



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 04685-
2018-0-3202-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
ALANIS DENISSE CONDEZO OBREGON**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2024**

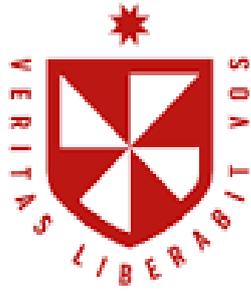


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el
Título de Abogada**

Informe Jurídico sobre Expediente N° 04685-2018-0-3202-JR-LA-01

Materia : IMPUGNACION DE DESPIDO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : CONDEZO OBREGON ALANIS DENISSE

Código : 2015102650

LIMA – PERÚ

2024

El presente Informe Jurídico analiza el proceso iniciado por AMQ contra NRC, seguido ante el Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. El demandante solicita como P. Principal: Se califique su despido como nulo y se determine su reposición. P. Subordinadas: Se califique su despido como incausado, y se determine su reposición. (P. Subordinada a la P. Principal N°01). Se califique su despido como arbitrario y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario. (P. Subordinada a la P. Subordinada N°01). Se califique su despido como fraudulento y se determine su reposición. (P. Subordinada a la P. Subordinada N°02). Se califique su despido como arbitrario y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario. (P. Subordinada a la P. Subordinada N°03). P. Accesorias: Se determine el pago de la remuneración devengadas. (P. Accesorias de la P. Principal N°01). En primera instancia, el Juzgado resolvió declarar improcedente la demanda en los extremos solicitados como pretensión principal el despido nulo y las pretensiones subordinadas despido incausado, despido arbitrario producido el día 15 de junio de 2018; así como la pretensión subordinada despido fraudulento producido el día 27 de junio de 2018; ordenando a la demandada pagar S/. 46,345.44 soles por indemnización por despido arbitrario. La parte demandante interpone apelación, elevándose a la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, que resolvió confirmar la sentencia en el extremo que declara improcedente la demanda en los extremos solicitado como pretensión el despido nulo; improcedente la demanda en los extremos de su demanda solicitado como pretensión subordinada despido arbitrario de fecha 15 de junio del 2018. integra y revoca el extremo que ordena pagar S/. 46,345.44 soles por concepto de indemnización por despido arbitrario; y, reformándola declara infundada la pretensión subordinada de despido arbitrario. revoca el extremo que declara improcedente la demanda en el extremo que solicita como pretensión subordinada el despido fraudulento del 27 de junio del 2018; y, reformándola declararon fundada la demanda en el extremo que solicita como pretensión subordinada el despido fraudulento de fecha 27 de junio del 2018; ordenándose reponer al actor. La parte demandada presentó Recurso de Casación. La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema dispuso mediante Resolución de fecha 04 de julio del 2022 APROBAR la transacción extrajudicial del 19 de febrero del 2021; y, en consecuencia, concluido el proceso. Mediante resolución N° 08, la judicatura dispone archivar el proceso.

NOMBRE DEL TRABAJO

CONDEZO OBREGON.docx

RECUENTO DE PALABRAS

6041 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

19 Pages

FECHA DE ENTREGA

Nov 3, 2023 9:11 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

30869 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

70.3KB

FECHA DEL INFORME

Nov 3, 2023 9:14 AM GMT-5**● 9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP FACULTAD DE DERECHO
Dr. GINO RIOS PATIO
Director del Instituto de Investigación Jurídica

GRP/
REB

INDICE

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:.....	4
1.1. Hechos expuestos por la parte demandante:	4
1.2. Hechos expuestos por la parte demandada:	7
2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:.....	8
2.1. La observancia del Principio de Inmediatez:	8
2.2. La Transacción Extrajudicial luego de emitido la Sentencia de Segunda Instancia:	10
3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:	11
3.1. El demandante no incurrió en la comisión de falta grave:	11
3.2. En el presente caso si se vulneró el Principio de Inmediatez:	12
3.3. Procede la Transacción Extrajudicial luego de emitido la Sentencia de Segunda Instancia	12
4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas:	13
4.1. Sentencia – Resolución N° 11:.....	13
4.2. Sentencia de Vista – Resolución N° 07	15
5. Conclusiones	17
6. Bibliografía.....	18
7. Anexos.....	19
7.1. Sentencia de Vista S/N de fecha 23 de noviembre del 2020.	19

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:

1.1. Hechos expuestos por la parte demandante:

Mediante escrito de fecha 18 de julio del 2018, AMQ (en adelante “el demandante”) presentó demanda contra NRC S.A., solicitando como Pretensión Principal: Se califique su despido como nulo producido el 15 de junio del 2018 y se determine su reposición a su centro de bajo. Pretensiones Subordinadas: 1. Se califique su despido como incausado, producido el 15 de junio del 2018 y se determine su reposición a su centro de trabajo. (Pretensión subordinada a la pretensión principal N°01). 2. Se califique su despido como arbitrario, producido el 15 de junio del 2018 y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario. (Pretensión subordinada a la pretensión subordinada N°01). 3. Se califique su despido como fraudulento, producido el 27 de junio del 2018 y se determine la reposición a su centro de trabajo. (Pretensión subordinada a la pretensión subordinada N°02). 4. Se califique su despido como arbitrario, producido el 27 de junio del 2018 y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario. (Pretensión subordinada a la pretensión subordinada N°03). Pretensiones Accesorias: Se determine el pago de la remuneración devengadas desde la fecha de despido 15 de julio del 2018 hasta la fecha de reposición efectiva. (Pretensión accesoria de la pretensión principal N°01); y, el pago de los intereses legales, costas y costas del proceso.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) El demandante laboró para la empresa desde el 20 de febrero de 1990 como Operador Producción I, ostentando como remuneración S/. 3,862.12; prestando servicios en la empresa en tres turnos: (7:30am. a 3:30pm.); (3:30pm a 23:30pm) y (23:30pm a 7:30am.).
- b) Refiere que, el 31-05-2018 regresó de sus vacaciones al TURNO C (23:30pm a 7:30am.) y al tomar conocimiento que no se le había pagado su remuneración vacacional, se apersonó a la Oficina de Desarrollo Organizacional de la empresa a solicitar su pago, el Abogado de la empresa le dijo que había incurrido en una falta grave regla de oro, respondiendo el actor, que dicha imputación es falsa, acto seguido el mismo señor invitó al

demandante a renunciar a la empresa. No aceptando el demandante, retirándose de la oficina para continuar con su turno.

- c) El 05-06-2018, el demandante ingresó a trabajar en el turno B (3:30pm a 23:30), siendo que, el jefe de Guardia le informa que se acerque al DHO (Desarrollo Humano Organización), donde se encontraba el Abogado de la empresa, quien le ordena que firme su renuncia ofreciéndole el pago de S/.80,000 y que aceptara porque tenía cuatro faltas graves sino iba a perder y saldría sin ningún beneficio, no aceptando la propuesta, estuvo retenido en la oficina de Recursos Humanos y no se le permitió trabajar, el demandante se sintió mal de salud y se acercó al servicio médico para atenderse, en atención a que la presión ejercida por el abogado generó tensión al demandante, después de atención continuó laborando.
- d) El 06-06-2018(miércoles), el demandante ingresó al TURNO B (3:30pm a 23:30pm) a desarrollar sus labores; sin embargo, el supervisor le manifestó que le habían cambiado al TURNO A (7:30am a 15:30pm); asimismo, el supervisor le indicó que ahora realizaría otras labores, lo cual lo tomó por sorpresa en atención a que los turnos debían cumplirse conforme a lo pre establecido y programados por la empresa y rol de turnos.
- e) El 07-06-2018 (jueves) el demandante se presentó en el TURNO A (7:30am a 15:30pm) a su área de trabajo a la charla de cinco minutos, en ese momento el jefe de área le indica que se acerque a la oficina de DHO, donde le requirieron a presentar su renuncia, a cambio de 25 sueldos, lo cual no fue aceptado por el demandante, por lo que, tampoco se le asignaron funciones, y no se le dejó trabajar ese día.
- f) El 08-06-2018, producto de los actos de hostilización el demandante tuvo que ser atendido en la Clínica San Borja, por lo que, se le diagnosticó (M54-2) CERVICAL, y le dieron descanso médico desde el 08-06-18 al 12-06-18, descanso médico que no fue recepcionado por la demandada, quien insistió nuevamente con la renuncia del demandante ofreciéndole ahora S/. 100,000.00 soles, lo cual no fue aceptado por el accionante.
- g) El 09-06-2018, el demandante pese encontrarse con descanso médico se constituyó al Ministerio de Trabajo para informar los actos de hostilización por parte de la empresa y el día 11-06-2018, la demandada recepcionó la carta de cese de hostilización donde se le solicitó su abstención de realizar actos de hostilización en su contra, como reducción de categoría, cambio de turno y de lugar y discriminación por raza, edad y salud física.

- h) El día 14-06-20148 el Jefe de Guardia, ordena que el demandante realiza trabajo de limpieza del área de tostación hasta la hora de salida 3:30pm.
- i) El 15-06-2018 (viernes) ingresó a su centro de trabajo en el TURNO A (7:30am a 15:30) el Jefe de Guardia le ordena que vaya a la oficina DHO, cuando el demandante se apersonó, lo atendió Gerente General quien le indica que debe renunciar porque ha cometido una falta de regla de oro y le ofrecieron S/. 130,000; y no siendo aceptado por el demandante, en ese acto ordenaron a un supervisor de seguridad para que le acompañe y saque sus cosas y le permitieron que se cambiara de ropa en el vestuario, no le dejaron marcar su fotocek y lo retiraron a la fuerza de la empresa con el agente de seguridad por la puerta de ingreso de los vehículos.
- j) El 25-06-2018 la demandada recién contesta la carta de cese de hostilidad después de 14 días, señalando que no hay pruebas para sustentar cuales serían los supuestos actos en los que la empresa estaría incurriendo.
- k) En cuanto al despido nulo: El demandante señala que, haber sido despedido el 15 de junio del 2018 por haber presentado su carta de cese de actos de hostilización y por ser discriminado por razón de su edad 59 años, y afecciones de salud (pérdida total de la vista derecha, hipoacusia, lumbalgia crónica, presión alta).
- l) En caso la pretensión principal de reposición por despido nulo sea desestimada, el demandante solicita como pretensión subordinada, se califique el despido como incausado y se ordene su reposición, por cuanto, el despido se efectuó sin causa alguna, calificándose como incausado.
- m) De ser desestimada la primera pretensión subordinada, el demandante solicita se califique su despido como arbitrario producido el 15 de junio del 2018, por cuanto, al no haberse cursado previo al 15 de junio, una carta de pre aviso donde se le imputara falta alguna, el cese deviene en arbitrario.
- n) De ser desestimada la segunda pretensión subordinada, el demandante solicita se califique su despido como fraudulento acaecido el 27 de junio del 2018, por cuanto, el 25 del mismo mes, la empresa dirige al accionante su carta de despido imputándole hechos notoriamente falsos, inexistentes e imaginarios.
- o) Finalmente, el demandante solicita como pretensión subordinada a la tercera pretensión subordinada, se califique su despido como arbitrario producido el 27 de junio del 2018, por ser desproporcionado.

1.2. Hechos expuestos por la parte demandada:

Mediante escrito de fecha 03 de enero del 2020, la parte demandada solicita la improcedencia de la demanda; y, asimismo, contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que la misma se declare infundada.

