



FACULTAD DE DERECHO

INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE

N° 26261-2013-0-1801-JR-LA-13



PRESENTADO POR
ELIZABETH JACKELIN REBAZA DELGADO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LIMA – PERÚ

2020



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

INFORME JURÍDICO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO

NÚMERO DE EXPEDIENTE : 26261-2013-0-1801-JR-LA-13

DEMANDANTE : COLVER NOE, VASQUEZ HORNA

DEMANDADO : SERVICIO DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE LIMA Y
CALLAO – SEDAPAL

BACHILLER : ELIZABETH JACKELIN
REBAZA DELGADO

CÓDIGO : 2006212726

LIMA – PERÚ

2020

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES O HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

A. DEMANDA

Con fecha 21 de octubre de 2013, el señor Colver Noe Vásquez Horna interpone demanda por despido fraudulento contra su ex empleadora - Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL. Donde solicitó que se deje sin efecto la carta notarial de despido de fecha 20 de setiembre de 2013 y se ordene al representante legal de la demandada cumpla con reponerlo en su puesto de trabajo anterior al despido y se le pague las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, costos y costas del proceso.

Fundamentos de hecho:

El demandante sostiene:

- Que, laboró para la demandada desde el 01 de agosto de 2012, desempeñándose en el cargo de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios.
- Que, con fecha 05 de noviembre del 2012, se dispuso que labore en Mesa de partes del Centro Operativo Principal de la Atarjea; pese a no habersele capacitado para el desempeño del cargo encomendado, indica que las nuevas funciones a realizar eran distintas a las que venía efectuando en el cargo de operario especializado para el cual se le contrató, esto es el mantenimiento o reparación de muebles.
- Que, con fecha 07 y 14 de diciembre de 2012 respectivamente, el Poder Judicial efectúa la notificación de las cédulas dirigidas a la empresa demandada SEDAPAL correspondiente a dos (02) procesos judiciales seguidos por ex trabajadores de la empresa; siendo que por un error involuntario y frente al desconocimiento de las labores efectuadas como personal de mesa de partes, sólo selló los cargos de recepción de las citadas cédulas, más no los originales; motivo por el que consignó como fechas de recepción el 10 y 19 de diciembre de 2012 respectivamente; fecha que ingreso la documentación en el tramite documentario de la empresa, por lo tanto sostiene que los hechos a partir de los que corresponde declarar su despido como fraudulento, vienen produciéndose desde el 05 de noviembre de 2012, en que se le varió no

sólo en su puesto de trabajo, sino en las labores habituales para las que fue contratado; pues en ningún momento cometió la falta grave que se le imputa para su cese; prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; pues siempre cumplió con las funciones y tareas encomendadas por su empleador; configurándose por tanto un despido fraudulento, correspondiendo ordenar su reposición en el cargo de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir

Fundamentos de derecho:

- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
- Artículo 25 del TUO del DL 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.
- Ley 29497: artículo 2° numeral 2).

Medios probatorios:

- Copia de las cartas de pre aviso y de despido.
- Copia de la comunicación de descargo.
- Copia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
- Copia del cuadro de programación de actividades individuales y cuadro de resultados de incentivos.
- Copia del Manual de Organización y Responsabilidades Específicas (MORE)
- Copia de Resolución de Gerencia General N° 584-2012-GG del 06-08-12.
- Copia de constancia de trabajo.

B. AUTO CALIFICATORIO:

Mediante resolución N° 1 de fecha 28 de octubre de 2013, el juez de la causa declaró inadmisibile la demanda, concediéndole un plazo de cinco días para que subsane las observaciones advertidas en la presente. Subsana la demanda, mediante resolución N° 3 de fecha 5 de diciembre de 2013, se admitió a trámite la demanda interpuesta. Se corrió traslado de la demanda a la parte demandada y se fijó fecha para la Audiencia de Conciliación.

C. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

El 20 de mayo de 2014, en el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, se llevó a cabo la audiencia de conciliación.

En ella, en primer lugar, se procedió con la acreditación de las partes, siendo que ambas concurrieron a la Audiencia. Posteriormente, el Juez dispuso el inicio de la conciliación suspendiendo la grabación para iniciar con la conciliación. Sin embargo, la grabación se reanudó debido a que no se arribó a ningún acuerdo ya que ambas partes mantenían sus puntos de vista.

Luego de ello, se procedió a determinar las pretensiones materia de juicio, siendo ellos los siguientes:

- Determinar si corresponde declarar el cese del demandante como un despido fraudulento y si consecuentemente corresponde ordenar su reposición en su puesto de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas.

Fijadas las pretensiones, la parte demandada presentó su contestación de demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos y expuso los siguientes fundamentos de hecho:

- El cese del demandante fue debido a la comisión de falta grave estipulada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Que, en el procedimiento por falta grave, se determinó que el demandante modificó de manera irregular y de mala fe, las fechas en los cargos de recepción de las cédulas de notificación de los procesos judiciales seguidos por dos (02) ex trabajadores de la empresa, habiendo consignado los días 10 y 19 de diciembre de 2012, cuando verdaderamente dichas cédulas habían sido recibidas con fecha 07 y 14 de diciembre de 2012, respectivamente.
- Que, dichos cambios ocasionó que al ser derivadas al Equipo de Asuntos Legales, se incurriera en error respecto al computo de los plazos procesales previstos por ley para realizar la contestación de demanda, habiendo excedido los mismos para efectuarla, las cuales fueron puestas a conocimiento por las cédulas de notificación precitadas

incurriendo en rebeldía, viéndose obligada al pago de dos multas para reincorporarse a los procesos y cuya negligencia del actor finalmente dejó en estado de indefensión y desventaja para afrontar dichos procesos a la demandada.

- Que, habiéndose encontrado de esta forma acreditada la comisión de falta grave es que se procedió a despedirlo; por tanto, no se ha configurado el despido fraudulento que el demandante aduce, no correspondiendo por tanto ordenar su reposición, ni el pago de remuneraciones devengadas que peticiona.

Finalmente, se tuvo por contestada la demanda y se fijó fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento, concluyendo así la audiencia.

D. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Con fechas 30 de junio de 2014, se realiza la Audiencia de Juzgamiento, en ella las partes expusieron sus pretensiones y los fundamentos de hecho que las sustentan, se enunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria, se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes, por lo que al haberse actuado todos los medios probatorios admitidos, los abogados presentaron sus alegatos, se dio por concluida la Audiencia, difiriéndose el fallo citando a las partes para la notificación de la sentencia.

