEB 2024

ARTÍCULO CUARTO. – NOTIFÍQUESE la presente Resolución a los Órganos de Línea; de Apoyo, de Asesoramiento y Control del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y comuníquese,



Arq. CARLOS IVÁN VARGAS REGALADO
Director Ejecutivo – PEJSIB