Expone como fundamentos fácticos lo siguiente:

- a) El demandante cesó el 27 de junio de 2018, ello podrá ser corroborada del propio tenor de la demanda, cuando se señala que fue despedido el 15 de junio de 2018; sin embargo, señala que ese día ingresó a laborar y cumplió su turno. No adjunta ningún medio probatorio que fue despedido ese día 15 de junio de 2018. 28.
- b) Es falso que la empresa ha seguido un procedimiento irregular de cese contra el actor, por el contrario, conforme se visualiza de la carta de preaviso de despido, fue despedido justificadamente respetándose el procedimiento preestablecido por ley y otorgándole el plazo para que pueda absolver las faltas graves imputadas. Por lo tanto, al no haber existido un despido el día 15 de junio de 2018, resulta imposible que se haya configurado un despido nulo, incausado o arbitrario.
- c) Es falso que el despido del demandante ocurrido el día 27 de junio de 2018 haya sido fraudulento, conforme a los medios probatorios adjuntados, al demandante no se le imputó “hechos notoriamente inexistentes y/o falsos”, pues como quedó acreditado en el procedimiento de despido, el demandante el día 30 de marzo de 2018, durante la tarea encomendada, se le encontró subido encima de la guarda de la faja B006; y, por tercera vez, no había gestionado ni comunicado al Jefe de Guardia el bloqueo y aislamiento de energía. Estos hechos son verídicos no fueron inventados por la empresa como alega el demandante.
- d) El demandante cometió falta grave laboral, pues no se podía pasar por alto que voluntaria e irresponsablemente, haya expuesto su integridad física a un riesgo crítico exponiendo a sus compañeros y colateralmente generó un riesgo a los bienes de la empresa. Aunado a ello no se ha vulnerado el principio de proporcionalidad.
- e) Por otro lado, el demandante señala que ha sido despedido de manera incausada el 15 de junio de 2018 después de una reunión sostenida en la

oficina de Desarrollo Humano Organizacional (DHO) lugar donde le solicitaron firme su carta de renuncia. Al respecto, el demandante no adjunta medio probatorio alguno que acredite dichas afirmaciones conforme a lo señalado por el art. 23.1 de la NLPT, por cuanto, siguió trabajando, es por el ello se le pagó su remuneración hasta el día 27 de junio del 2018.

- f) Asimismo, no se configuró un despido arbitrario el día 15 de junio de 2018, por cuanto, no expresa cual o cuales son los supuestos de hechos y derecho que sustentarían la existencia del supuesto despido arbitrario. Habiendo sido acreditado que el demandante no ha sido despedido el día 15 de junio de 2018, como consecuencia lógica, es que tampoco se puede invocar y mucho menos establecer la supuesta arbitrariedad de un despido que nunca existió.
- g) El verdadero hecho que motivó el procedimiento de despido, fue el evento del 30 de marzo de 2018. Como es de verse la Carta de despido del demandante notificado el 27 de junio de 2018, el demandante fue desvinculado de la empresa al cometer falta grave, por cuanto, el 30 de marzo de 2018 aproximadamente a las 11:30 horas, El Jefe de Guardia, le dio la indicación al demandante para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para realizar el llenado de la calcina. Durante la ejecución de la tarea encomendada, el Gerente de Guardia lo detectó subido encima de la guarda de la faja B006, verificándose nuevamente y por tercera vez, que no había gestionado ni comunicado al jefe de Guarda el bloqueo y aislamiento de energía.
- h) Por lo tanto, el demandante infringió en lo establecido en el DS 003-97-TR, en el RIT, razón por lo que corresponde imputarle la comisión de grave falta cometida.

2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:

2.1. La observancia del Principio de Inmediatez:

Respecto al principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha señalado:

El principio de inmediatez en el procedimiento de despido es una limitación formal a la facultad sancionadora del empleador, la cual garantiza la existencia de un tiempo razonable entre el conocimiento de la falta grave, su imputación y el despido del trabajador. Este principio se

encuentra previsto en el último párrafo del artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR. (EXP. 01991-2020-PA/TC Huancavelica, fundamento tercero)

En tal sentido, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República Suprema ha señalado:

Debe precisarse que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo 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. (Casación Laboral 994-2014-Lima, fundamento primero)

Además, también respecto al tema en mención y sobre la misma casación, se ha podido correlacionar de la siguiente forma:

De esta manera, el lapso 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 debe ser reducido, de tal manera que, si dicho lapso es muy extenso, la infracción es perdonada o condonada. (SDCSPCSJR, 2014, considerando décimo quinto).

Asimismo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República Suprema ha señalado:

En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el principio tantas veces citado, la Casación N° 1917-2003-LIMA ha precisado que son dos momentos bien definidos: i) desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, y ii) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido. (Casación Laboral 1939-2017, fundamento octavo)

2.2. La Transacción Extrajudicial luego de emitido la Sentencia de Segunda Instancia:

En nuestro ordenamiento jurídico dicha figura puede ser aplicada supletoriamente a cualquier situación de controversia, indistintamente de la materia, como en el presente caso, para asuntos laborales.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo de 2010 en su artículo 30, regula el Test de disponibilidad de derechos, según el cual, para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso, tendría que: (i) versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; (ii) debe ser aprobado por el titular del derecho; y, (iii) debe haber participado el abogado del prestados de servicios del demandante.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, señaló:

La transacción es admisible en los procesos laborales y previsionales, pero la valoración que el Juez haga de la misma debe ser con carácter social, por lo tanto, distinta a la que efectuaría en un proceso propio del Derecho Civil. Admitir una concepción en contrario significaría infringir el inciso 2) del artículo 26º de la Constitución Política del Perú. (Casación Laboral 6230-2014 LIMA, fundamento sexto)

Conforme lo dispone la Nueva Ley Procesal de Trabajo de 2010, en su artículo 30, último párrafo:

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:

3.1. El demandante no incurrió en la comisión de falta grave:

La empresa demanda señala una serie de hechos que han sido en su momento sancionados por la propia empresa demandada. Respecto a la falta materia de despido, la demandada señala que, con fecha 30 de marzo del 2018 el Jefe de Guardia le dio al demandante la indicación para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para que realice el llenado de la calcina, sin embargo, durante la ejecución de la tarea encomendada, el Gerente de Área lo detectó subido encima de la guarda de faja B006, verificándose nuevamente y por tercera vez que no había gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo y aislamiento de energía.

Al respecto, es de señalar que el demandante ha realizado sus labores conforme a las indicaciones que le encomendó su jefe de Guardia, y, si el Gerente de área pudo advertir que el demandante se encontraba subido en la guarda de faja B006, lo cierto es que el accionante estaba realizando sus labores. Además quien tuvo que prever que la referida faja estuvo con energía o no, debió ser el Jefe de Guardia mas no el demandante que simplemente cumplía con las ordenes de su jefe inmediato, además conforme lo señala el demandante en literal c del punto IV de su carta de descargo, que con fecha 30 de marzo del 2018 estuvo subido en la faja B006, en ese momento dicha planta estaba totalmente paralizada, el horno y todos los equipos bloqueados, y no se le sancionó, dicho argumento no ha sido desmentido y confrontado por la parte emplazada, toda vez que mediante su carta de despido solo se limita a señalar que se le despide por haber incumplido la regla de oro y diversas obligaciones y procedimientos reseñados en la carta de imputación de falta grave.

En atención a lo expuesto, se advierte que no se desvirtuado la causa justa del despido del accionante, puesto que si bien se observa el debido procedimiento del despido (artículos 31° y 32° del T.U.O. del D.L. N° 728° aprobado por D.S. N° 003-97-TR), la parte demandada ha imputado hechos notoriamente inexistentes que dieron lugar a una supuesta falta grave del actor, cuando esa supuesta falta grave no se ha ceñido a sostener la verdadera causa justa del despido.

3.2. En el presente caso si se vulneró el Principio de Inmediatez:

En el presente caso, mediante carta de fecha 16 de junio del 2018 la demandada detalló los cargos atribuidos precisando la falta grave y la norma aplicable, otorgando al actor el plazo de ley para su descargo, exonerándolo de asistir a su centro de trabajo, ante ello, el actor formuló sus descargos. Seguidamente, la demandada procede a remitir la carta de despido. Se verifica en el aspecto formal, que la demandada ha respetado el trámite y los plazos establecidos para el trámite del despido.

Sin embargo, respecto a la falta imputada, ésta fue a consecuencia de los hechos ocurridos el 30 de marzo de 2018; sin embargo recién se inició el procedimiento sancionador el 16 de junio de 2018; por lo que, se verifica que la demandada durante el procedimiento no ha respetado el principio de inmediatez, entendiéndose que ha condonado la falta, por lo que, no puede pretender sancionar al trabajador varios meses después, criterio que se encuentra establecido en la Casación Laboral N°1939-2017- Cañete.

3.3. Procede la Transacción Extrajudicial luego de emitido la Sentencia de Segunda Instancia

En palabras del profesor Mujica (2018, como se citó en Chanamé, 2021):

El principio de irrenunciabilidad [cursiva agregada] supone la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles.

En el presente caso, mediante escrito de fecha 30 de setiembre del 2021, la empresa demandada, subsanado mediante escrito ingresado con fecha 27 de junio del 2022, presentó la Transacción Extrajudicial de fecha 19 de febrero del 2021, celebrado con el demandante, solicitando se aprueba la referida transacción. Por lo tanto, siendo que, del denominado documento “Transacción Extrajudicial” aparejado en sede casatoria contiene concesiones recíprocas y versa sobre derechos disponibles, de manera que alcanza a las pretensiones materia de autos, tal como aparece en los considerandos del mencionado

documentos, asimismo, las partes han certificado su firma ante la notaría de Lima; en donde se ha certificado también la participación de la abogada del demandante; por consiguiente, al superarse el test de disponibilidad se dispuso aprobar la transacción.

4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas:

4.1. Sentencia – Resolución N° 11:

Mediante resolución N° 11, de fecha 19 de agosto del 2020, el Juzgado de Trabajo Transitorio Zona 02 – Sede Fortaleza de la Corte Superior de Lima Este, declaró Infundada la tacha y oposición propuesta por el demandado, infundada la tacha propuesta por el demandante; e, IMPROCEDENTE la demanda en los extremos que solicita como Pretensión Principal el Despido Nulo, y las Pretensiones Subordinadas de Despido Incausado, Despido Arbitrario producido el 15 de junio del 2018; así, como el subordinado Despido Fraudulento producido el 27 de junio de 2018. Asimismo, ordena a la demandada pagar a favor del demandante S/. 46,345.44 soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, más costos y costas.

Opinión:

Muestro mi conformidad con la decisión del Juzgado.

En la incidencia acotada (15-06-18) respecto a la fecha de despido, si bien existe indicios que podrían haber sucedido hechos el día 15 de junio de 2018, como por ejemplo, cuando la demandada mediante carta de despido de fecha 26 de junio 2018 dice: *“Lo que ha sucedido fue que usted fue citado al área de DHO, en la cual la empresa le informó que se daría inicio al procedimiento de despido por falta grave y usted se negó a ser notificado directamente (...)”* , y así otras afirmaciones como: *(...) teniendo en cuenta que tenía comportamiento alterado.. los agentes de seguridad de la empresa procedieron a acompañarlo a su área de trabajo (...)*, entre otros; se evidencia respecto a dichas afirmaciones del uno y otro, la falta de medios probatorios.

Sin embargo, con la carta de preaviso del inicio de procedimiento de despido recepcionado el día 16 de junio de 2018, el mismo que fue absuelto el día 21 de junio de 2018, se ha concretado con este hecho que el propio accionante ha convalidado que la fecha de despido se produjo el día 27 de junio de 2018, aunado a ello, que el pago de su remuneración correspondiente al mes de junio de 2018, no ha sido materia de ningún cuestionamiento por parte del demandante, lo que se habría confirmado el acto de convalidación; por tales consideraciones comulgo con la decisión arribada por el A quo, que determina que el despido del demandante se ha producido el día 27 de junio de 2018 y no el día 15 del mismo mes y año.

Ahora bien, el Juzgado desestima el despido fraudulento, por cuanto, el actor en ningún momento cuestionó los hechos ocurridos el 30 de marzo de 2018, esto es, que estuvo encima de la guarda de la faja B006, realizando actividades sin que se haya gestionado comunicado al Jefe de Guardia el bloqueo o aislamiento de energía, por lo que, desestima la primera pretensión subordinada referida a la reposición por despido fraudulento, al no haberse acreditado hechos inexistentes, ni falsos, ni imaginarios como falta grave.