E. RESOLUCIÓN DE JUZGADO

Con fecha 07 de julio de 2014, el juez de la causa declaró: FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por COLVER NOE VÁSQUEZ HORNA contra SERVICIO DE AGUA POTABLE y ALCANTARILLADO DE LIMA – SEDAPAL, en consecuencia declaró el cese del demandante como un despido fraudulento. ORDENO que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la empresa demandada reponga al demandante en su puesto habitual de labores como Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios. Asimismo, declaró IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de abono de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, dejando a salvo el derecho del accionante para que lo haga valer conforme a ley, con costas y costos. Señalando los siguientes argumentos:

- Que, si bien la empresa demandada imputa al actor la comisión de falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por haber inobservado los artículos 17, 84 y 89 del

Reglamento Interno de Trabajo así como vulnerado el Código de Ética al haber modificado de mala fe las fechas de recepción de las cédulas judiciales; sin embargo, conforme se advierte respecto del literal del artículo 17; el demandante debía actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función, cumpliendo estrictamente las órdenes recibidas con responsabilidad, diligencia, disciplina y poniendo en ello el máximo interés, capacidad y eficiencia; siendo que en el artículo 84 se hace referencia a que constituyen faltas graves incurrir en negligencia o ineficiencia en el trabajo; afectar el patrimonio de la empresa y/o de los trabajadores por negligencia comprobada; incumplir las disposiciones del Código de Ética; mientras que en el artículo 89 se indica que se extingue el vínculo laboral por la comisión de faltas graves que implican 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; por tanto se tiene que los artículos enunciados del Reglamento Interno de Trabajo, lo que pretenden establecer es el correcto cumplimiento de las funciones asignadas para las labores propias del cargo ocupado por el trabajador, así como la diligencia con la que éste debe actuar frente al mismo y el cumplimiento en forma adecuada y sin resistirse a la ejecución de sus obligaciones.

- Que, de autos se aprecia que se encuentra debidamente acreditado que el actor ingresó por concurso público y fue contratado por la demandada para laborar como Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios, el 01 de agosto de 2012; habiéndose cambiado al actor con fecha 05 de noviembre de 2012 para laborar en mesa de partes; es decir un mes antes de la fecha en que ocurrieron los hechos por los que se produjo su despido (07 y 14 de diciembre de 2012); no obstante ello y si bien la demandada (en su condición de empleador) cuenta con la facultad del *Ius Variandi*; sin embargo, dicha facultad debe ser usada dentro de parámetros objetivos y razonables que no afecten al trabajador, los que sin embargo, no se aprecia de autos.
- Que, el accionante no recibió capacitación alguna para desenvolverse en el puesto totalmente distinto (mesa de partes) para el que fue contratado (operario); el cual pese a lo manifestado por la demandada; si era y resultaba necesario para el eficiente desempeño en el área designada, pues el no haberlo hecho así finalmente ocasionó que después de un mes de su designación laboral, el demandante incurriera en errores como los suscitados los días 07 y 14 de diciembre de 2012; más aún si se tiene en cuenta que el nuevo puesto a ocupar implicaba labores propias de un personal administrativo.
- Que, la demandada sustenta el despido en el no cumplimiento de las funciones por parte del demandante, en razón a la falta de diligencia con

que efectuó las labores; así como a la mala fe mostrada en su proceder; sin embargo, no es posible amparar tales alegaciones toda vez que conforme se ha manifestado, el accionante no fue contratado para laborar en el área de mesa de partes. La demandada no ha acreditado que el actor haya actuado de mala fe, pues al modificarse las fechas en la recepción de los cargos de las cédulas de los procesos judiciales; el demandante finalmente no obtuvo ningún beneficio propio ni el de terceros.

- Que, es posible afirmar que el imputar al actor como falta grave el incumplimiento de sus funciones así como la mala fe en su actuar; este Despacho considera que estos resultan siendo hechos irreales o falsos; pues el demandante ingresó a laborar por concurso público para la demandada, por cumplir con los requisitos exigidos para un personal que realizaba labores de Operario Especializado en Administración y Conservación (obrero) y no labores de Técnico de Administración y Conservación (administrativo); y que en todo caso de haber dispuesto la demandada la variación de su puesto de trabajo; debió señalar las razones en virtud de las que se realizaba dicho cambio, así como mínimamente brindar al accionante la capacitación adecuada para el eficiente desempeño del nuevo cargo otorgado; por tanto no es cierto y constituye un hecho falso que el demandante no haya cumplido con sus funciones.
- Que, no existe norma legal que sustente el pago de remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de un despido calificado como fraudulento, no resulta posible amparar este extremo.

F. RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 14 de julio de 2013, la demandada interpuso recurso de apelación, bajo los siguientes fundamentos:

- En la sentencia impugnada no se ha considerado que se encuentra acreditado que el actor se encargaba de recepcionar las cédulas de notificación y dentro de ellas recepcionó las demandas de los ex trabajadores de la Empresa, los días 07.12.2012 y el 14.12.2012, conforme a los cargos de recepción de los juzgados.
- Que, se ha omitido que el actor consignó las fechas 10.12.2012 y 19.12.2012, en las referidas notificaciones; es decir, cambio de manera irregular y de mala fe la fecha de recepción de ingreso de las mencionadas cédulas y este se demoró 1 y 3 días hábiles en trasladar las cédulas de notificación al Equipo Asuntos Legales, induciendo en error a presentar la contestación de las demandas en forma

extemporánea, lo cual, afecto económicamente a la Empresa, habiendo incurrido en rebeldía.

- Se había demostrado que mediante las cartas de preaviso y de despido, el actuar de la empresa ha sido la correcta, pues se comprobó que el actor actuó de mala fe, negligencia y sin responsabilidad, lo cual demostró su falta de seguimiento, control y diligencia en la ejecución de sus funciones, denotando una actitud negligente, teniendo en cuenta que, era la persona encargada de realizar las actividades de recepción y remisión de documentos en la oficina de Mesa de Partes.
- Que, el juez de origen no habría tenido en cuenta que los hechos que conllevaron al despido del demandante, han sido debidamente comprobados mediante los descargos donde señala textualmente el actor desconocía que era un grave error cambiar las fechas de recepción.
- Se descarta que el proceso investigador está plagado de irregularidades dado que los mismos fueron llevados con arreglo a ley conforme a la documentación adjunta al presente proceso. Por lo que no existió ánimo perverso ni auspiciado por el engaño; ni mucho menos se le ha imputado al ex trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, no existiendo despido fraudulento.
- Que, el demandante pretendía hacer creer que el desconocimiento sobre la adulteración de fechas no era un error, cuando para ello no se necesita estudios superiores ni técnicos, sino simplemente criterio.

G. RESOLUCIÓN DE SALA SUPERIOR

Mediante resolución de fecha 16 de junio de 2015, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, resolvió REVOCAR la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, REFORMANDOLA la declaró INFUNDADA, en consecuencia se ORDENÓ el archivo definitivo de los actuados, señalando como fundamentos lo siguiente:

- Que, en la carta de descargo de imputación de falta grave del demandante, donde señala “opté por sellar únicamente el cargo del mensajero, dejando para después el sellado y registro de los documentos originales”; está reconociendo que asignó una fecha diferente a la que efectivamente debió consignar; es decir, no se evidencia la fabricación de pruebas alegada por el demandante, pues es el mismo quien acepta haber realizado el hecho imputado por la empleada, lo cual no ha sido evaluado por el *A quo*, quien concluye que no es cierto y constituye un hecho falso que el demandante no haya cumplido con sus funciones; siendo falso que haya actuado de mala fe y declara la existencia de un despido fraudulento pues a criterio del

Juzgador el supuesto que se da en el presente caso es que se ha imputado al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo cual se aleja de los hechos narrados por las partes en el desarrollo del proceso y la pretensión del actor, pues esta se circunscribe en un despido fraudulento mediante elaboración de pruebas; lo que a su vez no se encuentra acreditado en autos.

