



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08**

**PRESENTADO POR
JAVIER ALEXIS YANARICO VILCHEZ**

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

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE
DERECHO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

Informe Jurídico sobre Expediente N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08

MATERIA. : DESPIDO FRAUDULENTO

ENTIDAD : PODER JUDICIAL

BACHILLER : JAVIER ALEXIS YANARICO VILCHEZ

CÓDIGO : 2016214174

LIMA – PERÚ

2021

En el presente informe jurídico se desarrolla un proceso laboral, cuya demanda es interpuesta por **C. V. B. F.** contra la empresa **AJEPER S.A.** Solicita como pretensión principal que se ordene la reposición a su puesto laboral, en calidad de operador de la Compañía y como pretensión subordinada que, se le indemnice por despido arbitrario, así como se ordene el depósito de la CTS del período que estuvo despedido. El demandante amparó su solicitud en los artículos 2º, numerales 15 y 17 de la Constitución Política del Perú; artículos 34º y 38º del

D.S. 003-97-TR, - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se analiza si la sanción aplicada al ex trabajador y por ende el despido, fue en función a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. El Octavo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo declara Fundada la demanda y ordena la reposición del demandante a su puesto de trabajo o a uno de similar nivel remunerativo, sin costas y costos, asimismo indica que carece de objeto pronunciarse respecto a la pretensión subordinada. La sentencia es apelada y, la Tercera Sala Laboral Permanente, revoca la alzada y reformándola declara infundada la demanda en todos sus extremos, incluido la pretensión subordinada, sin costas ni costos procesales. El demandante presentó su Recurso de Casación, el mismo que fue declarado Improcedente

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO	4
a. Hechos principales expuestos en la demanda.	4
b. Hechos principales expuestos en la contestación de la demanda	7
c. Hechos principales expuestos en la sentencia de primera instancia.	9
d. Hechos principales expuestos en la apelación de sentencia de primera instancia	11
e. Hechos principales expuestos en sentencia de segunda instancia	13
f. Hechos principales expuestos en el recurso de casación	14
g. Hechos principales expuestos en lo resuelto por la Corte Suprema	14
2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICO DEL EXPEDIENTE	16
h. Identificación de los principales problemas jurídicos del expediente.	16
<input type="checkbox"/> De los derechos vulnerados según la parte demandante	16
<input type="checkbox"/> De la contestación de la demanda por parte de la demandada	16
i. Análisis de los principales problemas jurídicos del expediente	17
3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	19
j. Sobre la sentencia de primera instancia	19
k. Sobre lo interpretado y resuelto por la Sala Laboral – Posición Fundamentada de los problemas jurídicos identificados	21
4. CONCLUSIONES	24
5. BIBLIOGRAFÍA	26
6. ANEXOS	27

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO

a. Hechos principales expuestos en la demanda.

Mediante escrito del 20 de octubre de 2015, el Sr. C. V. B. F. interpuso Demanda por Despido Fraudulento en contra de su empleador la empresa A. S.A., la misma que fue admitida mediante resolución N° 1 de fecha 23 de noviembre de 2015, notificando a la parte demandada el 23 de diciembre de 2015

Petitorio

Pretensión Principal. - Que, se ordene la reposición a su puesto laboral, en calidad de operador.

Pretensión Subordinada. - Que, se le indemnice por despido arbitrario; por el monto de S/ 27,136.80 soles. Asimismo, plantea que se ordene el depósito de la CTS del período que estuvo despedido

Fundamentos de hecho

El demandante formula la demanda en base a los siguientes fundamentos de hecho:

- Que, el accionante ha trabajado como operador de maquinaria en la planta de producción de Agua Cielo y otras bebidas gaseosas; ubicada esta en la Avenida la Paz 130-131, Santa María de Huachipa.
- Que, ha trabajado desde el día 28 de enero de 1998 hasta el viernes 18 de septiembre del 2015, fecha en la cual fue despedido por el empleador.
- Que, el despido del cual ha sido víctima sería una represalia por el hecho de haber participado en fecha 28 de agosto de 2005 en la formación del Sindicato en la empresa y elegido dirigente sindical.
- Que, fue despedido del trabajo junto a otros 10 trabajadores, todos sindicalizados, sin que exista causa real que justifique el despido, siendo acusados de haber incurrido en “grave incumplimiento del Reglamento

Interno de Trabajo”; y en la “*comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador*”, lo cual es totalmente falso,

- Que, se ha configurado un despido fraudulento toda vez que, la demandada se basa en actos genéricos e imprecisos supuestamente cometidos en fecha 20 de agosto de 2015 contra su compañero de trabajo el Sr. A.H.; quien según la demandada habría sido objeto de maltrato físico y psicológico, así como de bullying y hostigamiento sexual.
- Que, en fecha 07 de setiembre de 2015, fue notificado con una carta de preaviso de despido, en la cual la demandada le acusa de haber cometido faltas graves en el trabajo tipificadas en los incisos a), f) e i) del Artículo 25º del D.S. 003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Que, en fecha 11 de setiembre de 2015, cursó Carta de Descargo indicando que luego de haber visualizado los videos de los hechos ocurridos; ha queda demostrado que el demandante no incurre en lo imputados en la carta de preaviso de despido.
- Que, el supuesto afectado reconoce que nunca se produjeron actos de bullying, hostigamiento sexual o agresión física. En tal sentido, adjunta a la demanda una Declaración Jurada legalizada ante Notario Público, en la que el supuesto afectado indica que lo ocurrido en los vestuarios antes de ingresar al trabajo los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015 fueron simples juegos.
- Que, finalmente la empresa demandada le cursó la carta notarial de despido con fecha 18 de setiembre de 2015.

Fundamentos de derecho

Los fundamentos de derecho planteados por la parte demandante, fueron:

- Constitución Política del Perú: Artículos 2º inciso 2), 15), y Art. 27º
- Decreto Supremo N° 003-97-TR: Arts. 34º y 38º
- Código Procesal Civil: Art. 424º

- Ley N° 29497: Art. N° 2° - Numeral 1

Medios probatorios

Los principales medios probatorios remitidos por el demandante, fueron los siguientes:

- Boletas de pago del año 2015.
- Carta notarial de pre aviso de despido de fecha 04.09.2015
- Carta notarial de descargo de fecha 11.09.2015 cursada a la demandada
- Carta notarial de despido de fecha 18.09. 2015.
- Declaración Jurada suscrita por el trabajador A.E.H..
- Declaración testimonial de los trabajadores César Raymundo Rivas y Wilmer Amado Gonzales Rojas.
- Declaración de parte de la demandada.

b. Hechos principales expuestos en la contestación de la demanda

Con fecha 26 de mayo de 2016, la empresa demandada contestó la demanda en los siguientes términos:

Principales fundamentos de hecho

Los principales fundamentos de hecho de la demandada, fueron:

- Que, los hechos imputados en el procedimiento de despido efectuado, fueron debidamente acreditados e incluso aceptados por el demandante, en su escrito de demanda.
- Que, mediante carta notarial de despido, AJEPER le comunicó al demandante su decisión de despedirlo luego de haber cumplido con el procedimiento de Ley; basándose en la comisión de faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del Artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Dichas faltas serían:
 - (i) Que en fecha 22 de agosto de 2015 el demandante se acercó de al señor A.E.H. y lo tomó del brazo para jalonearlo frente a otros compañeros de trabajo.
 - (ii) Que, en fecha 25 de agosto de 2015 en el área de lockers donde se encontraba el señor E. H., esperó que otro compañero toque de manera indebida al agraviado para luego de ello cogerle el trasero.
 - (iii) Que, posteriormente a dicho acto, el demandante pasó la mano con la cual había agarrado el trasero del afectado por la cara de uno de sus compañeros en una clara muestra de burla.
- Que, A. S.A. verificando la comisión de dichas faltas, cursó carta de preaviso de despido, luego de lo cual el demandante ejerció su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos. Sin embargo, en dichos descargos no desvirtúa las faltas imputadas; por lo que se procedió a despedirlo.