En atención a ello, es que la judicatura pasa a analizar la segunda pretensión subordinada, referida a la indemnización por despido arbitrario. Al respecto, considero pertinente precisar que, conforme indicaré más adelante (cuando sustente mi posición respecto a la posición asumida por la Sala Superior), a mi juicio considero que si se configuró un despido fraudulento; no obstante, también advierto que, se vulneró el principio de inmediatez, por lo tanto, me encuentro de acuerdo en parte con el análisis arribado por el juzgado.

En cuanto al despido arbitrario, conforme se advierte de la carta de pre aviso de despido, el inicio de despido se da el 16 de junio de 2018; sin embargo, del contenido de dicha misiva, se advierte que se le despidió al actor por la falta cometida el 30 de marzo de 2018 referida a que, en dicha oportunidad, el Jefe de Guardia le dio al demandante la indicación para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para que realice el llenado de la calcina, sin embargo, durante la ejecución de la tarea encomendada, el Gerente de Área lo detectó subido encima de la guarda de faja B006, verificándose nuevamente y por tercera vez que no había gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo y aislamiento de energía.

Como es de verse, se verifica que la demandada durante el procedimiento no ha respetado el principio de inmediatez, lo que debe entenderse que la demandada ha “perdonado” la infracción cometida por el trabajador, perdiendo así el derecho de ejercer su facultad disciplinaria, extremo que comulgo con la conclusión arribada por la judicatura.

4.2. Sentencia de Vista – Resolución N° 07

La Sala Laboral de Lima Este, resolvió CONFIRMAR la sentencia en el extremo que declara Infundada la tacha y oposición propuesta por la emplazada, infundada la tacha propuesta por el demandante; improcedente la demanda en los extremos de su demanda solicitado como pretensión principal el despido nulo; improcedente la demanda en los extremos de su demanda solicitado como pretensión subordinada despido arbitrario de fecha 15 de junio del 2018. INTEGRA Y REVOCA el extremo que ordena pagar al actor S/. 46,345.44 por indemnización por despido arbitrario del 27 de junio del 2018 y el pago de los intereses; y, REFORMÁNDOLA declara INFUNDADA la pretensión subordinada de despido arbitrario. REVOCA el extremo que declara improcedente la demanda en el extremo que solicita como pretensión subordinada el despido fraudulento del 27 de junio del 2018; y, REFORMÁNDOLA declararon FUNDADA la demanda en el extremo que solicita como pretensión subordinada el despido fraudulento de fecha 27 de junio del 2018. Por lo tanto, ordena a la emplazada cumpla con reponer al actor en el cargo que venía desempeñando.

Opinión:

Me encuentro conforme con la sentencia de vista.

La demandada señala que el Jefe de Guardia le dio la indicación para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para que realice el llenado de la calcina, y durante la ejecución de la tarea encomendada, el Gerente de Área lo detectó subido encima de la guarda de faja B006, verificándose nuevamente y por tercera vez que no había gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo y aislamiento de energía.

Al respecto, el Colegiado Superior aprecia que el demandante ha realizado sus labores conforme a las indicaciones que le encomendó su jefe de Guardia, si el Gerente de área pudo advertir que el demandante se encontraba subido en la guarda de faja B006, lo cierto es que el accionante estaba realizando sus labores; además que, quien tuvo que prever que la referida faja estuvo con energía o no, debió ser el Jefe de Guardia mas no el demandante que simplemente cumplía con las ordenes de su jefe inmediato, además conforme lo señala el demandante en literal c del punto IV de su carta de descargo, que con fecha 30 de marzo del 2018 estuvo subido en la faja B006, en ese momento dicha planta estaba totalmente paralizada, el horno y todos los equipos bloqueados, y no se le sancionó, dicho argumento no ha sido desmentido y confrontado por la parte emplazada, toda vez que mediante su carta de despido solo se limita a señalar que se le despide por haber incumplido la regla de oro y diversas obligaciones y procedimientos.

Además de ello, en la contestación, la empresa señala que en el supuesto negado que el equipo hubiera estado apagado, ello no implica que el mismo no haya tenido energía residual que pudiera ocasionar lesiones o pérdidas, y que el demandante tampoco adjunta medio probatorio que acredite que los equipos donde realizaba actividades el 30 de marzo del 2018 se hayan encontrado apagados, sin embargo, este punto no resulta ser aceptado, debido a que quien se encuentra en mejores condiciones de probar que las maquinas estuvieron apagadas es la empresa demandada y no el actor, además con respecto a la energía residual, entendemos que ello puede darse después de desconectados los equipos, sin embargo con el pasar de los días ello puede descargarse, entonces si desde el 23 al 31 de marzo de 2018 las máquinas estuvieron apagadas, y el hecho de que el demandante se encontraba arriba de la guarda de faja B006 fue el día 30 de marzo de 2018, ya para esa fecha la energía residual habría sido descargada por el mismo equipo.

En atención a lo expuesto, considero que, el demandante en fiel cumplimiento de las órdenes encomendadas por el Jefe de guardia no ha incurrido en falta, puesto que, las supuestas infracciones que habría cometido el accionante han sido sancionadas en su oportunidad, sin embargo, frente al hecho ocurrido el 30 de marzo del 2018 la demandada ha atribuido responsabilidad al actor, sin mediar que el hecho de la supuesta imputación de falta grave no ha sido comprobada, por cuanto, el demandante ha estado cumpliendo las órdenes

encomendadas por su jefe de guardia, además que desde el 23 a 31 de marzo de 2018 el área del demandante tenía orden de mantenimiento general, por lo que las maquinas se encontraban apagadas.

Siendo ello así, se advierte que la demandada de manera perversa ha despedido al demandante bajo hechos inexistentes para aparentar una supuesta falta grave, cuando esa supuesta falta grave no se ha ceñido a sostener la verdadera causa justa del despido.

5. Conclusiones

- i. En el caso de análisis, se advierte que el accionante ha realizado sus labores conforme a las indicaciones que le encomendó su jefe de Guardia, si el Gerente de área pudo advertir que el demandante se encontraba subido en la guarda de faja B006, lo cierto es que el accionante estaba realizando sus labores; además que, quien tuvo que prever que la referida faja estuvo con energía o no, debió ser el Jefe de Guardia mas no el demandante que simplemente cumplía con las ordenes de su jefe inmediato, además conforme lo señala el demandante, en ese momento dicha planta estaba totalmente paralizada, el horno y todos los equipos bloqueados, y no se le sancionó, dicho argumento no ha sido desmentido y confrontado por la parte emplazada, toda vez que mediante su carta de despido solo se limita a señalar que se le despide por haber incumplido la regla de oro y diversas obligaciones.
- ii. Además, respecto a la energía residual, entendemos que ello puede darse después de desconectados los equipos, sin embargo, con el pasar de los días ello puede descargarse, entonces si desde el 23 al 31 de marzo de 2018 las máquinas estuvieron apagadas, y el hecho de que el demandante se encontraba arriba de la guarda de faja B006 fue el día 30 de marzo de 2018, ya para esa fecha la energía residual habría sido descargada por el mismo equipo.
- iii. En atención a lo expuesto, considero que, el demandante en fiel cumplimiento de las órdenes encomendadas por el Jefe de guardia no ha incurrido en falta,

puesto que, las supuestas infracciones que habría cometido el accionante han sido sancionadas en su oportunidad, sin embargo, frente al hecho ocurrido el 30 de marzo del 2018 la demandada ha atribuido responsabilidad al actor, sin mediar que el hecho de la supuesta imputación de falta grave no ha sido comprobada, por cuanto, el demandante ha estado cumpliendo las órdenes encomendadas por su jefe de guardia, además que desde el 23 a 31 de marzo de 2018 el área del demandante tenía orden de mantenimiento general, por lo que las maquinas se encontraban apagadas.

- iv. Siendo ello así, se advierte que la demandada de manera perversa ha despedido al demandante bajo hechos inexistentes para aparentar una supuesta falta grave, cuando esa supuesta falta grave no se ha ceñido a sostener la verdadera causa justa del despido.
- v. Independientemente a lo antes expuesto, considero que, se vulneró el principio de inmediatez, por cuanto, el procedimiento de despido se da el 16 de junio de 2018; sin embargo, del contenido de dicha misiva, se advierte que se le despidió al actor por la falta cometida el 30 de marzo de 2018. Como es de verse, se verifica que la demandada durante el procedimiento no ha respetado el principio de inmediatez, lo que debe entenderse que la demandada perdonó la falta, extremo que comulgo con la conclusión arribada por la judicatura.

6. Bibliografía

- BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos (2013) *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Tercera Edición. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Chanamé Arriola, J.M. (2021). ¿Cuándo se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales? *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>
- Chanamé Arriola, J.M. (2021). ¿Cuándo se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales? *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>

- GARCÍA MANRIQUE, Álvaro y otros. (2013) *Manual sobre faltas disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El despido disciplinario en el Perú”. Ius la revista N° 38.
- Casación Laboral N° 21662-2017-JUNÍN de fecha 26 de setiembre del 2019.
- Casación Laboral 994-2014 Lima de fecha 01 de octubre del 2014.
- Casación Laboral N°1939-2017-Cañete de fecha 13 de julio del 2017.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497.

7. Anexos

- 7.1.** Sentencia de Vista S/N de fecha 23 de noviembre del 2020.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE
SALA LABORAL PERMANENTE
EXP. N° 04685-2018-0-3202-JR-LA-01

EXPEDIENTE : 04685-2018-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : [REDACTED]
DEMANDADO : [REDACTED]
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Santa Anita, veintitrés de noviembre
Del dos mil veinte.-

I. VISTOS:

En la Audiencia Pública Vía Google Meet de fecha **16 de noviembre del presente año**, y como se aprecia del audio y video, se procede a emitir pronunciamiento, conforme a lo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, interviniendo como ponente la señora Juez Superior **PARRA RIVERA**.

ANTECEDENTES:

Viene en grado de apelación el recurso interpuesto por la parte demandante [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito de fecha 26 de agosto de 2020 de fojas 997 a 1014, asimismo se tiene el recurso de apelación interpuesto por la empresa demandada [REDACTED] [REDACTED] de fecha 26 de agosto de 2020 de fojas 1018 a 1044 contra la **RESOLUCIÓN N° ONCE** de fecha 19 de agosto de 2020 que contiene la **SENTENCIA N° 085-2020-JTTD-DCF-LCF** obrante en autos a fojas 971 a 993, que resuelve: **1.** Declarar infundada la tacha y oposición propuesta por el demandado; **2.** Declarar infundado la tacha propuesta por el demandante; **3.** DECLARAR IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] [REDACTED] en los extremos de su demanda solicitado como pretensión principal el DESPIDO NULO y las subordinadas DESPIDO INCAUSADO, DESPIDO ARBITRARIO, producido el día 15 de junio de 2018; así como el subordinado DESPIDO FRAUDULENTO producido el día 27 de junio de 2018; **4.** PAGUE al demandante [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] la suma de S/. 46,345.44 Soles (CUARENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 44/100 SOLES) por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; **5.** Se ordena el pago de los intereses legales, que serán calculados en ejecución de sentencia; y **6.** Se ordena el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada en ejecución de la sentencia.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