- Que, en autos se verifica que no estamos frente a un despido fraudulento, dado que no se ha comprobado un ánimo perverso en la conducta de la demandada, y que el supuesto que se ha dado no es el de fabricación de prueba; sino más bien, de los medios probatorios se extrae que el despido sufrido por el actor fue uno arbitrario, pues la sanción impuesta resulta desproporcional e irrazonable; sin embargo, esto no es materia de pronunciamiento del órgano colegiado, motivos por los cuales se desestiman los agravios alegados, correspondiendo revocar la recurrida, reformándola se declara infundada la demanda.

H. RECURSO DE EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

Con fecha 8 de julio de 2015, el demandante al no estar conforme con la sentencia de vista, interpuso recurso extraordinario de casación, basándose en los siguientes fundamentos:

- Que, la sentencia de vista se aparta del precedente vinculan recaído en la sentencia N° 976-2001-AA/TC.
- Que, el despido fraudulento se configura al despedirlo utilizando de manera formal una disposición legal para justificar el despido que carece de justificación real, con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, toda vez que la causal de falta grave fue aplicada dentro del supuesto de que el contrato de trabajo a plazo indeterminado del actor determinaba su responsabilidad y funciones de empleado.
- Que, se encontraba claro que el despido se produjo a través de actos preparatorios para conseguir las pruebas que darían lugar a una aparente justificación legal, con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.

I. RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA

Con fecha 16 de agosto de 2016, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, declaró IMPROCEDENTE el recurso interpuesto. Entre los fundamentos, expuso:

- Que, el impugnante no describió con claridad ni precisión en qué consiste el apartamiento del precedente vinculante, toda vez que se

limita a formular argumentos cuestionando el análisis de las instancias de mérito, lo cual no constituye objeto de análisis casatorio.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

Luego del análisis de los principales actos procesales, debo señalar que se han evidenciado los siguientes problemas jurídicos:

- ¿El demandante cometió la falta grave estipulada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR?
- ¿El despido del cual fue objeto el demandante deviene en fraudulento?
- ¿En qué consiste la buena fe laboral?

➤ Análisis de los problemas jurídicos:

2.1 ¿El demandante cometió la falta grave estipulada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR?

En el caso materia de autos, se le imputa al demandante haber cometido una falta grave, esto al haber colocado una fecha distinta a la que realmente le correspondía a la recepción de la notificación de la demanda que le habían iniciado a la demandada, haciendo así que ésta no logre contestarla a tiempo.

La falta grave, normativamente, se encuentra regulada en el artículo 25° del TUO del DL 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral y es considerada como la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Al respecto, Toyama (2009), señala que:

“En este punto hay conexión con el Derecho Civil, en tanto que la falta grave supone un incumplimiento contractual y la sanción representa el ejercicio de un poder privado del empleador en la búsqueda de un orden laboral. Así, esta premisa guiará al operador jurídico para encuadrar correctamente la apreciación de los hechos o conductas tipificadas en los incisos que comprende el artículo 25 de la LPCL, como faltas laborales específicas y en particular cuando la ley condiciona la configuración de estas a su gravedad sin precisar en qué consiste esta. Existen dos consecuencias de lo expresado precedentemente. De un lado, la

aplicación del principio de gradualidad en la imposición de una sanción que se valora en cada caso concreto. Naturalmente, se debe analizar cada caso y determinar, en forma específica, si la falta es de tal magnitud que califica como grave y motiva la imposición de la sanción más drástica. Así, la jurisprudencia ha señalado que para verificar el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador como premisa inicial para iniciar un trámite de despido es recomendable atender al hecho de la actividad negligente del servidor, la cual adquiere gravedad, según el cargo que desempeñaba, la experiencia y antigüedad en el mismo y el perjuicio causado al empleador así como, en general, cualquier hecho que sea determinante para la valoración de la falta laboral. Adicionalmente, la apreciación de la conducta del trabajador no exige de manera indispensable la configuración de un acto doloso pues basta con que su actuar u omisión afecte gravemente la convivencia laboral (p. 137)".

A su vez, tenemos que:

"La Corte Suprema determinó que para valorar si el trabajador devino en una circunstancia que califique como falta grave, deberá atenderse una serie de circunstancias, a saber: a) antigüedad del trabajador; b) el hecho que no haya sido sancionado con anterioridad; y, c) los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador. Así, entre los elementos que caracterizan el incumplimiento figuran la existencia de advertencias previas, la habitual tolerancia de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales en el momento del incumplimiento y las consecuencias de este. Se catalogan como consecuencias del incumplimiento, las repercusiones económicas, el hecho que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otras". Sala de Derecho Constitucional y Social, Casación 7394-2015, Arequipa, 10 de enero de 2014.

El artículo 25, inciso a) del TUO del DL 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que constituye falta grave que amerita el despido de un trabajador: "*a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral...*". En el caso de autos, se tiene que al demandante se le despidió por haber incumplido las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Así como el incumplimiento de lo establecido en los incisos a);

b); n); y ñ) del artículo 17° y numerales 4, 12, 31 y 41 del artículo 84° del Reglamento Interno de Trabajo de SEDAPAL; ello por haber modificado de manera irregular y de mala fe de las fechas de ingreso en los cargos de las cédulas de notificación de los procesos judiciales seguidos por dos (02) ex trabajadores de la empresa, así como la demora de un (01) día hábil y tres (03) días hábiles al efectuar traslado de las mencionadas cédulas al Equipo Asuntos Legales de la demandada.

De la carta de descargos realizado por el demandante, éste reconoce que realizó dicha acción; sin embargo, se justifica que ingresó a laborar para la demandada en un puesto diferente al cual se encontraba en ese momento -mesa de partes- y que como no fue capacitado, eso lo llevó al error que cometió respecto a la recepción de las notificaciones.

De ello, se advierte que efectivamente, el demandante si cometió la falta que se le imputa, ya que el mismo lo reconoce. Lo que sí se puede cuestionar, es si dicha falta era suficientemente grave para hacer insostenible vínculo laboral.

2.2 ¿El despido del cual fue objeto el demandante deviene en fraudulento?

El Tribunal Constitucional, determinó que además de los despidos arbitrarios, indirectos y nulos, podían ejecutarse despidos incausados y fraudulentos. Así señaló que los despidos fraudulentos se configuran cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales.

De lo mencionado en el párrafo anterior, sucede 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. Solo en esos casos el trabajador tendrá derecho a solicitar judicialmente de manera alternativa la reposición en el puesto de trabajo.

En virtud a lo mencionado en el párrafo anterior, debemos precisar que desde el año 2017 con la publicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional emitida por la Corte Suprema de

Justicia acordó por mayoría : En los casos de despido incausado y despido fraudulento el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización por daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente , lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. En caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el Juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.