Principales fundamentos de derecho

- Que, el demandante cometió actos de violencia, grave indisciplina y conductas de connotación sexual; incumpliendo lo establecido en inciso d) del Artículo 58° del Reglamento Interno de Trabajo.
- Que, respecto a la violencia y la grave indisciplina, dicha falta grave está tipificada en el literal f) del Artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Que, el hostigamiento sexual, conforme ha establecido por el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, puede materializarse en dos modalidades: el hostigamiento sexual típico o hostigamiento sexual ambiental. En este caso nos encontramos ante la segunda modalidad, pues esta consiste en aquellas conductas realizadas por una o más personas con prescindencia de jerarquía y que tengan por efecto crear un clima de intimidación.

Cuestiones probatorias (Tacha)

La demandada deduce **TACHA** contra los testigos Cesar Raymundo Rivas y Wilmer Amado Gonzales Rojas, quienes actualmente forman parte de la organización a la cual el demandante pertenecía; incurriendo en la causal del inciso 4 del Artículo 229 del Código Procesal Civil.

c. Hechos principales expuestos en la sentencia de primera instancia.

En fecha 10 de octubre de 2016, el órgano jurisdiccional de primera instancia emitió sentencia bajo los siguientes fundamentos:

- Que, el demandante no ha incurrido en actos de violencia ni acoso sexual en contra del trabajador afectado, puesto que no se demuestran los actos de indisciplina que imputa el empleador. (sino meros juegos por la confianza y la amistad)
- Que, previamente la demandada debió cursar una comunicación al trabajador para que corrija su conducta, lo cual no se encuentra probado en autos.
- Que, en la Audiencia respectiva, al preguntarle al abogado y representante de la demandada si el demandante tenía algún antecedente de indisciplina, se manifestó que no.
- Que, si bien es política del Poder Judicial en todas sus instancias, eliminar cualquier conducta que implique bullying, entendido como toda conducta agresiva que ejerce una persona en contra de otra, con la finalidad de acosarlo, molestarlo, reprimirlo y hostigarlo, características en las que podría encuadrarse la conducta desarrollada por el trabajador.
- Que, no obstante ello, en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad desarrollados por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC, en la imposiciones de sanciones el empleador debió ponderar la medida disciplinaria y no disponer de su cese inmediato vulnerando de esta manera un derecho fundamental como es el derecho al trabajo.
- Que, en esta línea de pensamientos tampoco se encuentra probada las faltas contenidas en los acápite (ii) y (iii), razón por la cual el despido es fraudulento.

- Que, conforme a lo señalado por el artículo 37° del Código Procesal Civil, al haberse estimado la pretensión principal carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.
 - Que, por lo antes expuesto se declaró **FUNDADA** la demanda sobre **REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO** y se **ORDENÓ** que la demandada, **REPONGA** al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual nivel remunerativo, en el plazo de 5 días, de consentida o ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas respectivas, sin costas y costos procesales. Asimismo, indica que carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.
- d. Hechos principales expuestos en la apelación de sentencia de primera instancia

Mediante escrito de fecha 19 de octubre de 2016, AJEPER S.A, interpuso recurso de apelación, contra la sentencia de primera instancia, en los siguientes términos:

- Que, la primera instancia incurre en error al considerar que ha existido un despido fraudulento pese a estar acreditados los hechos y ser considerados por el Juzgado como actos de maltratos y bullying, e incluso aceptados por el Sr. C.V.B.F. en su demanda.
- Que, resulta paradójico que, en el séptimo considerando de la sentencia, se reconozca que la conducta realizada por el demandante constituye un acto de bullying y que luego niegue de forma rotunda la existencia de actos de violencia, indisciplina u hostigamiento sexual, concluyendo que la compañía ha impuesto sanciones sin ponderar las medidas disciplinarias, incurriendo en la inobservancia de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
- Que, la sentencia incurre en error al señalar que se han afectado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al aplicarse la sanción del despido, al indicar que los hechos son una práctica frecuente rea-

lizada por los compañeros de trabajo del Sr. A.E.H., sin embargo, como se expuso en la Audiencia de Juzgamiento lo ocasionado a este no es una simple afectación, el Juzgado debe valorar que todos los trabajadores tienen derecho a prestar servicios en un ambiente propicio y es el empleador el responsable en garantizar que ello ocurra.

- Que, lo correcto hubiera sido calificarlo no como bullying sino como mobbing laboral, puesto que, dichos actos de hostigamiento y violencia se efectuaron en las instalaciones del empleador. Es evidente que la sanción aplicada ha tomado en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, contrariamente a lo que afirma la primera instancia.

- Que, la sentencia incurre en error al considerar que las faltas graves no se han configurado al no existir una comunicación previa al demandante antes de iniciarle el procedimiento de despido. La sentencia señala en el sexto considerando la necesidad de cursar una comunicación previa al demandante dando aviso de que su conducta constituye un acto reprochable.
- Que, la tipicidad de dicha falta se encuentra recogida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, considerando que es lógico suponer que la comisión de tocamientos indebidos no son actos que deban ser efectuados en un ambiente de trabajo y que mucho menos ello suponga un juego común entre dos compañeros trabajo. Por ello, la Compañía procede a dar inicio al despido.
- Que, la sentencia incurre en error al considerar que no existe un grave incumplimiento del reglamento interno de trabajo ni un acto de violencia por no haber existido una agresión dirigida a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la violencia, para que se configure violencia en el accionar del demandante puesto que, basta con que exista la posibilidad de causar lesiones.

e. Hechos principales expuestos en sentencia de segunda instancia

En fecha 21 de diciembre de 2017, se expide sentencia de segunda instancia bajo los siguientes fundamentos:

- Que, el A quo resolvió el caso según las pretensiones materia de juicio fijados en la Audiencia de Conciliación; y en la cual no fue fijado el pago de sus remuneraciones devengada. Por ello, no se ha emitido pronunciamiento con respecto a este extremo.
- Que, de la revisión y análisis de los actuados, en la Carta de Despido dirigida al accionante, se expresa lo siguiente: *"Que luego de haber revisado sus descargos, consideramos que usted, en lugar de desvirtuar las faltas graves que le han sido imputadas, ha confirmado la comisión de estas, sus justificaciones pretenden justificar su conducta, en ese sentido se puede verificar (...) que los hechos (...) ocurrieron*

antes de ingresar a trabajar, por lo cual estos hechos no están relacionados con el trabajo independientemente de ello estos hechos se llevaron a cabo en las instalaciones de la compañía, circunstancia suficiente para sancionar a los involucrados (...)”.

- Que, de la visualización del CD en la Audiencia de Juzgamiento a minuto 00:41:24 y a minuto 00:44:26 en la Audiencia de Vista, se advierte que el trabajador tuvo conductas inapropiadas que colisiona contra la dignidad del trabajador afectado los días 22 y 25 de agosto del 2015; y realiza actos de connotación sexual y no de juego en contra del afectado.
- Que, la conducta desarrollada por el trabajador en contra de su compañero de trabajo y el tocamiento de nalgas para luego burlarse constituye una actitud humillante para cualquier trabajador; lo cual configura un hostigamiento sexual y ejercicio de actos de violencia, lo que conlleva al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el derecho del trabajador a laborar en un ambiente digno humano.

- Que, en dichos actos se evidencia el componente de hostigamiento sexual al que refiere el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”. Asimismo, el numeral 8.2 del artículo 8 del mismo cuerpo legal sanciona que el empleador, según la gravedad de los hechos, puede sancionar con: amonestación, suspensión o despido; siendo que en este caso el empleador optó por el despido.
- Que, en el presente caso, ha quedado probado que los hechos imputados al demandante no son notoriamente inexistentes ni falsos; por el contrario, estos son ciertos, siendo que la parte demandada ha acreditado que el trabajador despedido, sí incurrió en falta grave.