A. La parte *demandante* interpone recurso de apelación, señalando como agravios los siguientes:

- a. Le causa agravio al demandante determinar que la fecha de cese del actor fue el 27.06.2018, sin considerar lo señalado por el demandante y la demandada en sus respectivos escritos, así como la carta notarial remitida al demandante la cual tiene fecha de 15.06.2018. El magistrado en su considerando 70 señala “falta de medios probatorios”, sin haber merituado los siguientes medios probatorios; copia del rol de turnos de junio de 2018; la carta notarial de 26.06.2018 emitida por la demandada (paginas 10, 11 y 12); y la constatación policial de fecha 18.06.2018.
- b. La sentencia le causa agravios en atención a que el magistrado ha determinado la convalidación de la fecha de cesa, con documentos emitidos de forma unilateral por la demandada. Además señala que el magistrado no ha tenido presente que el 15.06.2018 el demandante fue retirado de la empresa, con compañía del personal de seguridad de la empresa a las 2:30 p.m. y arrojado a la calle, en atención a que la salida de trabajadores era con los buses contratados por la empresa, por lo que la resolución recurrida es injusta, en atención a que no se ha determinado la verdad, por lo que corresponde al magistrado averiguar la verdad a la luz de los medios probatorios ofrecidos por las partes.
- c. El magistrado mediante su considerando 71, ha declarado improcedente la pretensión principal de despido nulo, así como la pretensión subordinada de despido incausado producido el 15.06.2018 e improcedente el despido arbitrario, afectando el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva al no haber emitido pronunciamiento de forma expresa sobre las pretensiones declarándolas improcedentes, careciendo de motivación, más aún cuando el demandante presento su carta de cese de actos de hostilización a la empresa el 11.06.2018 antes de que se produjera el despido carta que recién fue contestada el 25.06.2018 después de haber despedido al demandante el 15.06.2018. incurriendo en error mediante su considerando 74, señalando que tales hechos no podrían ser considerados como inexistentes ni falsos como falta grave.
- d. El procedimiento operacional PETS presentado con el escrito de fecha 14.02.2020 como medio probatorio extemporáneo, señala cuales son las funciones que tenía el demandante y como era la operación del sistema de alimentación con calcina de cama al horno, no se establece que la función del demandante fuera la de solicitar el bloqueo o aislamiento de energía por lo que se le imputo al demandante una función que no tenía es falsa e inexistente.
- e. La orden impartida por el jefe del demandante se desprende del texto de la falta imputada, donde el demandante recibió una orden impartida por su jefe inmediato, ello no ha sido considerado con el magistrado, el demandante cumplió con la orden impartida de acondicionar todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para realizar el llenado de la calcina, si bien lo detectaron subido encima de la guarda de la fija B006 el magistrado no ha tenido en cuenta que la malla de protección (jaula metálica) no tiene energía, al no ser un equipo eléctrico, además se le imputo que no había gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo y aislamiento de energía.
- f. La planta estuvo parada por mantenimiento el 30.03.2018, los equipos de la empresa estaban desconectados y sin energía, es más los cuadros presentados por la demandada se advierte que los equipo están en OFF. Al momento de resolver la presente Litis no se ha tenido presente las funciones del demandante dentro de las cuales no estaba considerado la solicitud de bloqueo y aislamiento de energía, al momento de resolver no se ha tendí presente los documentos internos de la empresa como son el procedimiento gerencial “bloqueo y aislamiento de

energías” donde se determina a los responsables de los mismos, además no se ha tenido presente que la planta se encontraba parada por mantenimiento el 30.03.2018, los equipos se encontraban desenergizados y que no se ha tenido en cuenta la malla protectora de la faja B006 el cual no es un equipo eléctrico que tenga que desconectarse.

- g. El magistrado ha afectado el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva al no haber meritado ni valorado todos los medios probatorios ofrecidos por el demandante en especial el procedimiento operacional PETS presentado con el escrito del 14.02.2020 donde se manera expresa se señala cuáles son las funciones del demandante y en ninguna parte de dicho documento se señala que el demandante tenga la facultad ni la función de solicitarle a su jefe inmediato el bloqueo o aislamiento de energía, por lo que el magistrado ha afectado el debido proceso al no merituar todos los medios probatorios de manera conjunta que acreditan que la planta y los equipos estaban apagados.

B. La parte demandada [REDACTED] *interpone recurso de apelación, señalando como agravios los siguientes:*

- a. Sobre la pretensión anulatoria, toda vez que el A quo ha incurrido en una motivación sustancialmente incongruente, no se ha pronunciado sobre la solicitud de improcedencia de la demanda, la cual plantea una clara falta de conexión lógica entre los hechos planteados en la demanda y el petitorio de la misma. Además, se ha pronunciado sobre las pretensiones o hechos no alegados, ello en referencia a la aplicación del principio de inmediatez en el caso en concreto, configurándose un supuesto de sentencia extra petita.
- b. Sobre la pretensión revocatoria de los extremos de la sentencia que declara infundada la tacha y la oposición planteadas por la empresa demanda, así como el extremo de la sentencia que declara fundado la indemnización por despido arbitrario, declarándose infundada la demanda en todos sus extremos. **En la oposición** el A quo no ha tomado en consideración que la documentación solicitada por el demandante como exhibición de parte de la empresa, es impertinente para resolver la presente controversia, siendo incluso que la no presentación de dichos documentos no ha influenciado en la fundamentación o resolución de la presente Litis por parte del juzgado. **Con respecto a la tacha**, el A quo menciona que no ha podido acreditar que los documentos ofrecidos como medios probatorios por el actor como anexos 1-I, 1-J, 1-L, 1-LL, 1-M, 1-Ñ, 1-O, 1-R, Y 1-S no sean verdaderos, ello a pensar de que es evidente que estos son falsos al no contar con el membrete de la empresa ni haber sido suscritos por ninguno de los representantes legales.
- c. Sobre la sentencia, el A quo, al indicar que se ha vulnerado el principio de inmediatez, no ha tomado en consideración que, si bien entre la fecha de la falta imputada y la fecha del inicio del procedimiento de despido, existe un lapso de 2 meses y medio, no debe computarse el plazo para la aplicación de este principio desde la fecha en que fue cometida la falta, sino desde que el órgano de control y dirección toma conocimiento de tales hechos; asimismo, precisa que durante el lapso de tiempo antes señalado, el demandante se encontró 30 días de vacaciones, por lo que se vieron imposibilitados de iniciar el procedimiento de despido a fin de no vulnerar su derecho de defensa, finalmente, tomando en consideración que la empresa NEXA es una empresa con amplia estructura organizativa al contar con distintas oficinas y con más de 600 trabajadores, es razonable que sea un tiempo medianamente amplio el que nos tome recopilar toda la información necesaria para iniciar este tipo de procesos.

- d. El juzgado ha incurrido en una incongruencia omisiva, toda vez que no se ha pronunciado respecto a la solicitud de improcedencia de la demanda planteada en su escrito de contestación de demanda, donde el demandante no ha sido claro y conciso en señalar los hechos que sustentan sus pretensiones ya que se ha limitado a invocar los mismo hechos para solicitar dos pretensiones distintas, lo cual no es posible ya que se tratan de dos tipologías de despido distintas, los cuales tienen supuestos de hecho y características distintas, por ello el juzgado debió declarar la improcedencia de la demanda interpuesta por el actor; sin embargo, pese a toda la fundamentación realizada, el A quo no se ha pronunciado en ningún extremo de la sentencia materia del presente recurso impugnatorio de su solicitud por el cual debe ampararse el presente agravio.
- e. El juzgado incurre en una motivación sustancialmente incongruente, cuando se pronuncia sobre hechos no alegados por las partes, configurando un supuesto de sentencia extra petita vulnerando el artículo VII del Título Preliminar del CPC, en el presente caso el A quo se ha pronunciado sobre la base de la supuesta vulneración del principio de inmediatez, indicando que existe un lapso de 2 meses y medio entre la falta imputada y la fecha de inicio de procedimiento de despido, sin embargo ni en la demanda ni en la teoría del caso se ha alegado la supuesta vulneración al principio de inmediatez, afectando el derecho de defensa de la empresa demandada, debido a que se encontraba imposibilitada de explicar cuáles fueron los motivos, respetándose los plazos legales y el principio de inmediatez.
- f. La resolución impugnada, le genera agravio, pues vulnera su derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el mismo que es una manifestación del derecho constitucional a un debido proceso, reconocido por el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. Asimismo, les causa agravio que se ordene a [REDACTED] pagar la suma de S/. 46,345.44 soles a favor del demandante, sin tomar en consideración que han cumplido con todas las exigencias legales que señala el ordenamiento legal y respetando principalmente el principio de inmediatez.

II. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por Principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el *“Tantum devolutum quantum appellatum”*, y el de la prohibición de la *“reformatio in peius”*. El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (*Ad quem*) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (el apelado). En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por el apelante en el recurso de impugnación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).

CON RESPECTO A LA OPOSICIÓN.

SEGUNDO: Respecto de la defensa previa (oposición) debemos indicar que, de acuerdo con el **artículo 300° del Código Procesal Civil**, de aplicación supletoria a la presente causa, Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, establece *que se puede interponer tacha contra los testigos y documentos*. Asimismo, se puede **formular oposición** a la actuación de una de declaración de parte, a una exhibición, a una pericia, a una inspección judicial o a un medio probatorio atípico. Asimismo, el **artículo 301°** de la acotada Ley, señala que *“La tacha u oposición contra los medios probatorios se interponen en el plazo que establece cada vía procedimental, contado desde notificada la resolución que los tiene por ofrecidos, precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva...”*.

TERCERO: De lo expuesto, tenemos que la empresa demandada señala en sus agravios que el A quo no ha tomado en consideración que la documentación solicitada por el demandante como exhibición de parte de la empresa, es impertinente para resolver la presente controversia, siendo incluso que la no presentación de dichos documentos no ha influenciado en la fundamentación o resolución de la presente Litis por parte del juzgado, ante ello es preciso señalar que el A quo en su considerando 48, refiere lo siguiente:

“48. En cuanto las oposiciones referidos a los documentos precisados en los numerales 23, 24 y de 26 a 30 de su ofertorio de pruebas, afirmando que resultan impertinentes, por cuanto los citados documentos están referidos al ejecutante del bloqueo, lo cual no es materia de controversia en el presente caso, a los puntos 28 a 30 afirmando también impertinencia, por cuanto los mismos están referidos a roles de turno del mes de junio de 2018, al Libro de Planillas de la demandada del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018 y de la baja de trabajadores realizada ante la SUNAT, por cuanto el demandante no ha cumplido con precisar la pertinencia de las mismas; al cuaderno de registro de panelistas de las actividades del área de tostación de la demandada desde el mes de febrero, marzo, abril mayo y junio de 2018 y el informe del mes de enero de 2018, sobre la programación del mantenimiento general, por cuanto no pueden presentar documentación porque no cuentan dichos documentos y no han sido emitidos por la compañía; dicha situación no le exime de ninguna manera para poder cumplir la exhibición ordenada, pues la calificación de pertinencia o impertinencia es facultad del juzgador en la etapa de admisión de las pruebas y no de las partes (...)”.

CUARTO: De lo expuesto por el A quo, y sobre la oposición de la parte demandada a los medios probatorios consignados en los numerales 23 a 24 y 26 a 30 del escrito de demanda, de los cuales tenemos:

“23) La copia de informe del bloqueo manual y aislamiento de energía, con la finalidad de acreditar que el bloqueo se puede realizar de manera manual; 24) El Procedimiento del bloqueo de energía de la FAJA 8005 de fecha cierta, con la finalidad de acreditar que dicha faja tenga un procedimiento de bloqueo y aislamiento de energías; 26) La exhibición del contrato de trabajo del Guardián Líder de bloqueo, con la finalidad de

acreditar la contratación del personal a cargo del bloqueo y aislamiento de energías; 27) La exhibición del contrato de trabajo, boleta de pago y control de asistencia del ejecutante de bloqueo (electricista, operador del área o mecánicos) y del oficial de bloqueo del turno de la mañana y del turno de la tarde que prestaron servicio los días 2/06/2017, 16/03/2018, 30/03/2018, con la finalidad de acreditar que persona era la responsable del bloque de energía en el turno en que laboraba el demandante en las fechas señaladas; 28) La exhibición del rol de turno del demandante del mes de Junio de 2018, con la finalidad de acreditar que al demandante se le cambio de turno; 29) La exhibición del rol de turno de la empresa del mes de junio del 2018 del área del demandante, con la finalidad de acreditar que al demandante se le cambio de turno; y 30) La exhibición de la NOTIFICACION efectuada al demandante el 06 de junio del 2018 sobre cambio de turno de conformidad con lo previsto en el Art. 20 del reglamento interno de trabajo, con la finalidad de acreditar que la demandada sin expresión de causa cambio de turno al demandante”.