Por otro lado, Quispe y Mesina (2009), respecto al despido fraudulento manifiesta que:

"Se configura despido fraudulento cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Como figura, fue creada por el TC en la STC Exp. N° 2158-2006-PAITC, en la que se dijo que "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 cánones procedimentales, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistente, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas, procediendo en estos casos la reposición". Si bien, el despido fraudulento no es en estricto un caso de despido sin causa, es equiparable a este último, pues, en el fondo, el empleador no alega un motivo de despido. Es decir, a efectos prácticos, en estos casos no hay causa de despido, por ser esta manifiestamente irreal. Con la creación de esta figura se restringe aún más el ámbito de aplicación del despido arbitrario (no inconstitucional) sujeto sólo a la indemnización en la vía ordinaria laboral, el cual limita así a los despidos en los que se alegue una causa razonable o posible (no falsa o irreal) de despido, pero que no sea demostrada en el proceso respectivo, y siempre que no se violenten otros derechos fundamentales" (p. 119).

Asimismo, hay que señalar que:

“Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador.” **CASACIÓN LABORAL N° 2228-2016 LIMA; Segunda Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria, 25 de abril de 2018**

En el caso que nos compete, conforme se tiene dicho, es el propio demandante quien expone que efectivamente realizó la conducta que se le imputa pues señala: *"opté por sellar únicamente el cargo del mensajero, dejando para después el sellado y registro de los documentos originales"*; reconociendo de esta manera que asignó una fecha diferente a la que efectivamente debió consignar.

En ese sentido, no se aprecia que la demandada le haya imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, que se haya fabricado pruebas, entre otros; por tanto, el despido no puede ser considerado fraudulento, ya que la imputación que se le realiza es verdadera y aceptada por el demandante.

2.3 ¿En qué consiste la buena fe laboral?

Una forma de mantener una relación laboral y que la misma se desarrolle dentro de la mejor armonía que se pueda, es que se actúe con buena fe laboral; es decir, el trabajador al formar parte de una relación laboral, se compromete a cumplir con las normas que su empleador le imponga, claro está que estas normas deben encontrarse dentro del rango normativo permitido; entre dichas normas, se encuentra la buena fe laboral, la misma que prescribe que todo trabajador debe actuar con respeto, honestidad y honradez para con su empleador.

La Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano (2009), manifiesta respecto a la buena fe laboral que:

“Se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y

honestidad en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.” (p. 626)

Por su parte, Montoya (2013), sostiene que:

“La buena fe laboral no opera únicamente para sustentar la tipificación de dichas lesiones al vínculo contractual derivadas específicamente del incumplimiento de la prestación laboral a que se encuentra obligado en virtud de aquel, sino también respecto de otras obligaciones que sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación se consideran exigibles al trabajador en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre el empleador y el trabajador.” (p. 190).

Como se ha señalado, en el presente caso, se le imputó al demandante la comisión de una falta grave, consistente en la ruptura de la buena fe laboral; sin embargo, ante ello debemos señalar que si bien es cierto la falta se cometió, para que la misma sea considerada como falta grave y por ende como el quebrantamiento de la buena fe laboral, dicha falta debe ser de tal índole que haga irresistible continuar con la relación laboral; por tanto, si bien se cometió una falta, la misma no puede ser calificada como una que provoque la ruptura del vínculo laboral y que haga imposible continuar con la relación laboral.

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

Luego de haber realizado el análisis de los principales actos desarrollados a lo largo del proceso, debo señalar mi postura respecto a las resoluciones emitidas.

Debemos empezar señalando que al resolver la causa, en primera instancia se declaró fundada en parte la demanda; pero al no estar conforme con ella, la parte demandada, interpuso recurso de apelación el mismo que al ser resuelto, la Sala Superior, revocó la sentencia y declaró infundada la demanda.

Respecto a la parte formal de las sentencias, debemos expresar que las mismas, cuenta con las tres partes que toda sentencia debe contener, como lo es la parte expositiva, considerativa y resolutive. Asimismo, se debe señalar que toda sentencia debe estar debidamente fundamentada, siendo esto un mandato constitucional. Así tenemos que, en la sentencia de primera instancia, si bien el juzgador expone los argumentos porque considera que la demandada

debía ser declarada fundada en parte, se evidencia que no valoró adecuadamente los medios probatorios ni cómo ocurrieron los hechos, lo cual si realizó la Sala Superior, quien con un mejor criterio de valoración y observando todos los medios probatorios, además de los hechos revoca la sentencia y declara infundada la demanda. Ahora bien, con relación al fondo del asunto; es decir, del tema central del expediente en análisis, debemos empezar señalando que para que se dé por finalizada la relación laboral, debe producirse un despido.

Así tenemos, que 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 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) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sin embargo, hay situaciones en que se despide sin que se presente una causa justa de despido, naciendo así los distintos tipos de despido que establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los creados jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional. En el presente caso, tenemos que se imputa a la demandada, la realización de un despido fraudulento.

Mediante sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005 – Exp. N° 0206-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional con carácter de precedente vinculante, dispuso: “(...) 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 indubitablemente 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”. Asimismo, en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC, señaló que: “(...) Se produce el denominado despido fraudulento, 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, 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 (...)”.

De acuerdo a ello, tenemos que el despido fraudulento, se configura cuando: a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. d) La fabricación de pruebas.

En el presente caso tenemos que se le imputó al demandante la comisión de una falta grave, al haber cambiado las fechas de las notificaciones de unos procesos judiciales que se habían iniciado contra la demanda, perjudicándolos así ya que no pudieron contestar la demanda en el tiempo oportuno.

De los medios probatorios aportados por las partes, se observa de los cargos de notificación y de los mismos descargos que realizó el demandante ante su empleadora, que efectivamente realizó la acción que se le imputa, esto es, haber colocado una fecha distinta a la de la verdadera en la que se llevó la recepción de la notificación; en ese sentido, no se observa que la demandada haya fabricado pruebas para imputarle una falta, o que las observaciones del deber de la labor que se realiza, no estén tipificadas en la norma legal interna de la demanda (Reglamento Interno de Trabajo), o que no hayan existido los hechos; por lo tanto, no se advierte la existencia de un despido fraudulento.

Tras lo manifestado, debo expresar que si bien se acredita la comisión de una falta, también es cierto que toda sanción además de ser oportuna, debe ser proporcional con la sanción a imponer; sin embargo, se evidencia que en el presente caso, la demandada no tuvo en cuenta el principio de proporcionalidad en la sanción; en ese sentido, mi conformidad con lo expuesto por la Sala Superior, en la que señala que se evidenció una desproporción entre la falta y la sanción, lo cual si podría configurar otro tipo de despido, sin embargo, ello no fue demandado, por lo que no podía pronunciarse al respecto.

Ahora bien, con relación a la resolución emitida por la Corte Suprema, mi conformidad con la decisión de haber declarado improcedente el recurso de casación interpuesto, pues para que el mismo proceda deben cumplirse a cabalidad los presupuestos que la norma procesal establece y, asimismo, se deben señalar con claridad los supuestos que se denuncian y fundamentar de manera clara y precisa los mismos, lo cual no ocurrió en el recurso presentado por el recurrente.

IV. CONCLUSIONES:

1. En virtud a los hechos expuestos, se puede concluir que la relación laboral debe mantenerse o estar siempre dentro de los principios de respeto, lealtad y buena fe a fin de que cada actor o parte de la misma pueda actuar de una manera confiable frente a la otra; es por

eso, que cuando se rompe esta confianza, se puede romper la relación laboral. En esa misma línea, podemos indicar que la relación laboral se puede extinguir por distintas circunstancias, entre las que se encuentran el despido, siendo esta una actitud unilateral por parte del empleador; por ello, es que la norma laboral establece ciertos presupuestos para que dicha decisión se encuentre dentro de la legalidad.