Que, por tales consideraciones antes expuestas, la Sala **REVOCA** la sentencia de primera instancia, y **REFORMÁNDOLA** la declara **INFUNDADA** en todos sus extremos, incluido la pretensión subordinada.

f. Hechos principales expuestos en el recurso de casación

Con fecha 26 de diciembre de 2017, el demandante interpone Recurso de Casación, contra la sentencia de segunda instancia, invocando las siguientes causales:

- (i) Interpretación errónea del numeral 23.1 del Artículo 23° de la Ley 29497,
- (ii) Inaplicación del numeral 23.5 del Artículo 23° de la Ley 29497, (iii) Interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del Artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR; y (iv) Vulneración al debido proceso.

g. Hechos principales expuestos en lo resuelto por la Corte Suprema

En fecha 04 de marzo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, resolvió declarar **IMPROCEDENTE** el Recurso de Casación.

Los principales fundamentos de lo resuelto, fueron:

- Que, la recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: a) Infracción normativa por interpretación errónea e inaplicación del numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497; b) infracción normativa por inaplicación del numeral 23.5) del artículo 23° de la Ley N° 29497; c) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y d) Vulneración al debido proceso.
- Que, en cuanto a la causal denunciada en el literal a), cabe expresar que la misma resulta contradictoria, ya que el recurrente denuncia respecto de la misma norma legal invocada, interpretación errónea e inaplicación, contraviniendo el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N° 29497, deviniendo en improcedente.
- Que, respecto a la causal contenida en los literales b), c) y d), debemos decir que la parte impugnante, si bien ha cumplido con precisar las normas que considera han sido infraccionadas por el Colegiado conforme lo prevé el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, de los fundamentos en los que sustenta dichas causales no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso 3), del artículo 36° de la referida Ley Adjetiva, deviniendo en improcedentes.
- Que, en cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedentes las causales invocadas, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

2. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICO DEL EXPEDIENTE

h. Identificación de los principales problemas jurídicos del expediente.

- De los derechos vulnerados según la parte demandante

- i. El presente Expediente Laboral que se tramita vía proceso ordinario laboral, versa sobre la demanda interpuesta en fecha 20 de octubre de 2015 por el señor C. V. B. F. en contra AJEPER S.A., solicitando como pretensión principal que se le reponga a su puesto laboral habitual por haber sido víctima de un **despido fraudulento** (énfasis agregado).

Asimismo, plantea como pretensión subordinada, que se le pague una indemnización por despido arbitrario cuya suma asciende al monto de S/ 27, 136.80 más interés, costas y costos. Adicionalmente, pretende que se ordene también el depósito de la CTS del periodo que estuvo despedido.

- ii. Mediante Resolución N° 01 de fecha 23 de noviembre de 2015, el Octavo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de Lima, procede a **ADMITIR** a trámite a la demanda. La misma es admitida en vía de proceso ordinario laboral.

En tal sentido, ordena que se disponga el emplazamiento a la parte demandada; convocando además a la Audiencia de Conciliación, conforme dispone la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- De la contestación de la demanda por parte de la demandada

- iii. En fecha 26 de mayo de 2016, la demandada AJERPER S.A. contestó la demanda dentro del plazo procesal previsto en la norma, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos.

Asimismo, la demandada formula tacha contra los testigos Cesar

Raymundo Rivas y Wilmer Amado Gonzales Rojas; por tener interés en que el trabajador sea repuesto a su cargo.

iv. Efectuada la Audiencia de Conciliación convocada por el órgano jurisdiccional, y ante la imposibilidad de alcanzar acuerdo conciliatorio; se fijaron los siguientes puntos controvertidos:

- Determinar si corresponde ordenar la reposición del accionante en su último puesto de labores al haber sido despedido fraudulentamente.
- Pretensión subordinada: Determinar si corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, hasta la suma de S/ 27,136.80 soles.
- Pago de costos y costas del proceso.

v. En fecha 27 de setiembre de 2016, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento; en ésta se procedió a la confrontación de las partes, la admisión y actuación probatoria de las pruebas ofrecidas por el demandante y la demandada.

Culminada la referida audiencia, los autos quedaron expeditos para sentenciar.

vi. El 10 de octubre de 2016, la primera instancia declaró **FUNDADA** la demanda sobre **REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO** y se **ORDENÓ** que la demandada, **REPONGA** al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual nivel remunerativo.

i. Análisis de los principales problemas jurídicos del expediente

vii. La primera instancia considera que en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad en la imposición de sanciones; el empleador debió ponderar la medida disciplinaria y no disponer el cese inmediato del demandante.

viii. No hallándose conforme con lo resuelto, la parte demandada mediante escrito de fecha 19 de octubre de 2016, interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia a fin de que se revoque la misma por parte del superior jerárquico.

ix. Con fecha 21 de diciembre de 2017, se expide sentencia de segunda instancia; por la cual la Sala Superior **REVOCA** la sentencia de primera instancia; y **REFORMÁNDOLA** la declara **INFUNDADA** en todos sus extremos.

La Sala considera que la conducta desarrollada por el demandante en contra de su compañero de trabajo: tocamiento de nalgas. para luego burlarse; constituye una actitud humillante evidencia el componente de hostigamiento sexual al que refiere el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.

Asimismo, el numeral 8.2 del artículo 8 del mismo cuerpo legal sanciona que el empleador, según la gravedad de los hechos, puede sancionar con: amonestación, suspensión o despido; siendo que en este caso el empleador optó por el despido.

x. Mediante escrito de fecha 26 de diciembre de 2017, el demandante interpone Recurso de Casación, alegando:

- Interpretación errónea del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497.
- Inaplicación del numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley 29497.
- Interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR.
- Vulneración al debido proceso.

xi. Con fecha 04 de marzo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la

República, declaró: **IMPROCEDENTE** el Recurso de Casación interpuesto por el demandante.

3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

El juez de primera instancia declaró **FUNDADA** la demanda interpuesta por despido fraudulento, ordenando la **REPOSICIÓN** del demandante a su puesto de trabajo. El órgano jurisdiccional de primera instancia considera que la conducta ejercida por el demandante no puede ser calificada como un acto de violencia en perjuicio de su compañero A.E.H., en tanto la violencia implica necesariamente que la agresión física, psicológica o sexual esté orientada a causar un daño. Sin embargo, según la declaración del agraviado en la Audiencia, éste reconoce que dichos actos se tratarían de “*un juego*”.

j. Sobre la sentencia de primera instancia

La primera instancia además considera que, dados los hechos, la demandada debió cursar comunicación al ahora demandante para que éste enmiende su conducta; máxime si éste no habría tenido antecedentes de mala conducta. No obstante, omite valorar la gravedad de las conductas evidenciadas en la prueba documental contenida en los videos exhibidos durante el proceso judicial.

En tal sentido, es pertinente coincidir con (MORALES CORRALES, 2007) respecto de lo expresado sobre la gravedad de la falta: “*(...) por la gravedad de la falta, debiendo consistir en una lesión irreversible del vínculo laboral por el acto doloso o culposo del trabajador*”¹.

¹ MORALES CORRALES, P. G. (2007). La Buena Fe Laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la información falsa al empleador. *Jus Jurisprudencia*, 367.

Además, considero que el órgano de primera instancia incurre en error al señalar que el despido sufrido por el demandante sería un despido fraudulento; pues este tipo de despido se configura cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o la fabricación de pruebas.

Que, tal situación no se ha presentado en el caso en concreto, toda vez que la falta cometida e imputada se encuentra tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, la referida falta que imputó el empleador, quedo acreditada con la prueba documental consistente en el video ofrecido; así como con la aceptación del propio demandante y del trabajador agraviado, pese a que éstos describan la conducta como “*un juego*”. Debiendo tenerse en cuenta además, que las conductas acreditadas en el caso sub-materia pueden ser subsumidas en en el numeral 4.2 del Artículo 4 de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.