QUINTO: La oposición a la exhibición de documentos puede sustentarse, en principio, en la impertinencia o irrelevancia del documento para acreditar la cuestión controvertida; Igualmente se podrá oponer a la exhibición cuando ésta sea de difícil o imposible realización como cuando se trata de documentos sobre los cuales se debe guardar secreto, reserva o confidencialidad; también procede la oposición a la exhibición de un documento público, por último la oposición puede ser presentado cuando en el proceso puede ser presentado por el propio peticionante.

SEXTO: Dicho lo anterior, en la sentencia venida en grado se puede advertir que el A quo ha indicado sus razones de manera escueta e indicando de modo general que es el Juez quien es quien valora la pertinencia o no de los medios probatorios y señalando que las partes son las que prueban sus dichos, denegando las oposiciones, ante ello esta Sala Laboral coincide en la decisión pero el sustento por lo siguiente: en principio debemos indicar que la demanda tiene como puntos controvertidos la determinación de los despidos nulo, incausado, fraudulento y arbitrario, siendo ello así vemos que los motivos que sustentan la oposición planteada por la demandada están referidas únicamente al despido arbitraria tenemos que los mismos guardan relación con la pretensión subordinada de despido fraudulento y también con las faltas graves esgrimidas (Incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia grave del reglamento interno de trabajo y reglamento de seguridad y salud ocupacional) hechos relacionados directamente con la carta de imputación de falta grave de fecha 15.06.2018, en virtud que estas se encuentran referidas a las causas que consideran son sustento de sus pretensiones, además de ser una facultad del juzgador el poder rechazar los mencionados medios de prueba, lo cierto es que la demandada se encuentra en mejores condiciones de cumplir con lo solicitado, en tal sentido y atendiendo a los fundamentos expuestos, no corresponde amparar el agravio esbozado concerniente a este extremo.

CON RESPECTO A LA TACHA.

SÉPTIMO: Respecto de la defensa previa (tacha) debemos indicar que, de acuerdo con **artículo 300° del Código Procesal Civil**, de aplicación supletoria a la presente causa, Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, establece que se puede interponer **tacha** contra los testigos y documentos. *Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una de declaración de parte, a una exhibición, a una pericia, a una inspección judicial o a un medio probatorio atípico.* Asimismo, el **artículo 301°** de la acotada Ley, señala que *“La tacha u oposición contra los medios probatorios se interponen en el plazo que establece cada vía procedimental, contado desde notificada la resolución que los tiene por ofrecidos, precisándose con claridad los fundamentos en que se sustentan y acompañándose la prueba respectiva...”*.

OCTAVO: La empresa demandada dentro de sus argumentos de apelación sostiene que el A quo no ha podido acreditar que los documentos ofrecidos como medios probatorios por el actor como anexos 1-I, 1-J, 1-L, 1-LL, 1-M, 1-Ñ, 1-O, 1-R, Y 1-S sean verdaderos, porque la demandada los considera falsos al no contar con el membrete de la empresa ni haber sido suscritos por ninguno de los representantes legales. Ahora debe tenerse en cuenta que, con relación a la **tacha**, es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los testigos, documentos y pruebas atípicas ofrecidas por la otra parte, y debe fundamentarse en la **falsedad o nulidad** de los mismos, conforme a lo dispuesto en los **artículos 242° y 243° del Código Procesal Civil**; es decir, se cuestiona:

- 1.- La falsedad de los mismos, pero únicamente la **falsedad material**, esto es cuando se altera el documento a través de adiciones, borraduras, o la **persona que aparece interviniendo en el acto no es tal**, o falsifica la firma de otra persona; o*
- 2.- Cuando existe alguna otra **ausencia de formalidad esencial**, prescrita por ley bajo sanción de nulidad.*

NOVENO: En el caso de autos, tenemos que las razones indicadas por la demandada no se encuentran dentro de ninguna de las posibilidades para solicitar la falsedad de los medios probatorios ofrecidos por el actor que se encuentran en los anexos 1-I, 1-J, 1-L, 1-LL, 1-M, 1-Ñ, 1-O, 1-R, Y 1-S, menos aún no ha acreditado que los mismos contengan una falsedad material como alteraciones, borraduras o firmas falsas, o los que intervienen en el acto no lo sean, y por último no precisa cual es la formalidad esencial que dichos medios probatorios no cumplen o que norma exige alguna formalidad, en tal sentido el indicar que los documentos son falsos al no contar con el membrete de la empresa ni haber sido suscritos por ninguno de los representantes legales, así como el cuestionar su contenido de los medios probatorios, no son motivos que sustente la falsedad invocada. En ese sentido, al no acreditar que existe falsedad o nulidad de los referidos documentos, deviene en infundada la tacha propuesta por la demandada, desestimándose el agravio expuesto por la empresa demandada.

DÉCIMO: SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES.- Respecto al **agravio** expuesto por la parte demandada, debemos precisar que, el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, la definiremos como el mecanismo de solución de conflictos, de carácter heterocompositivo; puesto que, se encuentra a cargo de un órgano del Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley.¹ El cual involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal; la primera, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer conforme a lo actuado, y la segunda, en cambio, se relaciona con los principios y reglas que lo integran, es decir, tiene que ver con las formalidades establecidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento preestablecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, derecho este último, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derechos, ha sido reconocido en forma independiente también, como principio y derecho de la función jurisdiccional en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política de l Estado.

UNDÉCIMO: En ese contexto, la motivación de las resoluciones judiciales constituye una de las garantías de la administración de justicia, la cual asegura que los Jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenecen, expresen las razones y los fundamentos de hecho que sustentan su decisión, motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada, asegurándose así, la administración de justicia con sujeción a la Constitución Política del Estado y a la Ley, así como el correcto ejercicio del derecho de defensa de los justiciable.

DUODÉCIMO: Además, debemos indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, así mismo, frente a la inexistencia de motivación o motivación aparente, alegado por el recurrente, el Tribunal Constitucional ha precisado en el Fundamento Jurídico N° 7 en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC que lo mismo se presenta: "(...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las

¹ OVALLE, José. *Teoría General del Proceso. México D. F. Producción Gráfica Mediterránea, 1996, p. 31.*

partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico, por lo que es preciso analizar si los fundamentos de la recurrida advierten la falta de motivación.

DECIMOTERCERO: La demandada señala que la sentencia es nula porque el A quo no se ha pronunciado sobre la solicitud de improcedencia de la demanda que efectuará en su escrito de contestación, la cual plantea la falta de conexión lógica entre los hechos planteados en la demanda y el petitorio de la misma, además por pronunciarse en sentencia sobre las pretensiones o hechos no alegados, ello en referencia a la aplicación del principio de inmediatez en el caso en concreto, configurándose un supuesto de sentencia extra petita. De la **STC constitucional recaída en el Exp. N° 3943-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional**, ha sostenido que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado en los siguientes supuestos: “(...) *e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva)*”.

DECIMOCUARTO: Ante ello debemos indicar que en la sentencia venida en grado no existe pronunciamiento respecto de la improcedencia de la demanda por falta de conexión lógica, que la demandada ha solicitado en su escrito de contestación indicando que dicho pedido lo efectúa al amparo del numeral 4) del artículo 427 del CPC, se determina que ello sucedió en virtud que en la audiencia de conciliación no se indicó por parte de la demandada ello, es decir no lo indicó para que se sea parte de las pretensiones materia de juicio, ni menos indicó al momento de la audiencia de juzgamiento, siendo así es la misma parte demandada que no efectuó la defensa de lo que planteaba, más aún cuando dicho numeral 4) del artículo 427 del CPC es advertido por el A quo al momento de efectuar su calificación de demanda e incluso se haría en la audiencia de conciliación, sin embargo es la misma demandada que con su silencio no dio oportunidad para que ello se discuta en la audiencia de conciliación, ni menos al momento de determinar lo puntos materia de juicio, siendo así en esta etapa no corresponde pretender un pronunciamiento sobre algo que se encuentra por escrito y no fue oralizado en su oportunidad y además fue la misma demandada quien participando de la audiencia de conciliación dejó pasar dicho pedido, tal como se encuentra acreditado en las actas que se encuentran en autos a fojas 910 a 912 y

916 a 918 y 929 a 932, no siendo atendible este extremo de su apelación de la parte demandada.

DECIMOQUINTO: Ahora bien, sobre el pronunciamiento las pretensiones o hechos no alegados, en referencia a la aplicación del principio de inmediatez, que la demandada efectúa indicando que sería una sentencia extra petita, para abordar ello debemos precisar que el artículo 31° del T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR señala lo siguiente:

“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”.

DECIMOSEXTO: De la disposición legal antes citada, tenemos que la misma hace referencia a un despido justificado que *contrario sensu* si no se cumple lo dispuesto podría convertirse en un despido arbitrario, tanto más cuando hace referencia a que debe de observarse el principio de inmediatez tanto en lo establecido en el artículo 31° así como en el artículo 32°² del T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 00 3-97-TR, donde los referidos artículos prescriben el procedimiento que debe seguirse para el despido del trabajador, en ese sentido se entiende que, el principio de inmediatez se encuentra implícito dentro de un despido justificado *contrario sensu* si no se sigue el acotado procedimiento este puede convertirse en un despido arbitrario, además tal como lo ha señalado la abogada de la parte demandada en audiencia de vista de fecha 16.11.2020, en los procesos laborales se encuentra el principio de oralidad el cual permite expresar los hechos expuestos en la demanda que guardar relación con la pretensión que se solicita.

DECIMOSÉPTIMO: Además el A quo no ha emitido una sentencia extra petita, toda vez que el análisis de la pretensión de un despido arbitrario lleva implícito el deber de observar

² T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

el principio de inmediatez, el cual es la potestad sancionadora o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por parte del trabajador (procedimiento de despido), además de los argumentos esgrimidos por la demandada señala que el cese del trabajador fue por la comisión de falta grave (Incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia grave del reglamento interno de trabajo y reglamento de seguridad y salud ocupacional) señalado en la carta de fecha 15.06.2018 (anexo 1-N del escrito de demanda) por lo que guarda relación con los hechos y lo pretendido en el presente proceso, en tal sentido, no corresponde amparar el agravio expuesto por la apelante demandada respecto a este extremo, sin embargo debemos precisar que no compartimos con el A quo que exista en el presente caso un despido arbitrario, sino que de acuerdo a los hechos sucedidos lo que existe es un despido fraudulento, tal como explicaremos más adelante.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO.

DECIMOCTAVO: El accionante en su escrito de demanda obrante en autos de fojas 1 a 22, así mismo como el escrito de subsanación de fojas 376 a 401 solicita sus pretensiones en los siguientes términos. (Los mismos que fueron consignados en el acta de Audiencia de Conciliación de fecha 03.01.2020 de fojas). **Pretensión Principal:** *1. Se califique su despido como un despido nulo, producido el 15 de junio del 2018 y se determine su reposición a su centro de trabajo.* **Pretensiones Subordinadas:** *2. Se califique su despido como incausado, producido el 15 de junio del 2018 y se determine su reposición a su centro de trabajo. (pretensión subordinada a la pretensión principal N° 01); 3. Se califique su despido como arbitrario, producido el 15 de junio del 2018 y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario; 4. Se califique su despido como fraudulento, producido el 27 de junio del 2018 y se determine la reposición a su centro de trabajo; 5. Se califique su despido como arbitrario, producido el 27 de junio del 2018 y se determine el pago de la indemnización por despido arbitrario.* **Pretensiones Accesorias:** *6. Se determine el pago de la remuneración devengadas desde la fecha de despido 15 de julio del 2018 hasta la fecha de reposición efectiva; 7. Pago de los intereses legales; y 8. Pago de las costas y costos del proceso.*

DELIMITACIÓN DE LA VENIDA EN GRADO.