2. Por otro lado, podemos observar que cuando no se respeta la ley, y el empleador haciendo un uso abusivo de su posición y apoderado de sus facultades, da por finalizada la relación laboral, sin observar los presupuestos establecidos por la norma, es que se configuran los despidos fraudulentos, incausados o nulos.
3. El despido fraudulento se configura cuando el empleador rompe el vínculo laboral de una manera perversa, se fabrica pruebas, señala hechos inexistentes falsos e imaginarios. En el caso de autos, se tiene que el demandante efectivamente realizó la conducta que se le imputa, en ese sentido, no se puede establecer que la demandada haya fabricado pruebas o inventados hechos inexistentes, por lo que el despido no podía ser calificado como fraudulento. Si bien el demandante cometió los hechos, también es cierto que la misma no fue sancionada de forma proporcional.
4. Finalmente, se puede indicar que los tecnicismos extremos o la poca claridad pueden jugar en contra de un procedimiento de despido e incluso en la interposición de una demanda laboral y es por ello que la claridad y la pulcritud, tanto en la descripción de los hechos como en las referencias legales debe ser una exigencia para toda imputación de falta grave o exigencia de un derecho reconocido.

V. BIBLIOGRAFÍA

- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2009). El despido disciplinario en el Perú". Revista IUS N° 38. Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- QUISPE CHAVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico (2009). El despido en la jurisprudencia. Lima: Gaceta Jurídica.
- Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano (2009). Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: Grijley.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Tercera Edición. Lima- Perú. Jurista Editores.
- AURIS GUTIERREZ, Fredy (2018). SUMMA LABORAL: Toda la jurisprudencia laboral vinculante, relevante y actual en un sólo volumen. Nomos & Thesis.
- ALVA CANALES, Armando (2016). Despido Laboral: Nuevos Criterios Jurisprudenciales. Primera Edición. Lima – Perú. Gaceta Jurídica.

VI. ANEXOS

• **DEMANDA**

EXP. No.

ELEGAL:

C. PRINCIPAL

ESC. No.01

SUMILLA: DEMANDA DE IMPUGNACION DE DESPIDO FRAUDULENTO

Handwritten signature/initials

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO LABORAL DE LIMA:

S.J.

COLVER NOE VASQUEZ HORNA identificado con DNI 32940061, domiciliado en el Jr. Los Rubies No. 1772-Urb Flores 78 distrito de San Juana de Lurigancho, señalando como domicilio legal en la AV. ARENALES No. 431 OF. 503-B LIMA y CASILLA ELECTRONICA No. 8889 a Ud. respetuosamente, digo:

Que, en ejercicio del derecho constitucional a la tutela jurisdiccional efectiva y en concordancia con el acuerdo arribado en el Pleno Jurisdiccional Supremo, **INTERPONGO DEMANDA POR DESPIDO FRAUDULENTO** en contra de mi empleadora **SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA-SEDAPAL**, a quien se le deberá notificar la presente demanda y sus recaudos en su domicilio principal sito en la Av. en la Av. Ramiro Priale No. 210, distrito del Agustino, a efectos de que oportunamente, cumpla con **REPONERME** en mi puesto habitual de trabajo, conforme al petitorio específico y fundamentos fácticos y jurídicos, siguientes:

I. PETITORIO:

1. SOLICITO al Juzgado, se sirva **DEJAR SIN EFECTO** la Carta Notarial de despido de fecha 20 de setiembre del 2013 por haber incurrido la demandada en **DESPIDO FRAUDULENTO**.

2. Declarada que sea el despido como fraudulento, demandado en el punto anterior; **SOLICITO** se sirva **ORDENAR** al representante legal de la entidad demandada, para que **cumpla con reponerme en mi puesto de trabajo anterior al despido de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística** y se me pague las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta mi reposición efectiva.

3. Hago extensivo mi demanda al pago de los intereses legales, costos y costas del presente proceso.

II. SITUACION LABORAL DEL DEMANDANTE

Hago presente al Juzgado, que interpongo la presente demanda de despido fraudulento en situación en que me encuentro sin vinculo laboral, por haber sido despedido de manera fraudulenta con fecha 20 de setiembre del 2013, cuya imputación de supuestas faltas graves fueron consecuencia de los actos preparatorios llevados a cabo por la propia demandada desde el 05 de noviembre del 2012 en la cual de manera unilateral y sin previa capacitación fui trasladado de puesto de trabajo para realizar labores de Oficina en la Mesa de Partes, cuyas labores no me correspondían efectuar dado el cargo de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística (obrero) a la cual accedí por concurso público.

En este sentido, cumplo con precisar que ingrese a laborar al servicio de la entidad demandada el 01 de agosto del 2012, fecha a partir de la cual vine laborando en forma ininterrumpida hasta el 20 de setiembre del 2013 desarrollando el cargo de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística hasta que se me cambia de lugar de trabajo para inducirme a incurrir en errores que fueron utilizados de manera perversa como supuestas faltas graves, conforme se ha de exponer más adelante. A la fecha del despido vine percibiendo en calidad de remuneración mensual, la suma de S/2,766.00, nuevos soles, conforme se desprende de la boleta de pagos que acompaña a la presente demanda en calidad de pruebas.

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO

1. RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL Y DESPIDO FRAUDULENTO:

1.1. Es el caso Señor Juez, que el recurrente ingresa a trabajar al servicio de la entidad demandada con fecha 01 de agosto del 2012 mediante concurso público para ejercer el Cargo de Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística, es decir para realizar labores de obrero, cargo este que vine desarrollando de manera efectiva y sin ningún problema hasta el 05 de noviembre del 2012, fecha esta en la cual sin consulta previa y de manera unilateral mediante una simple orden verbal de mi jefe inmediato, soy trasladado de puesto de trabajo a la ventanilla de la Mesa de Partes General de la entidad demandada, para realizar labores de empleado asignándome el trabajo de recepción y registro electrónico de documentos, para el cual nunca fui capacitado y menos concursado. Este hecho Señor Juez, constituye el inicio de los actos preparatorios que la demandada construyo para utilizar

45
Caso 4

formalmente las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real, es decir de manera formal puso en práctica para construir un despido aparente dentro del marco de la ley mediante Carta Notarial de fecha 20 de setiembre del 2013, basado en los supuestos que contiene el inc. a) del Art. 25° del TUO del Decreto Legislativo No. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003-97-TR, y literal a) del Art. 88° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), por supuesto el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que según refiere abrina hecho irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