Siendo ello así, es pertinente contemplar que el numeral 8.2 del Artículo 8 del citado cuerpo legal, dispone que el empleador -según la gravedad de los hechos- puede sancionar al trabajador con: (i) amonestación, (ii) suspensión o (iii) despido. Por tanto, estando a los hechos debidamente probados, el empleador optó en forma legítima por el despido, al haberse vulnerado el Reglamento Interno de Trabajo y basándose en la comisión de faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del Artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por lo antes expuesto, corresponde expresar opinión favorable respecto de lo resuelto por la Sala Superior, en mérito al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, decidió **REVOCAR** la sentencia apelada y; reformándola, declaró **INFUNDADA** la demanda en todos sus

extremos, incluido la pretensión subordinada, sin costos y costas procesales.

k. Sobre lo interpretado y resuelto por la Sala Laboral – Posición Fundamentada de los problemas jurídicos identificados

El análisis que realiza la Sala Laboral es sin duda más idóneo, puesto que merita de una forma más detallada y con un mejor criterio el procedimiento de despido adoptado por la demandada: (i) dado que la falta que se le imputó al demandante era objetiva y (ii) la misma se había verificado completamente a través de los medios probatorios obrantes en autos.

En el presente caso, no cabe duda que no se verifica la configuración de un despido fraudulento, esto en los términos de lo expresado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC:

“De manera que, se configura este tipo de despido, cuando se imputa al trabajador: i) hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, o iv) se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas”.

Resulta evidente, que el demandante ha incurrido en la comisión de falta grave, y dada la naturaleza de las conductas probadas, se torna insostenible la subsistencia del vínculo laboral entre las partes. En ese orden de ideas, es preciso coincidir con lo expresado por la Casación N° 18592-2016-Lima:

“Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña

la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...)”

Que, el A quo resolvió el caso según las pretensiones materia de juicio fijados en la Audiencia de Conciliación; y en la cual no fue fijado el pago de sus remuneraciones devengada. Por ello, no se ha emitido pronunciamiento con respecto a este extremo.

Que, de la revisión y análisis de los actuados, en la Carta de Despido dirigida al accionante, se expresa lo siguiente: *"Que luego de haber revisado sus descargos, consideramos que usted, en lugar de desvirtuar las faltas graves que le han sido imputadas, ha confirmado la comisión de estas, sus justificaciones pretenden justificar su conducta, en ese sentido se puede verificar (...) que los hechos (...) ocurrieron antes de ingresar a trabajar, por lo cual estos hechos no están relacionados con el trabajo independientemente de ello estos hechos se llevaron a cabo en las instalaciones de la compañía, circunstancia suficiente para sancionar a los involucrados (...)"*.

Que, de la visualización del CD en la Audiencia de Juzgamiento a minuto 00:41:24 y a minuto 00:44:26 en la Audiencia de Vista, se advierte que el trabajador tuvo conductas inapropiadas que colisiona contra la dignidad del trabajador afectado los días 22 y 25 de agosto del 2015; y realiza actos de connotación sexual y no de juego en contra del afectado.

Que, la conducta desarrollada por el trabajador en contra de su compañero de trabajo y el tocamiento de nalgas para luego burlarse constituye una actitud humillante para cualquier trabajador; lo cual configura un hostigamiento sexual y ejercicio de actos de violencia, lo que conlleva al

incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el derecho del trabajador a laborar en un ambiente digno humano.

Que, en dichos actos se evidencia el componente de hostigamiento sexual al que refiere el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”. Asimismo, el numeral 8.2 del artículo 8 del mismo cuerpo legal sanciona que el empleador, según la gravedad de los hechos, puede sancionar con: amonestación, sus-pensión o despido; siendo que en este caso el empleador optó por el des-pido.

Que, en el presente caso, ha quedado probado que los hechos imputados al demandante no son notoriamente inexistentes ni falsos; por el contrario, estos son ciertos, siendo que la parte demandada ha acreditado que el trabajador despedido, sí incurrió en falta grave y por ende el error jurídico al que hago énfasis, recae en la errada interpretación de la sala de primera instancias y su valoración de los medios probatorios presentados por la parte demandada.

4. CONCLUSIONES

El caso materia de análisis se refiere a una demanda por DESPIDO FRAUDULENTO interpuesta por el Sr. C. A. B. contra la empresa A. S.A.

Sobre el particular, cabe resaltar como hechos fundamentales la imputación de actos complementados con ánimo perverso y que, auspiciados por el engaño, devinieron en un supuesto despido fraudulento.

El tema de fondo, respecto de todo el análisis efectuado, recae sobre la interpretación que le da el órgano judicial de primera instancia, la misma que indicó que la conducta ejercida por el demandante no podía ser calificada como acto de violencia ejercida en perjuicio de su compañero E. H., pues no ha habido una manifestación evidente de agresión física, psicológica y/o sexual, sino que todo se trató de un simple juego, tal como lo manifestó EL DEMANDANTE en su carta de descargos.

Por otro lado, y en concordancia con lo indicado en el párrafo precedente, resulta pertinente traer a colación lo recogido en la Casación N° 6047-2016-Lima, en la cual se establece que: “Se configura un despido fraudulento, entre otros, cuando medie engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”,(énfasis agregado) siendo así que de los hechos mostrados según cámaras de vigilancia y teniendo en cuenta la facultad sancionadora de la que dispone el empleador para sancionar actos que afecten el correcto desarrollo de las relaciones laborales, resulta pues pertinente manifestar el total acuerdo con el proceder de EL DEMANDADO, al haber calificado como falta grave, los actos que para EL DEMANDANTE fueron objeto de un simple juego entre compañeros de trabajo.

Asimismo, cabe precisar que es importante considerar que en un despido disciplinario, las faltas imputadas deben formularse de modo claro (como lo hizo EL DEMANDADO en su carta notarial), con precisión de las pruebas

que conlleven al empleador a optar por una decisión que afecta gravemente los derechos subjetivos del trabajador, como lo es la conclusión de la relación laboral como consecuencia de una falta grave, a efectos de evitar que el despido no resulte contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, ni que sea producto de fabricación de pruebas, pues, de producirse ello, nos encontraríamos frente a un despido catalogado como fraudulento.

Finalmente, teniendo en cuenta que la normativa vigente ampara el despido como opción frente a hechos de índole disciplinario, como los previstos en el presente caso, no cabe duda que EL DEMANDADO no actuó de manera deliberada ni mucho menos vulnerando el principio de Tipicidad, pues los hechos imputados al trabajador, fueron demostrados de manera objetiva con las pruebas que se presentaron a través de videos de vigilancia, sumado a ello a que los actos por los cuales se decidió el despido, se encontraban recogidas y tipificadas como faltas graves, en el reglamento interno de trabajo del empleador, siendo así que conforme lo dispone los incisos a), f) e i) del Artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido fue justificado y por ende no resultaría viable la REPOSICIÓN.

5. BIBLIOGRAFÍA

- MORALES CORRALES, P. G. (2007). La Buena Fe Laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la información falsa al empleador. *Jus Jurisprudencia*, 367.
- VALDERRAMA VALDERRAMA, L. (2017). Régimen Laboral Explicado 2017. Lima: Gaceta Jurídica.
- PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2009). La tendencia jurisprudencial del despido. Análisis de fallos controvertidos a nivel judicial y constitucional. *Diálogo con la Jurisprudencia* N° 133 , 134.
- GARCÍA MANRIQUE, A. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: un enfoque teórico-jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica.
- JIMÉNEZ CORONADO, L. G. (2014). Falta grave: quebrantamiento de la buena fe laboral. *Actualidad Empresarial* , 8.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2009) El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS* (38), 120 – 154.
- Ferro Delgado, V. (2019). Derecho Individual de Trabajo en el Perú (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.

6. ANEXOS

273
doncianton salazar y...

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

Señores:

BEGAZO VILLEGAS
FARFAN OSORIO
BARBOZA LUDEÑA

Lima, veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete.