DECIMONOVENO: Este colegiado pasará a realizar el análisis respectivo sobre los agravios expuestos por ambas partes procesales, las mismas que se circunscriben en la presente controversia, donde se debe determinar si el actor ha sido objeto de un despido fraudulento y por ende le corresponde ser repuesto a su centro de trabajo (**agravios del accionante**), asimismo deberá determinarse si no existe un despido arbitrario por ende no le corresponde ninguna indemnización al demandante debido a que el mismo incurrió en falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por

D.S. N° 003-97-TR (**agravios de la empresa demandada**), sobre los demás extremos de la sentencia venida en grado, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre ello, debido a que las mismas partes han dejado consentirlas.

VIGÉSIMO: Sobre el cuestionamiento por la parte del demandante, el mismo que cuestiona su fecha de cese, donde señala que su fecha de despido fue el 15.06.2018, ante ello es preciso determinar ese cuestionamiento que ha sido traído a este órgano superior, si bien este aspecto ya ha sido analizado y delimitado por el A quo mediante sus considerandos 67 a 70 de la sentencia recurrida, donde señala que el día 27 de junio de 2018 se habría producido el despido del actor, fundamento el cual este Colegiado Superior comparte, más aún si revisión de la boleta de pago del período junio de 2018 se tiene que al demandante le reconocieron 25 días laborados y como último día de trabajo el 27.06.2018 (anexo 1-B), en ese sentido, se llega a la conclusión de que la fecha de cese del accionante fue el **27 de junio de 2018**, no siendo atendible el cuestionamiento de la parte demandante respecto a la fecha de cese del actor, por lo que pasaremos a emitir pronunciamiento de fondo respectivo.

VIGÉSIMO PRIMERO: En cuanto al escrito de apelación del demandante referidos a los extremos de despido nulo, despido incausado por el 15.06.18 y despido arbitrario por el 15.6.18, señalados por la parte demandante, debemos indicar que vuelve a indicar lo expresado en su escrito de demanda que obra a fojas 1 a 22 y subsanación de demanda que obra a fojas 176 a 180 y la subsanación del 10 de julio del 2019 que obra a fojas 376 a 395, añadiendo que en la sentencia no se ha tenido en cuenta los indicios que son sucedáneos de los medios probatorios, sin embargo vuelve a indicar cada hecho que sostiene que acredita que en su caso existiría todos los despidos, cuando no existe medio probatorio que acredite que haya existido despido con fecha 15 de junio del 2018, por las razones indicadas en el considerando vigésimo, más aún por cuanto para que exista despido nulo la parte demandante no acredita que haya existido discriminación por algún factor como es sexo, raza, religión, opinión o idioma, ni menos el hecho que haya presentado una queja o participe en un proceso contra el empleador ante autoridades competentes, siendo así no se configura el despido nulo, ya que los hechos no se subsume en ninguna de los dos causales para ser declarado despido nulo, en relación al despido incausado indica que ello se configuro porque el 15 de junio del 2018 fue retirado por la fuerza por el empleador, ello resulta atendible por cuanto de conformidad al considerando vigésimo el día de despido no fue el 15 de junio del 2018, sino que fue el día 27 de junio del 2018, además que el despido se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor y trae como consecuencia la reposición, aquí el demandante sostiene haber sido retirado de su centro de trabajo, sin embargo se le abono su sueldo por 25 días del mes de junio del 2018, asimismo respecto al despido arbitrario

siendo aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse en el mismo proceso judicial teniendo como efecto el pago de indemnización tazada en la norma respectiva, aquí la parte demandante señala que es despido arbitrario por no haberse cursado al demandante previo al 15 de junio del 2018 una carta de preaviso donde se le impute ninguna falta, sin embargo ello no es así ya que como indicamos el despido fue 27 de junio del 2018, más aún cuando no se puede presumir que se dio el despido arbitrario porque no se recibió una carta de pre aviso de despido, por todo ello no resulta amparable la apelación de la parte demandante respecto a estos extremos.

SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*” y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.

VIGÉSIMO TERCERO: Ahora debemos considerar que, en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala:

“Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;*
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e) La invalidez absoluta permanente;*
- f) La jubilación;*
- g) **El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;***
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”*

VIGÉSIMO CUARTO: SOBRE EL DESPIDO. - El Doctor Mario Pasco Cosmópolis expresa lo siguiente: “(...) *despido en sentido propio es un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto*

unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria³”.

VIGÉSIMO QUINTO: Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.

CLASIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS.

VIGÉSIMO SEXTO: Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente. Correlato de ello, entre las diferentes tipologías de despido, corresponden resaltar las siguientes:

***“Despido justificado.** - Es el despido que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador. Este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.*

***Despido arbitrario.** - Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003- 97-TR. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento PROCESO ORDINARIO – NLPT 14.*

***Despido nulo.** - Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003- 97-TR.*

***Despido incausado.** - Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.*

***Despido fraudulento.** - Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral. En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley y, sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA*

³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Extinción de la relación Laboral en el Perú”. En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aeel Editorial, 1987, p. 245-248.

REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 14383 – 2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento PROCESO ORDINARIO – NLPT 15 cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas. Cabe precisar que al igual que el despido incausado no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.

Despido indirecto. - Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, contra el trabajador”

VIGÉSIMO SÉPTIMO: En relación al **DESPIDO FRAUDULENTO**, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cañones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.

VIGÉSIMO OCTAVO: El **despido fraudulento**: elementos y manifestaciones. Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:

- a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas.

VIGÉSIMO NOVENO: El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-A/TC, ha referido que existe despido fraudulento: “(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos (...)”.

TRIGÉSIMO: Estando en autos, atendiendo la controversia respecto a que si el demandante fue objeto de un despido fraudulento, sobre ello la parte demandante ha indicado que cabe precisar que la parte demandante ha señalado en su escrito de subsanación de demanda de fecha 10.07.2019 (obstante en autos a fojas 390), que la

demandada lo ha despedido de manera fraudulenta porque se realizó con el ánimo perverso y auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad y a la rectitud a las relaciones laborales imputándole **hechos notoriamente inexistentes y/o falsos como falta grave**, por cuanto la carta de preaviso de fecha 15.06.2018 se le realiza una serie de imputaciones, pero en la carta de despido se determina que el hecho ocurrió el 30 de marzo de 2018, por no haber gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo ni aislamiento de energía, hecho que resulta ser inexistente y/o falso en atención a que el área de trabajo del demandante desde el 23 al 31 de marzo de 2018 tenía la orden de mantenimiento general, lo que determino que todas las maquinas estaban apagadas y con corte y/o bloqueo de energía por el mantenimiento de las mismas.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Con respecto a la imputación de que **se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad**, el demandante señala que en la carta de preaviso de despido se le imputan dos faltas genéricas, y en el desarrollo de la mencionada carta se detallan la comisión de 5 faltas, induciendo a error al demandante, y generando intimidación en él y refiere que la carta de despido de la demandada, determina que se le despide por falta cometida el 30.03.2018, descartando la demandada las demás faltas invocadas en la carta de preaviso.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Por parte de la empresa demandada, cabe señalar que mediante su escrito de contestación de demanda de fecha 03.01.2020 (de fojas 885), la misma refiere que con respecto a la primera imputación esto se ocasiona cuando se despide al trabajador supuestamente atribuyéndole la situación que daña al empleado pero resulta ser falaz, es decir contrario a la verdad, debido a que se han llevado a cabo otros hecho y circunstancias que si corresponden con la realidad, pero en realidad no han sucedido ninguno de éstos hechos, en la medida de que el señor Meneses en ningún momento *cuestionó los hechos ocurridos el 30 de marzo de 2018, esto es que estuvo encima de la guarda de la faja B006, realizando actividades sin que se haya gestionado comunicado al Jefe de Guardia el bloqueo o aislamiento de energía*, por el contrario sostiene *“no había ninguna necesidad de bloqueo y aislamiento de energía”*.

TRIGÉSIMO TERCERO: Si bien el área del demandante del 23 al 31 de marzo de 2018, tenía orden de mantenimiento general, lo que supuestamente determinó que todas las máquinas se encontraban apagadas, lo cierto es que ello no resulta procedente, pues en el punto 2 del Procedimiento General de Bloqueo y Aislamiento de Energía (PG-VM-Zinc-CJM-SEG-002), se encuentra establecido que *“El presente procedimiento se aplica a todos los trabajos de Nexa Cajamarquilla”*, el demandante reconoce que dentro de sus funciones como Operador de Producción I, se encontraba gestionar o comunicar al Jefe de Guardia el bloqueo o aislamiento de energía; y sobre el bloque REGLA DE ORO, (anexo 1-D) consiste *que el operador tiene la única función de comunicar al jefe de guardia y panelista y*

éstos a su vez, solicitar el oficial de bloqueo quien es el responsable directo el Jefe de Guardia.

TRIGÉSIMO CUARTO: Con respecto al siguiente punto, donde el demandante sostiene que de la carta de imputación de falta grave se detallan la comisión de 5 faltas, lo cual resulta totalmente falso, pues de la revisión de la misma se puede apreciar claramente que la imputación de falta grave está referida al evento ocurrido el 30 de marzo de 2018, en tal sentido, debemos indicar que la referencia a hechos anteriores tenía como finalidad acreditar que el despido del accionante fue una decisión proporcionada y razonable, atendiendo a que el último evento no fue aislado o único, sino que fue el último de numerosas situaciones en las cuales el accionante incurrió en la misma falta o en otras faltas que también fueron sancionadas, todas ellas relacionadas a incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que el demandante no prueba que la empresa demandada haya actuado con ánimo perverso, menos aún con fraude.

TRIGÉSIMO QUINTO: En el caso que nos ocupa, obra en autos, la carta de preaviso de despido de fecha 15.06.2018, donde se aprecia que la demandada imputo al actor la comisión de falta grave establecida en el literal a) del artículo 25° del T.U.O. del D.L. N° 728° aprobado por D.S. N° 003-97-TR consistente en; *i) El incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y ii) La inobservancia grave del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional*, sustentándola en las siguientes eventos:

- 1. Como primer evento y antecedente que evidencia la falta de cumplimiento del trabajador imputado respecto de sus obligaciones de trabajo y de seguridad y salud, con fecha 2 de junio de 2017, al inicio de guardia "C" el Jefe de Guardia Wilson Tirado Libia comunicó a los operadores de Alimentación de Concentrado de la Planta 20 y Planta 25 que se estaba trabajando con los equipos de alimentación de concentrados (Fajas transportadoras) de forma manual, por lo que se instruyó que deberían tener más cuidado en el llenado de concentrados para evitar acumulación.*
- 2. Siendo así, a las 03:00 horas de la referida fecha, usted inició el llenado de concentrados a las Tolvas de la Planta 20, posteriormente siendo las 04: 35 horas, se produjo una acumulación de concentrados en las Fajas B005, A2019 y A018, motivo por el cual usted tomó la decisión y procedió a parar los equipos sin realizar y/o solicitar se gestione el bloqueo y aislamiento de energía. En ese Instante, usted se comunicó por radio con Panel de Testación reportando la acumulación de concentrados en las fajas. Al escuchar lo reportado, el Jefe de Guardia, señor Wilson Tirado Libia, decidió acercarse a la zona donde había ocurrido el evento y detectó que usted se encontraba parado sobre la faja transportadora B005, retirando el concentrado acumulado con una pala.*
- 3. En ese momento el Jefe de Guardia Wilson Tirado Libia, se da cuenta que usted ni había comunicado ni había solicitado el bloqueo y aislamiento de energía para poder intervenir el equipo. Ante la gravedad de los hechos y el riesgo que su conducta supuso, inmediatamente se procedió a detener la actividad, realizando lo que se conoce como "Pare". Dicha conducta fue sancionada oportunamente con la*