1.2. A efectos de que vuestra Magistratura, tenga un conocimiento objetivo que conlleve a la convicción de que en el presente caso se ha manifestado el despido fraudulento, resulta fundamental considerar las obligaciones que las partes tienen dentro del contrato de trabajo. En este sentido, debe tenerse presente, que el vínculo jurídico existente entre el trabajador y empleador se manifiesta precisamente en el Contrato de Trabajo y es en virtud a este contrato de trabajo de carácter sinalagmático, que las partes se obligan recíprocamente, entre otros por parte del empleador a dar las ordenes correspondientes en base a su propia organización y al trabajador de acatar leal, adecuada y honestamente dichas ordenes; A su vez, el empleador se obliga al pago de la retribución o remuneración, así como a cumplir con sus obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos, reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo que en este caso constituye el vínculo jurídico entre las partes. Al respecto, el profesor español Manuel Alonso García refiriéndose al Contrato de Trabajo, manifiesta lo siguiente:

*"Desde el momento mismo en que las partes – empresario y trabajador- consienten en obligarse, quedan obligadas. Y su obligación, así creada se extiende, desde entonces no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado (...) sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley (...). Asimismo, respecto al contenido del contrato, este mismo autor señala lo siguiente: "(...podemos considerar que el contenido de la relación de trabajo es el conjunto de derechos y deberes recíprocos de las partes del mismo, que se manifiesta como una consecuencia del vínculo que liga a aquellas" **

1.3. Siendo esto así, resulta evidente que nuestra legislación nacional, reconoce y regula la naturaleza contractual del vínculo laboral, y consecuentemente las responsabilidades y obligaciones que nacen del contrato de trabajo. En este sentido, cabe indicar que una de las responsabilidades más importantes del empleador es precisamente observar y respetar las normas legales y el Reglamento Interno de Trabajo y que en este caso, conforme podrá apreciar vuestra Judicatura no se ha respetado, incurriendo la demandada en flagrante inobservancia de la norma legal y fundamentalmente del Reglamento, en tanto de manera deliberada y con el propósito de ocasionarle un daño al trabajador, ordeno su trasladado de lugar de trabajo, para que realice labores de empleado en la ventanilla de mesa de partes general, es decir labores que nunca realizo y para el cual no fue contratado mediante concurso público. En este sentido, no puede la demandada invertir las responsabilidades que emanan del contrato de trabajo, toda vez que el actor al acceder al nuevo cargo para el cual no fue

30
cu

contratado, lo hizo en estricto cumplimiento del mandato verbal recibido por su jefe inmediato; Por lo que, su conducta laboral se circunscribió dentro los deberes que contempla el inc. a) del Art. 17 del Reglamento Interno de Trabajo en tanto su actuar en la nueva labor asignada y pese a no haber sido capacitado para ello fue de buena fe, cumpliendo estrictamente las órdenes recibidas con responsabilidad, diligencia, disciplina y poniendo en ello el máximo interés; Por lo que, la demandada no puede recurrir a la inobservancia de la norma legal y menos al Reglamento Interno, considerando que la actuación del actor, solo se limitó a las órdenes impartidas, sin conocimiento de sus obligaciones emanadas de esta nueva labora al no haber sido contratado.

1.4. Dicha traslado de lugar de trabajo, sin duda constituye el punto de partida que da inicio a la invalidez del despido por la causal de fraude a la ley, toda vez que el empleador violentando las reglas contractuales emanadas del contrato de trabajo a plazo indeterminado, ha ordenado su traslado a un puesto de trabajo para el cual no estuvo contratado y menos capacitado para la labor encomendada, lo cual demuestra que el traslado fue pretexto para construir en apariencia formal el despido mediante la utilización de las casuales de falta grave que contempla la ley.

1.5. Conforme a la doctrina y la jurisprudencia existente, se configura el supuesto de despido fraudulento, cuando *"Se despide al trabajador con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causa 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas (STC No. 976-2001-AA/TC, Fj. 15 c).*

2. DESPIDO FRAUDULENTO

2.1. Conforme podrá compulsar vuestra judicatura, del tenor de las cartas de imputación de cargos y de despido, remitidos con fechas 06 de agosto y 20 de setiembre del 2013, la entidad demandada procede a despedirme del trabajo haciendo referencia al inc. a) del Art. 25° del TUO del Decreto Legislativo No. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003-97-TR, y literal a) del Art. 88° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), por supuesto *el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que según refiere a brina hecho irrazonable la subsistencia de la relación laboral*, es decir por haber registrado el ingreso de demandas por mesa de partes con fecha posterior a la consignada en los cargos sellados en la fecha de presentación, referidos a los casos de Keyil Marith Cantos Perez y Edivar La Cruz Balladares recibidas el 07-12-2012, descargado el 10-12-12 y recibida el 14-12-12 y descargada el 12-12-12.

57
Cura

2.2. En cuanto a la TIPICIDAD DE LOS CARGOS IMPUTADOS; Al respecto, a efectos de determinar si existe o no tipicidad de los cargos imputados con relación a la causal de falta grave prevista en la ley; es preciso referirnos previamente a la norma legal acogida dentro de la carta de pre aviso y despido, respectivamente. En este sentido, es de apreciar que de acuerdo a lo expuesto precedentemente, la entidad demandada considera que el actor ha incurrido en la falta grave que contempla el Art. 25º Inc. a) del TUO de la LPCL, publicada mediante D.S. No. 003-97-TR, el cual establece que constituye falta grave: **"El incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento e la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de las labores y la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo ..."**. Al respecto, queda claro que con el traslado de lugar de trabajo del taller del Equipo de conservación puesto de trabajo de obrero a la Mesa de Partes General de la demandada, en primer término es el empleador quien incurre en incumplimiento del contrato de trabajo y con ello en responsabilidad contractual y por parte del trabajador solo se ciñe al cumplimiento de sus nuevas obligaciones que en modo alguno durante su permanencia hasta el 20 de setiembre del 2013, nunca fue materia de contradicción, considerando el servidor haber cumplido con sus obligaciones de trabajo, prueba de ello es que no se le amonesto ni llamo la atención por ninguna irregularidad, entendiéndose que su labor la realizaba en la medida de su conocimiento propio y buena fe, interés capacidad y eficiencia tal como lo contempla el Art. 17 del RIT. Siendo esto así, dicho supuesto de la norma imputada al actor, no se encuentra enmarcada con el actuar del actor.

2.3. De otro lado, cabe resaltar que siendo elementos constitutivos del despido fraudulento el **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aparente cumplimiento de la imputación de una causa y los cánones procedimentales**; Al respecto, debe tener presente que según los actos preparatorios descritos (traslado de lugar de trabajo sin capacitación y contrario al contrato de trabajo de obrero, aparentando no haberse realizado tal acto manteniendo la misma condición de trabajo en las planillas de remuneraciones y boletas de pagos) queda claro que el propósito de la demandada se encontraba dirigida a despedirme del trabajo con un ánimo perverso, en la medida que las imputaciones de faltas graves con visos de legalidad fueron realizadas en clara violación de las obligaciones sinalagmáticas que emanan de contrato de trabajo de obrero; sin observancia del principio de inmediatez (por cuanto ocurre el hecho el diciembre-12 y se me despido en setiembre del 2013) y auspiciado por el engaño, toda vez que se me traslado de lugar de trabajo, bajo la promesa de que mi condición laboral no cambiaría y lo que es más grave aún, sin informarme que las labores que debía realizar en la mesa de partes significaba un cambio total y radical de las labores originarias que realizaba como Obrero-Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística; es decir, labores de carácter manual de carpintería y otros de mantenimiento, prueba de ello es que hasta la fecha del despido se me considera obrero en apariencia que es el mismo cargo desempeñado desde que ingre a trabajar (Operario Especializado de Conservación del Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de