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha catorce de diciembre del año en curso, con la asistencia del demandante y su abogado Mateo Alejandro Tincopa Calle, y el abogado de la demandada Michael Vidal Salazar; e interviniendo en calidad de ponente el Señor Juez Superior Barboza Ludeña.

MATERIA DEL RECURSO:

Es materia de apelación: La **Sentencia N° 246-2015**, contenida en la **Resolución N° Tres**, de fecha 10 de octubre de 2016, obrante a fojas 211 a 215, que Declara: **Fundada** la demanda, y en consecuencia **Ordena** que la demandada REPONGA al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual nivel remunerativo, en el plazo de 5 días, de consentida o ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas respectivas, sin costas y costos procesales. **Carece de objeto** emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.

AGRAVIOS:

- El **demandado** al interponer su recurso de apelación de fecha 19 de octubre del 2016, obrante a fojas 223 a 257, expresa los siguientes agravios:

- 1) Solicitamos se declare NULA la Sentencia, por **afectar el principio de congruencia, defensa y debido proceso, no se pronuncia sobre el pago de remuneraciones devengadas**, el actor en su demanda solicita el pago de remuneraciones devengadas, por la invalidez de su despido al constituir un

PODER JUDICIAL
YOLA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

doscientos ochenta ²⁰⁰

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

despido fraudulento, si bien su pretensión es presentada con la pretensión de reposición, al tratarse de un pedido basado en un despido fraudulento, ambos pronunciamiento deben de realizarse de manera independiente, como lo establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, la declaración de un despido fraudulento no da mérito al pago inmediato de remuneraciones devengadas, la misma debe ser solicitada judicialmente en calidad de indemnización por daños y perjuicios, además las remuneraciones devengadas no puede ser considerada como una pretensión accesoria en el caso del despido fraudulento motivo por el cual tiene carácter principal mereciendo un pronunciamiento.

2) La Sentencia incurre en error al considerar que ha existido un despido fraudulento pese a estar acreditados los hechos y ser considerados por el Juzgado como actos de maltratos y Bullying, e incluso aceptados por el señor [redacted] en su demanda, habiendo reconocido por el Juzgado resulta paradójico que en el séptimo considerando de la Sentencia reconozca que la conducta realizada por el demandante constituye un acto de bullying y que luego niegue de forma rotunda la existencia de actos de violencia, indisciplina u hostigamiento sexual, concluyendo que la Compañía ha impuesto sanciones sin ponderar las medidas disciplinarias, inobservando la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, siendo la sanción del despido una medida desproporcional, por tanto no resulta pertinente la calificación del despido como uno de tipo fraudulento en la medida que los hechos pese a ser negados en un inicio han sido reconocidos.

3) La sentencia incurre en error al señalar que se han afectado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al aplicarse la sanción del despido, al señalar que los hechos son una práctica frecuente realizada por los compañeros de trabajo del señor [redacted], sin embargo, ello no restaría gravedad, como se expuso en la audiencia de juzgamiento lo ocasionado al señor [redacted] no es una simple afectación, el Juzgado debe valorar que

PODER JUDICIAL
YOLAN
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

todos los trabajadores tienen derecho a prestar servicios en un ambiente propicio y es el empleador el responsable en garantizar que ello ocurra, por estos motivos, resulta inaudito que el Juez reste importancia a los actos descritos, calificándolos como mera cotidianeidad o "simple bullying", más aún cuando, al visualizar los videos de las cámaras de seguridad de la compañía, en la audiencia (minuto 52:14 del video) él mismo reconozca que lo que visualiza es bullying, lo correcto hubiera sido calificarlo como mobbing, por haberse efectuado en las instalaciones del empleador, siendo evidente que la sanción aplicable no ha tomado en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, contrariamente a lo que afirma el Juzgado en la Sentencia.

4) La sentencia incurre en error al considerar que las faltas graves no se han configurado al no existir una comunicación previa al demandante antes de iniciarle el procedimiento de despido, la Sentencia sorpresivamente señala en el sexto considerando la necesidad de cursara una comunicación previa al demandante dando aviso de que su conducta constituye un acto reprochable, toda vez que la tipicidad de dicha falta se encuentra recogida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, consideramos que es lógico suponer que la comisión de tocamientos indebidos no son actos que deban ser efectuados en un ambiente de trabajo y que mucho menos ello suponga un juego común entre dos compañeros trabajo, siendo así la falta grave cometida por el demandante habilita a la Compañía a dar inicio al despido.

5) La sentencia incurre en error al considerar que no existe un grave incumplimiento del reglamento interno de trabajo ni un acto de violencia por no haber existido una agresión dirigida a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la violencia, para que se configure violencia en el accionar del demandante basta con que exista la posibilidad de causar lesiones, sobre el particular el Juzgado no ha tenido en consideración que el daño ejercido por el demandante en contra del señor no debe

PODER JUDICIAL

absentes ^{cu} ~~colanta~~ y d.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

necesariamente causar secuelas físicas, sino que basta con que afecte la dignidad del trabajador para que sea considerado como un daño que afecte su integridad y que consecuentemente deba ser sancionado por la Compañía.

6) La sentencia incurre en error al basar el pronunciamiento en la declaración de la víctima de los maltratos y el bullying, declaración además viciada ya que su decisión basada en la declaración del Sr. , pese a que el artículo 26° de la NLPT establece que los testigos no presencian la Audiencia, el señor testigo ofrecido por demandante ingresó a la Audiencia de Juzgamiento, esta vulneración normativa, que incluso fue destacada por el Juez en la Audiencia (minuto 22:18), parece haber sido dejada de lado al momento de sentenciar, el minuto 27:50 del video la audiencia, el señor afirma que sí tiene un interés en el resultado del proceso, debiendo tenerse en cuenta que al existir actos de violencia, grave indisciplina y hostigamiento sexual, y, como tal, las declaraciones de la presunta víctima deben ser tratadas con especial cuidado, pues no siempre la persona que sufre de acciones como las descritas tiende a valorar lo ocurrido como un comportamiento negativo, va sea por temor a represalias o vergüenza de la realidad. El basar una sentencia en la exclusiva declaración de una víctima sistemática de mobbing es un accionar negligente del Juzgado que, incluso denota ignorancia respecto de la calificación de violencia.

7) La sentencia incurre en error al no considerar que en este caso se han configurado las faltas graves relacionadas a la grave inobservancia del reglamento interno de trabajo, actos de violencia y grave indisciplina y hostigamiento sexual, ha quedado plenamente acreditada la configuración de las faltas graves imputadas al actor en un procedimiento arreglado a ley, y que no ha sido objeto de cuestionamiento, por los actos realizados los días 22 y 25 de agosto de 2015, y que comprendieron la grave inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (artículos 58 "d" y 99 "g"),

PODER JUDICIAL

YOLANDA ...
SECCION ...
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Diecisiete mil ochocientos y no

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

actos de violencia y grave indisciplina, y actos de hostigamiento sexual, no constituyendo elementos que desmerezcan tal imputación los comentados en la Sentencia, tales como la aceptación de la víctima, la remisión de una comunicación previa o la posibilidad de calificar los actos como meros "juegos", entre otros. Todo ello lleva a concluir que el despido del demandante se ajustó a ley, además de no ser fraudulento, tampoco fue arbitrario.

8) La sentencia incurre en error al no pronunciarse expresamente sobre el pedido de remuneraciones devengadas y declararlas infundadas considerando la pretensión de despido fraudulento formulada por el demandante, en relación a esta pretensión, debemos indicar que, en el supuesto negado que hubiese un despido fraudulento (como alega el demandante), no procedería el pago de remuneraciones devengadas, en STC N° 1450-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, estableció claramente que las pretensiones sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado resultan totalmente infundadas. Tribunal Constitucional respecto al tema de la procedencia del pago de las remuneraciones devengadas es uniforme y reiterado, razón por la cual el Juzgado debió declarar infundada la demanda;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 1.1. De conformidad con el Principio Dispositivo "...el Juez no puede arrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por [(...) las partes] a través de los recursos que les franquea la ley"¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. **El agravio es la**

¹ Casación N° 2935-98 Apurímac, Sala Civil de la Corte Suprema, 26 abr. 1998.