- imposición de una suspensión sin goce de haberes por un (1) día de haberes, conforme se acredita con la comunicación correspondiente.*
4. *Posteriormente, con fecha 16 de marzo de 2018, al ingreso de la guardia C, el Supervisor saliente Luis Escobar Alama, informó al Jefe de Guardia Adam Eusebio San Roque Serrano, que se ha tenido un llenado de la estructura del carro móvil B005 con concentrado por haber estado trabajando en secuencia de modo manual por falla del automatismo. Por tal motivo, el Jefe de Guardia Adam Eusebio San Roque Serrano, se apersonó de forma inmediata hacia el lugar del evento, detectando a usted, en su calidad de Operador de Producción I, subido encima de la estructura de la faja 8005, retirando - una vez más - el concentrado con ayuda de una lampa, solo habiendo realizado el bloqueo manual del equipo, cuando lo correcto debió ser comunicar y solicitar al Jefe de Guardia el bloqueo y aislamiento de energía.*
 5. **El último de los eventos con riesgo grave de seguridad y salud en el trabajo se produjo con fecha 30 de marzo de 2018. En dicha fecha, siendo aproximadamente las 11:00 horas, el Jefe de Guardia Adam Eusebio San Roque Serrano le dio la indicación para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para realizar el llenado de la calcina. Siendo así, durante de la ejecución' de la tarea encomendada, el Gerente de Área Cesar Eduardo Hurtado Franco, lo detectó subido encima de la guarda de la faja B006, verificándose nuevamente y por TERCERA VEZ que no había gestionado ni comunicado al Jefe de Guardia el bloqueo y aislamiento de energía.**
 6. *Por otro lado, sin perjuicio de ser una falta distinta en cuanto a los hechos específicos, hubo otro evento que pone en evidencia su profundo incumplimiento por las normas en materia de seguridad y salud que es preciso poner de relieve, pese a que no tiene incidencia en la graduación de la presente medida disciplinaria. Así, en fecha 28 de octubre de 2017, en cumplimiento a la Política Gerencial - Prevención y control del ingreso de trabajadores bajo influencia de alcohol y drogas, se realizó el despistaje obligatorio de consumo de alcohol y drogas en la Puerta 3 a todo el personal programado en Turno B. Siendo así, se le requirió a usted pasar la prueba, negándose injustificadamente a pasar la prueba de despistaje de alcohol y drogas, conforme el procedimiento establecido en el Política Gerencial - Prevención y control del ingreso de trabajadores bajo influencia de alcohol y drogas (PG-VM-Zinc-CJM- SA - 005). Dicha conducta fue sancionada con una suspensión de tres (3) días sin goce de haberes. **(El Resaltado es nuestro).***

TRIGÉSIMO SEXTO: Siguiendo con el análisis, tenemos la carta de descargo del demandante de fecha 21.06.2018 donde cuestiona y contradice el procedimiento de despido, además de cuestionar las imputaciones pasadas y la supuesta falta grave del incumplimiento a la regla de oro (**punto IV del mencionado su escrito de descargo**), señalando lo siguiente:

*(...) Mi empleadora equivocadamente pretende revivir hechos que se han producido en años, y meses pasados y sobre esa base totalmente superada, se pretende sancionar tardíamente faltas graves. Una vez más mi empleadora a través de esta CARTA NOTARIAL EXTEMPORANEA pretende sancionar dos veces, inclusive tres veces sobre una causa que ya fue sancionada. Las normas son claras y forma parte de la doctrina del derecho que nunca existe y no procede el castigo de una falta dos o tres veces. Esa es una aberración.
En el caso mío la empresa en su carta dice que he cometido una falta a mis obligaciones vinculados a la seguridad, salud y también a la regla de oro:*

- a. Obligación de trabajo de seguridad y salud de fecha 02.06.2017. Y que como consecuencia de ello, según dicho análisis, se me sanciono oportunamente con la imposición de una suspensión sin goce o g de haberes por un día.
- b. Con fecha 16.03.2018, habría cometido una falta por haber subido a la estructura de la faja 005 y no me sancionaron.
- c. **Con fecha 30.03.2018, estuve dicen subido también en la baja B 006, en ese momento dicha planta, estaba totalmente paralizada, el horno y todos los equipos bloqueados, y no se me sanciono.**
- d. Con fecha 28.10.2017, habría cometido una infracción sobre el despistaje sobre consumo de alcohol y drogas, por dicha infracción de conducta fui sancionado con una suspensión de tres días sin goce de haberes.
- e. Con respecto a una infracción de regla de otro en materia de seguridad y salud en el trabajo, debo expresar con claridad si tengo conocimiento sobre los riesgos críticos según el reglamento y las políticas de la empresa, porque es parte del componente integral de nuestro trabajo que realizamos todos los días. Sin embargo, no existe lógica entre las normas, principios, reglamentos etc., que se haya incumplido en forma reciente y que no puede ser aludida con hechos pasados que ya se sancionaron oportunamente, como fue el 02 de junio.2017. que se efectivizo el día 17 de junio de 2017.
- f. Se observa que estos fundamentos extemporáneos sobre la violación grave a la regla de oro no corresponden, como es el caso del 28.10.2017 por estar gravemente enfermo sin, embargo me suspendieron o castigaron por tres días sin goce de haber.
- g. La aplicación específicas infringidas legales y normativa interna, según el reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería aprobado mediante Decreto Supremo N° 024-2016-em, son parte de nuestro conocimiento porque cada trabajador tiene en su poder dicho reglamento, y para el caso de la falta grave ya no es aplicable, porque son totalmente extemporáneo cada ellas han sido sancionadas u omitidas. En consecuencia, los fundamentos sobre la falta grave son totalmente extemporáneas y violatorio a lo que ha establecido el Tribunal Constitucional y las leyes con lo que se orienta las relaciones empresariales y laborales, y existe abundante literatura al respecto”. **(El énfasis es nuestro).**

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Finalmente tenemos la carta de despido de fecha 26 de junio de 2018 cursada al demandante, donde la empresa demandada le reitera las faltas graves y menciona los hechos ya señalados con anterioridad **(véase el trigésimo cuarto considerando)**, llegando a una conclusión **(primer y segundo párrafo de la página 13 de la mencionada carta)** expresando lo siguiente:

*“Por lo tanto, la referencia a hechos anteriores, da cuenta que la decisión de despedirlo fue una decisión proporcionada y razonable, atendiendo a que el evento del 30 de marzo de 2018, no fue un evento aislado o único, sino que fue el último de numerosas situaciones en las cuáles usted incurrió en la misma falta (incumplimiento de la Regla de Oro, y diversas obligaciones y procedimientos reseñados en la Carta de Imputación de Falta Grave), o en otras faltas que también fueron sancionadas, siempre relacionadas a incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo. **Dicho de otro modo, usted está siendo despedido por el último de los eventos ocurrido el 30 de marzo de 2018 y no por una "falta del año pasado", contrariamente a lo que afirma en su carta. Esta decisión de despido obedece a que su conducta y su negativa o imposibilidad de enmendar su conducta y ajustaría a sus obligaciones, estándares y procedimientos en materia de seguridad y salud, generarían - de proseguir con el vínculo - un alto riesgo para su propia integridad física, la de sus compañeros de trabajo, y la de la operación misma”.** (El resaltado es nuestro).*

TRIGÉSIMO OCTAVO: De lo expuesto, tenemos que los hechos hacen referencia al inciso a) del artículo 25° del T.U.O. del D.L. N° 7 28° aprobado por D.S. N° 003-97-TR, el cual menciona lo siguiente:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

TRIGÉSIMO NOVENO: EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE LABORAL. Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala, Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*. Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003- 97-TR .

CUADRAGÉSIMO: La Corte Suprema en la **CASACIÓN LABORAL N° 21662-2017-JUNÍN** de fecha 26.09.2019 en con **fundamento Sexto** ha señalado lo siguiente:

Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-T R, respecto al Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

La Buena Fe Laboral se puede definir como un principio; es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a

modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; tanto es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Respecto a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene no solo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa.

En ese contexto, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Asimismo, las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, caso contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Además, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: De todo lo expuesto, tenemos que mediante al aludida carta de preaviso de despido la empresa demanda imputa al actor i) *El incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral* y ii) *La inobservancia grave del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional*, señalando una serie de hechos que han sido en su momento sancionados por la propia empresa demandada, con respecto a la falta imputada de fecha 30.03.2018 la demandada señala que el Jefe de Guardia [REDACTED] le dio la indicación para que acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para que realice el llenado de la calcina, y durante la ejecución de la tarea encomendada, el Gerente de Área [REDACTED] lo detectó subido encima de la guarda de faja B006, verificándose nuevamente y por tercera vez que no había gestionado ni comunicado al jefe de guardia el bloqueo y aislamiento de energía.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Ante dichas descripciones, este Colegiado aprecia que el demandante ha realizado sus labores conforme a las indicaciones que le encomendó su

jefe de Guardia el señor [REDACTED] si el Gerente de área pudo advertir que el demandante se encontraba subido en la guarda de faja B006, lo cierto es que el accionante estaba realizando sus labores además de que quien tuvo que prever que la referida faja estuvo con energía o no, debió ser el Jefe de Guardia mas no el demandante que simplemente cumplía con las ordenes de su jefe inmediato, además conforme lo señala el demandante en literal c del punto IV de su carta de descargo, que **con fecha 30.03.2018 estuvo subido en la faja B006, en ese momento dicha planta estaba totalmente paralizada, el horno y todos los equipos bloqueados, y no se le sanciono**, dicho argumento no ha sido desmentido y confrontado por la parte emplazada, toda vez que mediante su carta de despido solo se limita a señalar que se le despide por haber incumplido la regla de oro y diversas obligaciones y procedimientos reseñados en la carta de imputación de falta grave.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: En su contestación de demanda (punto 6 –página 37) la demandada señala que el supuesto negado que el equipo hubiera estado apagado, ello no implica que el mismo no haya tenido energía residual que pudiera ocasionar lesiones o pérdidas, y que el demandante tampoco adjunta medio probatorio que acredite que los equipos donde realizaba actividades el 30.03.2018 se hayan encontrado apagados, sin embargo este punto no resulta ser aceptado, debido a que quien se encuentra en mejores condiciones de probar que las maquinas estuvieron apagadas es la empresa demandada y no el actor, además con respecto a la energía residual⁴, entendemos que ello puede darse después de desconectados los equipos, sin embargo con el pasar de los días ello puede descargado, entonces si desde el 23 al 31 de marzo de 2018 las maquinas estuvieron a apagadas, y el hecho de que el demandante se encontraba arriba de la guarda de faja B006 fue el día 30 de marzo de 2018, ya para esa fecha la energía residual habría sido descargada por el mismo equipo.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Otro punto en señalar es que tal como se muestra en el anexo a) “Comunicación del incidente (30.03.2018)” de la carta de pre aviso de despido, de la descripción de los hechos en el apartado fotografía, se aprecia que la guarda de faja B-006, cuenta con un protector (malla metálica), lo que nos permite apreciar que la guarda faja B-006 tiene una protección metálica el cual aísla y protege al equipo de cualquier contacto físico directo con la máquina, entonces en el supuesto caso de que una persona se encuentre arriba de esta malla metálica que protege la guarda de faja B-006, entendemos que no tendrá ningún contacto físico con la propia máquina que contiene

⁴ **Definición:**

Energía que puede obtenerse como subproducto de un proceso principal, por ejemplo, recuperación de energía térmica desechable. Texto obtenido de la página web de acceso al público <http://diccionario.raing.es/es/tema/energ%C3%ADa-residual>.