52
over
7

Logística). Finalmente, constituye un aspecto muy importante a tomar en cuenta, el hecho de que durante la realización de las labores en la mesa de Partes, el recurrente nunca fue materia de llamada de atención u otra medida disciplinaria, por lo que siempre considere que las labores que realizaba se encontraba acorde a la buena fe laboral conforme al marco legal y Reglamento Interno de Trabajo, situación que queda corroborado con las calificaciones óptimas realizadas por la demandada en Cuadro de Actividades Individuales del 01-01-13 al 31-12-13, véase señor Juez, que en el referido documento (ANEXO 1-) se siguió consignado las labores de obrero cuya labor fue: la de atender los requerimientos de mantenimiento o reparación de los muebles e inmuebles del COP la Atarjea, cuando en la practica realizaba labores de empleado especializado en computo para el cual no fui capacitado; Así mismo, este mismo hecho se desprende del cuadro de Calificaciones de Resultado de incentivo económico por cumplimiento de metas, a tenor del cual se desprende el mismo cargo de obrero, así como la calificación de sobresaliente del periodo 2012-IV periodo y 2013. Siendo esto así, queda claro que el recurrente fue engañado por la demandada para realizar otras labores y de esta forma imputarme cargos extemporáneos de supuestas faltas graves con visos de legalidad.

2.4. De otro lado, cabe resaltar que conforme se desprende del MORE (Manual de Organización y Responsabilidades Especificas), la responsabilidad del operario especializado en administración y conservación es responsable por la ejecución de las actividades operativas de mantenimiento, correctivo y preventivo de las instalaciones, inmuebles del centro operativo principal la atarjea y zonas aledañas, tales como gasfitería, albañilería, carpintería, jardinería, pintura, soldadura y otros trabajados similares...; En cambio, para las labores de Mesa de Partes se necesitaba ser un Técnico de Administración y Conservación, cuya responsabilidad entre otros era asegurar el cumplimiento del ingreso y salida de la documentación de la mesa de partes del COP la Atarjea.

2.5. Como podrá apreciar, los requisitos y funciones en cada puesto de trabajo son radicalmente diferentes, razón por la cual no puede considerarse razonable y de buen fe, el traslado ocasionado de lugar de trabajo, sino más bien un acto de simulación para construir un despido con visos de legalidad. Finalmente, hago presente que el daño ocasionado se manifiesta no solo en el despido sino también durante mi permanencia en el puesto de trabajo por cuanto no obstante existir dos ventanillas, el recurrente fue el único que se encargo de recibir documentos y registrarlos en la computadora, se escaneaban y se remitía a las dependencias correspondientes, cuya carga de labor fue totalmente abusiva por cuanto a pesar de quedarme mas allá de las horas ordinarias de trabajo era imposible ponerse al día al ingresar cientos de documentos, cuya mecánica de trabajo fue aceptada por mi jefe inmediato, prueba de ello es que nunca fui materia de observación ni llamada de atención, lo cual se deberá calificar como un abuso del derecho que conlleva claro está al despido fraudulento mediante imputaciones absurdas auspiciado por el engaño. Por estas consideraciones, apelo a vuestra instancia a efectos de que oportunamente se sirva declarar fundada la demanda y ordenar mi reposición en el trabajo previa declaración del despido fraudulento.

53
0001
7

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Sustento el petitorio de mi demanda en el acuerdo arribado en el Peno Jurisdiccional Supremo, y la jurisprudencia del tribunal Constitucional, en aplicación de los cuales es viable mi demanda de reposición por la causal de despido fraudulento en esta vía ordinaria laboral.

2. Sustenta el cumplimiento del principio de veracidad y formalidad en lo previsto por el Art. 26 del TUO de la LPCL publicada mediante D.S. 003-97-TR, la misma que refiere que, *Las faltas graves señaladas en el Art. 25° de la misma norma, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral ...*. De igual forma, el Art. 32° de su Reglamento publicado mediante D.S. 001-96-TR, precisa taxativamente que: *"La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo, corresponde al empleador"*.

3. Sustenta la tramitación de la presente demanda en vía de Procedimiento ABREVIADO, el Art. 2° numeral 2. de la Ley Nueva ley Procesal de Trabajo No. 29497.

4. Sustenta el pago de los intereses legales, en la Ley No. 25920.

VI. CUANTIA DE LA DEMANDA

La cuantía total de la presente demanda resulta indefinida por contener el petitorio principal la reposición.

VII. VIA PROCEDIMENTAL

La presente demanda conforme a lo previsto por el Art. 2° numeral 2. de la Ley Nueva ley Procesal de Trabajo No. 29497, deberá tramitarse en VIA DE PROCESO ABREVIADO.

VIII. PRUEBAS DE LA DEMANDA

En calidad de Pruebas, ofrezco las siguientes:

1. Copia del 16 de setiembre del 2013; con las cual acredito, relación laboral, condición de trabajo y última remuneración mensual percibida.

- 54
ant
ant
2. Copia de las Cartas de Pre Aviso de fecha 29-08-13 y Carta de Despido del 20-09-13, con las cuales acredito la imputación de cargos y despido, la falta de tipicidad de los cargos, el engaño de las labores asignadas, y el DESPIDO FRAUDULENTO.
 3. Copia de la Comunicación de Descargo de fecha 06-09-13, con la cual demuestro haber rebatido cada una de los cargos imputados, con la debida prueba acompañada.
 4. Copia Art. 17 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo, cuyos documentos tiene como objeto demostrar el cumplimiento de mis labores y su sanción en caso de desobediencia, demostrándose la buena fe laboral por parte del trabajador.
 5. Copia de los cuadros de programación de actividades individuales y cuadro de resultado de incentivos, con las cuales se demuestra la calificación sobresaliente como operario.
 6. Copia el Manual de Organización y Responsabilidades Especificas (MORE), mediante el cual se demuestra la diferencia radical de las funciones y perfil para desarrollar la labor en mesa de partes y de operario.
 7. Copia de la Resolución de Gerencia General No. 584-2012-GG del 06-08-12, con la cual acredito mi condición de operario a la cual accedí mediante concurso público de meritos, labor registrado hasta la fecha del despido, apariencia de legalidad en el traslado indebido de lugar de trabajo y utilización de las norma legales para el despido fraudulento.
 8. Copia de la Constancia de Trabajo de fecha 24-09-13, con la cual se acredita el engaño de la calificación del puesto de trabajo para construir una causal de falta grave que no existe y no he cometido en mi condición de obrero operario.

IX. ANEXOS DE LA DEMANDA

- ANEXO 1-A: Copia del Documento Nacional de Identidad
- ANEXO 1-B: Copia del 16 de setiembre del 2013
- ANEXO 1-C: Copia de las Cartas de Pre Aviso de fecha 29-08-13 y Carta de Despido del 20-09-13
- ANEXO 1-D: Copia de la Comunicación de Descargo.
- ANEXO 1-E: Copia Art. 17 y 84 del Reglamento Interno de Trabajo
- ANEXO 1-F: Copia de los cuadros de programación de actividades individuales y cuadro de resultado de incentivos.
- ANEXO 1-G: Copia el Manual de Organización y Responsabilidades Especificas (MORE).
- ANEXO 1-H: Copia de la Resolución de Gerencia General No. 584-2012-GG del 06-08-12.