PODER JUDICIAL
YOLANDA
[Signature]

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

medida de la apelación...² (el resaltado es agregado). Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la resolución impugnada y a absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito.

1.2. La Casación N° 626-01-Arequipa establece: *"El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones resueltas por el juez inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*.³ En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por los apelantes y lo resuelto por él A quo en relación a ello.

SEGUNDO: Delimitación de la materia de controversia

2.1. Conforme a la demanda y la precisión de pretensiones que pasan a juzgamiento, expresados en la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento⁴, se puede advertir que la controversia se circunscribe a determinar:

- Determinar si corresponde ordenar la reposición del accionante en su último puesto de labores al haber sido despedido fraudulentamente.
- Como pretensión subordinada a la primera, determinar si corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, hasta por la suma de S/.27,136.80 Soles.
- El pago de los costos y costas del proceso.

TERCERO: Carga de la prueba.

² LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica, Tomo II, Pág. 176.

³Publicado en "El Peruano" 05-11-2001, pág.7905.

⁴ Cuya acta corre de fojas 173 vuelta.

PODER JUDICIAL
YOLANDA GARCÍA / JUEGA DIRECTORA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

202
doscientos ochenta y seis

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

3.1. El derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquél medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad, y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.

3.2. En este sentido el artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé que: *“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos,(...) 3.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado como empleador la carga de la prueba de: “a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”.*

CUARTO: Análisis del agravios 1) y 8) de la demandada referidos a la pretensión impugnatoria de nulidad

4.1. La demandada señala que se afectó el principio de congruencia, defensa y debido proceso, bajo el argumento de que en la Sentencia el A quo no se ha pronunciado expresamente sobre el pedido de pago de remuneraciones devengadas conforme a Ley.

4.2. Con respecto a la misma, es preciso señalar que el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política prescribe, son principios y derechos de la función jurisdiccional: *“5) la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”*; concordada con lo establecido por el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que prescribe: *“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se*

PODER JUDICIAL

YOLANDA FERRER DE ALVARO
SECRETARIA DE OFICIO
Tercera Sala Laboral Permanente
Corte Superior de Justicia de Lima

386
Ciento ochenta y seis

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente.".

Asimismo sobre el particular el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 9691-2006-AA/TC - ha incidido en lo siguiente: "...el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, como componente esencial del derecho al debido proceso, "es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...", consecuentemente la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso y la norma aplicable. Por lo que una decisión que sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

4.3. Siendo así, examinado la resolución apelada se advierte que el A quo, resolvió el caso según las pretensiones materia de juicio fijados en la audiencia de conciliación y en la cual no fue fijado con la participación de las partes el pago de sus remuneraciones devengadas (ver fs.173), es por ello, lógico que el A quo no haya emitido pronunciamiento con respecto a este extremo. Siendo así, se puede advertir básicamente de los fundamentos de la sentencia, que él A quo ha formado su criterio con motivación regular y de acuerdo a Ley y no amerita nulificar pudiendo ser reevaluados en esta instancia, por lo que la resolución recurrida cumple con el artículo 122° del Código Procesal Civil y el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, concordado con el artículo 31

PODER JUDICIAL

YOLANDA...
[Signature]

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo -⁵. Siendo ello así, corresponde desestimarse los agravios alegados.

QUINTO: Análisis respecto al agravio 4) 5) y 6) de la demandada referida a la imputación falta grave prevista en el inciso a), f), i) del artículo 25° de la LPCL.

5.1. Al respecto la demandada señala que la sentencia incurre en error al no considerar que en este caso se ha configurado las faltas graves previstas en el inciso a), f), i) del artículo 25° - del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – del inciso **a)** referido a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; del inciso **f)** referido a los actos de violencia, grave indisciplina, injuria de otros trabajadores cometido dentro del centro de trabajo; del inciso **i)** referido al hostigamiento sexual cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo, siendo así corresponde evaluar si en el presente caso se ha configurado dicha causal de falta grave.

5.2. Al respecto de la revisión y análisis de los actuados que corre de fojas 05 a 08, consistente en la carta de pre-aviso de despido remitido al accionante se le inculcó estar incurso en la falta grave en base a los siguientes fundamentos fácticos: "Con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras pudieron evidenciar que el señor _____ fue víctima de maltrato y bullying, así como hostigamiento sexual por sus compañeros de trabajos en diferentes oportunidades en la zona de lockers, los días 20, 22 y 25

⁵Contenido de la sentencia: El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

PODER JUDICIAL

YOLANDA RIVERA DE LOS RIOS
SEÑORA JUEZA LABORAL
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

doscientos ochenta y dos

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

de agosto del 2015, siendo no solos golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas, la Compañía inició una investigación para determinar a los implicados, observando que el día 22 de agosto usted tomó la mano del señor [redacted] y lo jaloneó de manera violenta, el día 25 de agosto, no solo volvió a acercarse y maltratar al señor [redacted] en dicha oportunidad, incurriendo así en un grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, sino que cometió hostigamiento sexual en contra del señor [redacted], debido a que le toco las nalgas con la mano, para luego acercar su mano a otro trabajador en señal de burla. Dicha conducta, evidentemente no corresponde con los valores y expectativas que la Compañía espera de sus trabajadores entre otros".

5.3. A fojas 09 a 10 corre la carta de descargo del accionante, respecto de la imputación que se le viene atribuyendo, manifestando lo siguientes: "Que, los encargados de recursos humanos de la empresa han incurrido en equivocada valoración de los hechos visualizados en el video ya que no he incurrido en falta grave, la empresa muestra los hechos que ocurren en el casillero donde nos cambiamos la ropa para ingresar luego a trabajar o al salir del trabajo, hechos que no están relacionados con el trabajo ya que el video muestra que estos hechos se habrían producido a las 06.48 del 22 de agosto del 2015 y a las 22.44 horas del 25 de agosto del 2015, pm es decir minutos antes de comenzar la jornada de trabajo, es totalmente inexacto los supuestos de falta grave del cual se me acusa, su carta de preaviso dice erróneamente que el trabajador [redacted] fue agredido en la zona de locker, (casilleros) los días 20, 22 y 25 de agosto del 2015, siendo no solo golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas, el referido trabajador habría sido objeto de bullying, así como de hostigamiento sexual, lo cual no es cierto ni los he cometido ya que su video no acredita nada de lo que sostiene en su carta y pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos de los trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que se le atribuye, lo que ocurre esos días es

[Handwritten marks and scribbles on the left margin]

PODER JUDICIAL
YOLANDA MARIBEL CARRERA CORDERO
CORTE LABORAL DE LA TERCERA SALA
CORTE LABORAL DE LA TERCERA SALA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

que en circunstancias en que ingreso al casillero cuando estoy cambiándome para ingresar noto que varios trabajadores entre los que se encuentran el supuesto agredido están jugando de manos e inclusive hacen ademán de cargarlo a uno de ellos exigiéndole que "se bañe" ante lo cual yo me acerco y hago el ademán de tocarlo con la mano en son de juego, todo ello en evidente acto de juego y en ningún momento toco las partes íntimas del trabajador".