energía industrial, si bien ello se encuentra prohibido cuando la misma maquina esta operativa conforme lo ha expresado la propia demandada a través de su reglamento y funciones operativas descritas en la carta de pre aviso de despido, lo real y cierto es que no se ha desvirtuado la causa justa del despido del accionante, puesto que si bien se observa el debido procedimiento para el despido de un trabajador del régimen de la actividad privada (artículos 31° y 32° del T.U.O. del D.L. N° 728° aprobado por D.S. N° 003-97-TR⁵), la parte demandada ha imputado **hechos notoriamente inexistentes que dieron lugar a una supuesta falta grave del actor**, cuando esa supuesta falta grave no se ha ceñido a sostener la verdadera causa justa del despido.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: Debemos señalar que, en todo procedimiento de despido todo empleador debe observar que no se vulnere el principio de proporcionalidad y razonabilidad, debido a que además de evaluar los **antecedentes**, también deben evaluarse **los años de servicio** y determinar si **la conducta del trabajador causo perjuicio a su empleador**, (no ocurriendo en autos los dos últimos supuestos señalados), además el demandante en fiel cumplimiento de las ordenes encomendadas por el Jefe de guarda no ha incurrido en falta a las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, además de la inobservancia al reglamento interno de trabajo y el reglamento interno de seguridad y salud ocupacional, las supuestas infracciones que habría cometido el accionante han sido sancionadas en su oportunidad, sin embargo frente al hecho ocurrido el 30.03.2018 la demandada ha atribuido responsabilidad al actor, sin mediar que el hecho de la supuesta imputación de falta grave no ha sido comprobado, porque el demandante ha estado cumpliendo las ordenes encomendadas por su jefe de guardia, además de señalar que desde el 23 a 31 de marzo de 2018 el área del demandante tenia orden de mantenimiento general, por lo que las maquinas se encontraban apagadas.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Lo cierto es que también resulta ilógico que el demandante pueda exponer su vida e integridad al subir a una maquina industrial que se encuentre en funcionamiento, más aún si el jefe de guardia es quien da la las indicaciones para que

⁵ 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.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite

acondicione todo el sistema de alimentación de concentrados al tostador para realizar el llenado de calcina, empero la demandada lejos de desvirtuar ello imputa al actor que es responsable del procedimiento general de bloqueo y aislamiento de energía, sin embargo, lo que advierte es que la empresa demandada se escusa en ese supuesto de obligación del demandante sobre el procedimiento general de bloqueo y aislamiento de energía (siendo una disposición general interna) para proceder a despedirlo debido a que el supuesto incumplimiento del reglamento interno de trabajo y de seguridad y salud ocupacional no se condicen con el hecho imputado de fecha 30.03.2018, advirtiéndose que las faltas graves imputadas al actor no están comprobadas objetivamente conforme lo prevé el artículo 26^o del T.U.O. del D.L. N°728^o aprobado por D.S. N°00 3-97-TR, por lo que este órgano revisor administrando justicia, concluye que el despido del accionante ha vulnerado el principio de razonabilidad al no haber imputado la causa justa del despido, despidiendo al demandante de manera perversa bajo hechos inexistentes para aparentar una supuesta falta grave, por estas consideraciones se declara **fundado el despido fraudulento del cual fue objeto el demandante, disponiendo la reposición en el cargo que venía desempeñando como OPERARIO DE PRODUCCION I u otro de similar categoría o nivel (conforme la boleta de pago de mayo/2018)**, siendo así correspondería que como efecto se reponga al demandante a su centro laboral.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: SOBRE EL DESPIDO ARBITRARIO. - El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta. En ese sentido, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Asimismo, Carlos Blancas Bustamante⁷; destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así

⁶ Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1° ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48.

que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber: **a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador.** Dentro del **ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves,** previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: En el caso de autos, habiéndose establecido como pretensiones subordinadas el despido fraudulento y el despido arbitrario, este Colegiado Superior conforme los fundamentos expuestos con anterioridad a amparado la pretensión subordinada de despido fraudulento, por lo que por los mismos motivos que amparamos el despido fraudulento no encontramos en autos que exista despido arbitrario con fecha 27 de junio del 2018, atendiendo a lo antes expuesto, se declara infundada la pretensión subordinada de despido arbitrario, así como los intereses legales que se habían establecido en la sentencia de primera instancia, confirmándose la venida en grado en todos los extremos expuestos en la presente resolución de vista.

QUINCUAGÉSIMO: En cuanto a las pretensiones accesorias respecto al pago de las remuneraciones devengadas desde el 15 de junio del 2018 hasta la fecha de reposición no resulta amparable ya que en el presente caso no se ha amparado el despido nulo que sería el único caso por el cual se otorgaría el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta la reincorporación. Asimismo, en cuanto a los intereses legales tampoco corresponde amparar en virtud que al no haberse amparado el pago de suma alguna no corresponde otorgar intereses. Por otro lado, en relación a las costas y costos estos deben ser amparados a favor de la demandante correspondiendo que la parte demandada al haber sido la parte vencida pague los mismos que deberán ser calculados en ejecución de la sentencia.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: En la parte resolutive de la sentencia el A quo omitió con indicar que declaraba fundada la demanda respecto al despido arbitrario del 27 de junio del 2018, solo dispuso pagar la suma que correspondía por despido arbitrario tazado, habiéndose efectuado pronunciamiento respecto a ello en los considerandos de su sentencia, en aplicación de los artículos 172 del CPC⁸ y 370⁹ del CPC se declara integrar la

⁸ El Juez puede integrar una resolución antes de su notificación. Después de la notificación, pero dentro del plazo que las partes dispongan para apelarla, de oficio o a pedido de parte, el Juez puede integrarla cuando haya omitido pronunciamiento sobre algún punto principal o accesorio. El plazo para recurrir la resolución integrada se computa desde la notificación de la resolución que la integra. El Juez superior puede integrar la resolución recurrida cuando concurren los supuestos del párrafo anterior.

⁹ El juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si

parte resolutive de la sentencia en cuanto a la declaración de la pretensión subordinada de despido arbitrario del 27 de junio del 2018.

III. DECISIÓN:

De acuerdo a los argumentos esgrimidos en la presente resolución, y de conformidad con lo previsto en el literal a) del inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución:

SE RESUELVE:

CONFIRMAR EN PARTE la **RESOLUCIÓN N° ONCE** de fecha 19 de agosto de 2020 que contiene la **SENTENCIA N° 085-2020-JTTD-DCF-LCF** obrante en autos a fojas 971 a 993, que resuelve:

1.- CONFIRMAR los siguientes extremos:

1.1) Declarar infundada la tacha y oposición propuesta por la empresa demandada

1.2) Declarar infundado la tacha propuesta por el demandante.

1.3) DECLARAR IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en los extremos de su demanda solicitado como pretensión principal el **DESPIDO NULO**.

1.4) DECLARAR IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en los extremos de su demanda solicitado como pretensión subordinada de **DESPIDO INCAUSADO** del 15 de junio del 2018.

1.5) DECLARAR IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en los extremos de su demanda solicitado como pretensión subordinada de **DESPIDO ARBITRARIO** del 15 de junio del 2018.

1.6) Se ordena el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada en ejecución de la sentencia.

2.- INTEGRAR Y REVOCAR el extremo que ordena pagar al demandante [REDACTED] [REDACTED] la suma de S/. 46,345.44 Soles (CUARENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 44/100 SOLES) por concepto de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** del 27 de junio del 2018 y el pago de los intereses legales; **REFORMANDOLA**

Declararon INFUNDADA la pretensión subordinada de **DESPIDO ARBITRARIO** del 27 de junio del 2018 no correspondiendo pago alguno.

3.- REVOCAR el extremo que **DECLARAR IMPROCEDENTE** la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] en los extremos de su demanda que solicita como pretensión subordinada de **DESPIDO FRAUDULENTO** del 27 de junio del 2018. **REFORMANDOLA Declararon FUNDADA** la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa [REDACTED] en el extremo de su demanda que solicita como pretensión subordinada el **DESPIDO FRAUDULENTO** del 27 de junio del 2018. En consecuencia, se **ORDENA** a la empresa demandada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] que **CUMPLA** con **REPONER** al actor [REDACTED] en el cargo que venía desempeñando u otro de similar categoría o nivel, por las consideraciones expuestas en la presente resolución de vista.

4.- NOTIFIQUESE a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista en virtud a la pandemia que se vive en nuestro país por el COVID – 19, a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.

En los seguidos por don [REDACTED] con la empresa [REDACTED], sobre **NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS**; los devolvieron a su Juzgado de Origen. **Notifíquese.-**

PARRA RIVERA

LLANOS CHÁVEZ

YON LI



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable



***Corte Suprema de Justicia de la República del Perú
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria***

*Secretaría de Sala: Palacio de Justicia
Av. Paseo de la República S/N Of. 307 - Tercer Piso - Lima 1*

Lima, 13 de julio de 2022

SEÑOR

**JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE DESCARGA
ZONA 02 - ATE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
ESTE**

Presente.-

Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de devolverle el Expediente N° 4685-2018 a folios 2021 (2 tomos) y 2 CD - CAS. N° 16989-2021.

Se adjunta la copia certificada(s) de la(s) resolución(es) expedida(s) por este Supremo Tribunal *a folios 02 y copia certificada del escrito de desistimiento a folios 02.*

Dios guarde a Ud.

Atentamente.


Dr. ALVARO CACERES PRADO
SECRETARIO
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL
TRANSITORIA

2021
Secretaría de Sala - Suprema de Justicia
ALVARO EFRAIN / Servicio Digital Poder Judicial
Perú
Fecha: 20/07/2022 15:54:29 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA PERU
LIMA, FIRMA DIGITAL CERTIFICACION DE CONTENIDO

CASACIÓN 16989-2021
LIMA ESTE

Lima, cuatro de julio
de dos mil veintidós.

AUTOS Y VISTOS; Y ATENDIENDO:

PRIMERO. Mediante escrito de fecha treinta de septiembre de dos mil veintiuno la demandada [REDACTED], subsanada mediante escrito ingresado con fecha veintisiete de junio último, presenta transacción extrajudicial de fecha diecinueve de febrero de dos mil veintiuno, celebrada con el demandante [REDACTED] solicitando se apruebe la referida transacción y de esta forma se ponga fin al proceso con la autoridad de cosa juzgada de conformidad con el artículo 1302 del Código Civil.

SEGUNDO. Que el artículo 30 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, entre otras, regula la figura de la transacción extrajudicial, estableciéndola como una de las formas especiales de conclusión del proceso, la misma que puede ocurrir dentro del proceso (cualquiera sea su estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada) o de forma extrajudicial. Asimismo, expresa que para que este acuerdo ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para cuyo efecto se deberán tomar los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

TERCERO. Bajo la premisa expuesta en el considerando precedente; tenemos que del documento denominado “Transacción Extrajudicial” aparejado en sede casatoria al escrito que antecede, contiene concesiones recíprocas y versa sobre derechos disponibles, de manera que alcanza a las pretensiones materia de autos, tal como aparece en los considerandos del mencionado documento;

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA**

**CASACIÓN 16989-2021
LIMA ESTE**

2021
dos mil
veintiuno

asimismo las partes han certificado su firma ante la notaría de Lima; en donde se ha certificado también la participación de la abogada del demandante.

CUARTO. Por consiguiente, al superarse el test de disponibilidad al cual se refiere el artículo 30 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde aprobar la transacción, declarando la conclusión del proceso.

Por tales razones, se resuelve: **APROBAR** la transacción extrajudicial celebrada por las partes el diecinueve de febrero de dos mil veintiuno y; en consecuencia, **CONCLUIDO EL PROCESO**, deviniendo en innecesario emitir pronunciamiento sobre el recurso de casación interpuesto por [REDACTED] [REDACTED] de fecha quince de diciembre de dos mil veinte, obrante a fojas dos mil uno, y los devolvieron; *oficiándose*.

S.S.

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

LÉVANO VERGARA