5.4. De fojas 11 a 15, corre la Carta de Despido de fecha 18 de septiembre del 2015, dirigida al accionante, apreciándose lo siguiente: "(...) que luego de haber revisado sus descargos, consideramos que usted, en lugar de desvirtuar las faltas graves que le han sido imputadas, ha confirmado la comisión de éstas, sus justificaciones pretenden justificar su conducta, en ese sentido se puede verificar en el punto 1 de su carta los hechos registrados por las cámaras en la zona de lockers ocurrieron antes de ingresar a trabajar, por lo cual estos hechos no están relacionados con el trabajo independientemente de ello estos hechos se llevaron a cabo en las instalaciones de la compañía, circunstancia suficiente para sancionar a los involucrados, en el punto 4 de su descargo preciso que las imputaciones son exageradas debido a que los actos registrados constituyen chistes, o juego de manos, en los que finalmente usted, no habría participado, no obstante sin perjuicio de ello es falso y se puede corroborar y se puede corroborar su participación en los hechos imputados en el CD adjunto a la carta de imputación, en el punto 5 usted se contradice a sí mismo, al aceptar expresamente que se acercó y que tocó y agarró en "son de juego", pues si usted considera que este tipo de acciones obedecen a simples juegos nos encontramos ante un problema adicional, puesto que la compañía de ninguna manera permitiría que forme parte de su organización personas que conciben a la violencia física y los actos de hostigamiento sexual, así como la indisciplina en meros juegos, o actos de recreación, menos si se dan en sus instalaciones y en perjuicio de sus trabajadores".

PODER JUDICIAL

YOLANDA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

docentes momento

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

5.5. Siendo así, corresponde el análisis de la imputación efectuada por la demandada al actor sobre falta grave, contemplada en el inciso a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, inciso a) **La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo:** Respecto a ello cabe señalar que atendiendo a la potestad "normativa" que posee el empleador, este tiene la facultad de elaborar una serie de parámetros normativos que tiene la finalidad de organizar y regular las labores dentro de la empresa. Tales disposiciones se reúnen en el llamado Reglamento Interno de Trabajo⁶. La afectación a estas obligaciones debe ser grave e imputable al trabajador, "bien deliberada o ya negligente", es decir puede ser "de forma deliberada, consciente o por negligencia"⁷. *El deber de colaboración importa que el trabajador debe prestar sus servicios de forma adecuada, llevando a cabo prestaciones que no se encuentren reseñadas expresamente en el contrato de trabajo y obviando todo comportamiento que puede perjudicar la utilidad de su trabajo al empleador. Cierta sector de la doctrina estima que la obligación de colaboración se refiere también a la conservación de la seguridad, la salud y moralidad en los lugares de trabajo y, en general, al cumplimiento estricto de la legislación laboral y especialmente en las medidas de prevención. Los reglamentos internos podrían ayudar a detallar los deberes esenciales que podrían reflejar el deber de colaboración entre las partes";* **f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral,** al respecto cabe señalar: "que son faltas graves que buscan sancionar conductas que distorsionan la convivencia y buen organización de la empresa además de reaccionar frente a actos lesivos de derechos constitucionales como el honor, la imagen y la integridad física del empleador y/o de los trabajadores. Ante la dificultades y complejidad que supone la probanza de

⁶La legislación obliga que las empresas con más de 100 trabajadores tendrán un Reglamento Interno de Trabajo.

⁷ORTIZA, Carmen. Ob. Cit, p. 1121.

PODER JUDICIAL

YOLANDA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

esta causal de despido, tenemos que tal labor podría facilitarse a través de registros audiovisuales o informes de las personas afectadas y/o testigos y constataciones de autoridades administrativa⁸; **i) El hostigamiento sexual cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo**, respecto a ello cabe señalar que: "Según la Constitución Política del Perú toda persona sin distinción de sexo tiene derechos, que se deben respetar y defender ante cualquier circunstancia más aun cuando el lugar de desarrollo personal es el centro de trabajo dado que se establecieron principios esenciales para su correcto desenvolvimiento. En ese sentido el hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano (...)"⁹. Según TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos actos que puedan constituir actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, de acuerdo al inciso i) de la norma señalada **constituyen falta grave equiparable al despido**.

5.6. Siendo así, del análisis de los medios probatorios se advierte, se advierte de la Carta de Preaviso de despido de fecha 04 de setiembre de 2015, que: " Se le imputa al actor la comisión de falta grave basado en una investigación donde se determinó que con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras pudieron evidenciar que el señor fue víctima de maltrato y bullying, así como hostigamiento sexual por sus compañeros de trabajos en diferentes oportunidades en la zona de lockers, los días 20, 22 y 25 de agosto del 2015, siendo no solo golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas", advirtiéndose de la Carta de descargo de fecha 11 de setiembre de 2015, que el actor reconoce la

⁸ JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU, EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERU. PRIMERA EDICIÓN, Pag. 529.

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos93/acoso-sexual-amoroso-abusos-del-poder-judicial-del-sector-publico-y-privado/ahemio/2751618.html>

PODER JUDICIAL



YOLLA...
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

descuento momento y de

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

existencia de los hechos sin embargo señala que no ha cometido falta grave y que la demandada pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos de los trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que se le atribuye. Sin embargo de la visualización del CD en la Audiencia de Juzgamiento a minuto 00:41:24 y a minuto 00:44:26 en la audiencia de vista de la causa, se advierte que el actor tuvo conductas inapropiadas que colisiona contra la dignidad del trabajador afectado los días 22 y 25 de agosto del 2015, y realiza actos connotación sexual y no de juego en contra del [redacted] quien se halla en ese momento en el pasadizo utilizado como vestidor con polo de color blanco y pantalón rojo y el actor vestido de rojo pasa caminado el día 22 por el lado del referido trabajador (víctima) y toma la mano como que lo jala al señor [redacted] y el día 25 pasa por el lado del señor [redacted] y ya dando un paso hacia adelante estira atrás las manos y los dedos hacia las nalgas del señor Huayllas y levantando la misma mano hace oler a otro trabajador próximo quien levanta la mano en señal de que apesta, y también se observa que el señor [redacted] obviamente trata de protegerse y se pone en alerta cuando pasa esta última persona, con lo cual obviamente se ha producido violencia psicológica y agresión física en contra del trabajador afectado y genera un ambiente hostil y el deterioro del ambiente laboral tanto del trabajador como también de la empresa, siendo así se encuentra acreditada los hechos de la imputación realizada contra el actor por la comisión de las faltas graves o sea los hechos atentatorios contra la dignidad del trabajador resulta evidente, en tanto que lo sostenido por el actor y el abogado no se ajustan a la verdad cuando señala que pasaba y lo empuja un poquito para pasar.

5.7. En ese sentido, en cuanto a la gravedad de la conducta realizada el demandante y el abogado pretende minizar señalando que estos hechos no son graves y son simples bromas y juegos entre compañeros de trabajo, asimismo, se advierte de la sentencia recurrida que el A quo determina que: "era una práctica que frecuentemente realizaban sus compañeros, por la confianza y familiaridad

[Handwritten marks and scribbles on the left margin]

PODERADO
YOLANDA
12/08

Abiertas 27-11-15

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

que mantenían, por los años que prestaban servicios", sin embargo para los efectos de valorar la magnitud o gravedad de la conducta debe tenerse en cuenta la conducta abusiva como gesto, palabra, comportamiento, actitud, que atenta por su repetición contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, degradando el ambiente de trabajo, crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, asimismo con relación a ello se tiene que: "El artículo veinticinco del Decreto Supremo N° 003-97-TR define a la falta grave como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanen del contrato, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación, sin mencionar que esta tenga o no contenido doloso, pues de otro modo no podría sancionarse adecuadamente la inconducta que sin tener contenido ilícito pueda tener la envergadura suficiente para quebrantar la disciplina, armonía y orden indispensables en todo centro de trabajo¹⁰. Siendo así, se advierte en el presente caso que la conducta desarrollada por el actor como el jaloneo a su compañero de trabajo y el tocamiento de nalgas para luego burlarse constituye una actitud humillante para cualquier trabajador lo cual configura un hostigamiento sexual y ejercicio de actos de violencia, lo que conlleva al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el derecho del trabajador a laborar en un ambiente digno humano;

5.8. Examinado el Reglamento Interno de Trabajo – RIT en adelante-, en la que también se sustenta la Carta de Preaviso y de Despido, en efecto es obvio aunque el trabajador afectado lo minimiza con cierto titubeo no siendo tajante en sus respuestas según el audio y video visualizado de la Audiencia de Juzgamiento, que la conducta del actor es evidente que infringe sus obligaciones del artículo 58 del RIT inciso d) que señala de manera tajante "Guardar el debido respeto a sus...compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés.", lo cual es tipificado en el artículo 99° inciso g) del mismo RIT que señala "Se tipifican como faltas (...) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria, y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.....o de otros

¹⁰Casación N° 1622-2000-Arequipa.

PODER JUDICIAL

YO [Signature]

277
Asistentes, mesentera y uno

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

trabajadores”, la misma que es tipificado en la parte pertinente del literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – en adelante LPCL - concordado con el f) de la misma LPCL. De los mismos también se advierte de dichos actos un componente de hostigamiento sexual tipificado en el inciso i) del referido artículo, que concuerda con el numeral 4.2¹¹ del artículo 4 de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – con respecto a la cual el numeral 8.2 del artículo 8 del mismo cuerpo legal que sanciona el hostigamiento sexual si es el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o **despido**, y es este caso el empleador optó por el despido.

5.9. Asimismo, cabe señalar que si bien se advierte que en la audiencia de Juzgamiento al preguntarle a la víctima en este caso el señor que actuó como testigo si el Señor lo habría acosado en el minuto (00:34:15) señala que no, también debe tenerse en cuenta que entiende la víctima como hostigamiento sexual que es un razonamiento distinto en cada persona, este hecho de por si no minimiza la conducta del demandante que se encuentra acreditada en autos, por tanto, por lo evidente de los actos realizados del actor, la declaración del afectado (víctima) quien asimismo no es tajante si no titubea en las respuestas no sea pasible de protección en estricta aplicación del artículo 1 y 2 de la Constitución Política del Estado – que dispone como derecho y principio de primer orden la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado, y que como derecho fundamental que toda persona tiene a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, por lo que esta Colegiado debe ratificar la sanción de despido por falta grave del demandante; en consecuencia se concluye que el

¹¹4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

PODER JUDICIAL

16
VOLANTE
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

actor ha incurrido en las faltas graves, debiéndose revocar la sentencia recurrida, amparándose los agravios analizados.

SEXTO: Análisis del agravios 2), 3), 7) de la demandada referidos al despido fraudulento.

6.1. Respecto al despido fraudulento corresponde señalar que a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución Política del Estado, el Tribunal Constitucional emitió sentencia en el expediente N° 976-2004-PA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, en la cual estableció reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario: **1)** El modelo de protección de eficacia resarcitoria; y **2)** El modelo de protección de eficacia restitutoria, al cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que recibe la se clasifica en: **a) despido nulo, b) despido incausado, y c) Despido Fraudulento**, lo cual interesa examinar, por ser la misma la pretensión demandada.

6.2. El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (*readmisión en el empleo*) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: **a)** el despido nulo (*de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución*); **b)** el despido incausado (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 –caso Telefónica–, expediente N° 1124-2002-AA/TC*). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos; **c) el despido fraudulento** (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002*).

011
docecientos noventa y seis

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

6.3. Respecto a la **modalidad de despido fraudulento**, se establece con la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, que procede 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 cumple con la imputación de una causal y los cánones 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"**. En tal sentido puede configurarse un **despido fraudulento** en los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;
- ✓ Cuando se le atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;
- ✓ Cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad;
- ✓ Cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador.

6.4. En el presente caso la demandada señala como agravios que la sentencia incurre en error al considerar que ha existido un **despido fraudulento** pese a estar acreditados los hechos, más aún cuando luego de visualizados los videos de las cámaras de seguridad el mismo reconozca que lo que visualiza es bullying. Siendo así, se advierte que en el presente caso que el empleador cumplió con el procedimiento formal de despido, desprendiéndose de los medios probatorios consistentes en los actuados del procedimiento de despido que los hechos que imputa la demandada al actor consiste en falta grave contemplada en los incisos a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y el demandado ha logrado acreditar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo del hoy demandante,

PODER JUDICIAL

YOLANDA
2015

247
doctores ponentes
y siete

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

encontrándose acreditado los hechos inculcados como faltas graves, los que indudablemente hicieron irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

6.5. Siendo así, en el presente caso, ha quedado probado que los hechos imputados al demandante no son notoriamente inexistentes ni falsos, por el contrario, éstos son ciertos pues la demandada acreditó que el actor incurrió en la falta grave de competencia desleal contemplada en los incisos a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivo o por los cuales no se configura el despido fraudulento alegado, debiéndose declarar infundada la demanda en aplicación de lo señalado en el artículo 200 del Código Procesal Civil.

SEPTIMO: Respecto a la pretensión subordinada referido al pago de la indemnización por despido arbitrario, debemos indicar que por los fundamentos de la presente sentencia, también ha quedado determinado la existencia de la falta grave y por ende dicha pretensión subordinada también resulta infundada. No existiendo otros agravios que absolver.

Por estos considerandos, la Tercera Sala Laboral de Lima, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE:

REVOCAR la Sentencia N° 246-2015, contenida en la Resolución N° Tres, de fecha 10 de octubre de 2016, obrante a fojas 211 a 215, que declara Fundada la demanda, y **Ordena** que la demandada REPONGA al demandante en su mismo puesto de trabajo y otros, y **REFORMANDOLA** la declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos, incluido la pretensión subordinada, sin costas ni costos procesales. En los seguidos por con AJESPER S.A., sobre Reposición Laboral por Despido Fraudulento y otros; y los DEVOLVIERON al Octavo Juzgado Permanente Especializado de Trabajo de Lima -

PODER JUDICIAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, cuatro de marzo de dos mil diecinueve

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho (fojas trescientos uno a trescientos nueve), contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete (fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y siete), que **revocó la Sentencia** del diez de octubre de dos mil dieciséis (fojas doscientos once a doscientos quince), que declaró fundada la demanda y reformándola, la declararon **infundada**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Tercero: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3), y 4), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Cuarto: Se aprecia del escrito de demanda del veinte de octubre de dos mil quince (fojas diecinueve a veintinueve), que el actor solicita que se declare su despido como fraudulento y que se ordene su reposición a sus ocupación habitual de operador de máquina termo contraíble en la línea cuatro, área de agua cielo en la

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

CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018
LIMA

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

planta de envasado de bebidas gaseosas y otros productos de Huachipa con el pago de sus remuneraciones devengadas y como pretensión subordinada, peticiona la indemnización por despido arbitrario, debiendo pagársele la suma de veintisiete mil ciento treinta y seis con 80/100 soles (S/ 27,136.80), más intereses, con condena de costas y costos del proceso y que se ordene el depósito de su compensación por tiempo de servicios de todo el período que dure el despido.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante consintió la sentencia emitida en primera instancia, pues le fue favorable, por lo que esta exigencia se cumple.

Sexto: La recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: a) **Infracción normativa por interpretación errónea e inaplicación del numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497;** b) **Infracción normativa por inaplicación del numeral 23.5) del artículo 23° de la Ley N° 29497;** c) **Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR;** y d) **Vulneración al debido proceso.**

Sétimo: En cuanto a la causal denunciada en el **literal a)**, cabe expresar que la misma resulta contradictoria, ya que el recurrente denuncia respecto de la misma norma legal invocada, interpretación errónea e inaplicación, contraviniendo el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N° 29497, deviniendo en **improcedente.**

Octavo: Respecto a la causal contenida en los **literales b), c) y d)**, debemos decir que la parte impugnante, si bien ha cumplido con precisar las normas que considera han sido infraccionadas por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento, conforme lo prevé el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, de los fundamentos en los que sustenta dichas causales no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso 3), del artículo 36° de la referida Ley Adjetiva, deviniendo en **improcedentes.**

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Noveno: Que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que la interpone.

Décimo: En cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedentes las causales invocadas, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, , mediante escrito del cuatro de enero de dos mil dieciocho (fojas trescientos uno a trescientos nueve) y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, **Ajeper S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

RHC/EEH