ANEXO 1-I. Copia de la Constancia de Trabajo de fecha 24-09-13

OTROSI DIGO (1): Que, al amparo de los Arts. 74º, 80º y otros del C.P.C, otorgó facultades de representación judicial a mi Abogado defensor FELIX EDILBERTO HUAMANCAYO LANDEO con Reg. Cal 14199; con dicho fin ratifico mi domicilio personal en la dirección indicada en la parte introductiva de la presente demanda. Asimismo, declaro estar instruido de la representación que le otorgo y de sus alcances.

OTROSI DIGO (2): A fin de contabilizar el plazo de caducidad, deberá tener presente los días de inactividad del Poder Judicial del 07-10-2013.

POR LO EXPUESTO:

Sírvase Ud. Señor Juez, admitir la presente demanda, tramítarla conforme a su naturaleza y por el mérito de los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos, y las pruebas que se ofrecen, oportunamente DECLARARLA FUNDADA EN TODOS SUS EXTREMOS con aplicación de los intereses legales, costas y costos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Lima, 21 de Octubre del 2013.

Felix Huamancayo Landeo
ABOGADO
REG CAL 14199

[Handwritten signature]
32940061

55
2-4
1

• **CONTESTACIÓN**

20/05/14
RECIBIDO
Hotel: Firma:

Expediente N° 26261-2013-0-1801-JR-PA-13
Especialista : Charaja Aznarán
Cuaderno : Principal
Sumilla : Contestación de Demanda

25 PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia de Lima
21 MAIO 2014
RECIBIDO
EDIFICIO 25 TORRE VALDEZ 25

23/05/14
entendido con 2 fotos

SEÑOR JUEZ DEL 13° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA – SEDAPAL; con RUC N° 20100152356, debidamente representado por su Apoderado el Abog. Luis Angel Iazo Huapaya, identificado con DNI N° 41188276, conforme consta en el Poder que adjuntamos al presente; con domicilio real en Autopista Ramiro Prialé N° 210 en El Agustino, con domicilio Procesal en la Casilla N° 1711 del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, sito en el 4to. Piso de Palacio de Justicia de Lima; con Casilla Electrónica N° 9671; en los seguidos por don **VASQUEZ HORNA, COLVER NOE;** sobre "Supuesto" Despido Fraudulento; a Usted respetuosamente decimos:

I.- **APERSONAMIENTO:**

Que, en atención a lo indicado en el artículo 19° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y conforme lo indicado en la Resolución N° 03 notificada a SEDAPAL el 06 de Enero del 2014, procedemos a contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, conforme a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que a continuación pasamos a exponer:

II.- **CONTESTACION DE LA DEMANDA:**

Cese de la Relación Laboral: Despido por causa justa:

- 2.1. Señor Juez, el cese de la relación laboral del actor se debió previo procedimiento de despido establecido en los artículos 31º y 32º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. 003-97-TR, (TUO de LPCL) al haber cometido falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25º de la citada LPCL siendo el procedimiento.
- 2.2 SEDAPAL es una empresa estatal de derecho privado cuyo objeto social es la prestación de servicios de saneamiento en Lima y Callao. Por la dimensión de

81
objetos
y uno

la empresa ésta cuenta con capital humano muy numeroso, los mismos que desarrollan labores administrativas y operativas a efecto de realizar el objeto social de la Empresa.

2.3 Las relaciones laborales, derecho y obligaciones de los trabajadores de SEDAPAL, se rigen por las normas contenidas en el TUO del D.L. N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.4 Respecto al tema materia de controversia, negamos y contradecimos el petitorio de la demanda, toda vez que se ha comprobado de manera contundente que el Sr. Colver Noe Vásquez Córdova, recepiona las cédulas de notificación de las demandas de la Sra. Keyli Marlith Cantos Pérez y la del Sr. Edívar La Cruz Valladares, ambos ex – trabajadores de la Empresa, los días 07.12.2012 y el 14.12.2012, teniendo en cuenta que, obran en los cargos de recepción de dichos Juzgados, los cuales se adjuntan a la presente. Sobre el particular, las cédulas de notificación se encontraban con sello de fecha de recepción de los días 10.12.2013 y 19.12.2013, siendo derivadas al Equipo Asuntos Legales, con la finalidad que sean contestadas dentro del plazo establecido conforme a ley (10 días hábiles).

2.5 Sin embargo, el 15.02.2013 y el 22.03.2013 el 20° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio y el 15° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio, notificaron a la Empresa las Resoluciones N°s 02 y 03 respectivamente, declarándonos rebeldes al no contestar la demanda de la Sra. Keyli Marlith Cantos Pérez y del Sr. Edívar La Cruz Valladares oportunamente, dichas resoluciones fueron impugnadas, teniendo en cuenta que, se contaba con la seguridad que la primera y segunda demanda fueron notificadas a la Empresa los días 10.12.2013 y 19.12.2013, siendo desestimadas la impugnaciones por dichos Juzgados señalando que fueron notificadas el 07.12.2012 y 14.12.2012.

2.6 Asimismo, el Sr. Colver Noe Vásquez Córdova cambió de manera irregular y de mala fe la fecha de RECEPCIÓN de ingreso de las mencionadas cédulas de notificación, y se demoró 1 día y 3 días hábiles en trasladar las cédulas de notificación al Equipo Asuntos Legales, dichas irregularidades indujo a

82
vache
y el

presentar la contestación de las demandas en forma extemporánea, lo cual, afectó económicamente a la Empresa, en razón que, el Juzgado nos declaró en rebeldía, por no contestar dichas demandas dentro del plazo establecido conforme a ley, debiendo pagar dos multas para poder reincorporarnos al proceso, y para agravar dicha negligencia es que dejó a SEDAPAL en un estado de indefensión y desventaja para afrontar el proceso judicial entablado por la Sra. Keyli Marlith Cantos Pérez y el Sr. Edívar La Cruz Valladares., ex – trabajadores de la Empresa.

- 2.7 Efectivamente, se ha demostrado de manera contundente que mediante las cartas de preaviso y de despido que el actuar de nuestra empresa ha sido la correcta, en virtud de que se comprobó que el actor actuó de mala fe, negligencia y sin responsabilidad al cambiar manera irregular las fechas de ingreso de recepción de las mencionadas cédulas, lo cual demostró su falta de seguimiento, control y diligencia en la ejecución de sus funciones, denotando una actitud negligente en el desarrollo de la labor, teniendo en cuenta que, era la persona encargada de realizar las actividades de recepción y remisión de documentos en la oficina de Mesa de Partes, con ello no hizo más que resquebrajar la confianza y falta de responsabilidad que debía mantener como todo “BUEN TRABAJADOR” con su empleadora.
- 2.8 Señor Juez dejamos en claro que nuestra representada siempre actuó de buena fe con el actor, es decir depositó en él la confianza que en toda relación laboral (empleador y trabajador) presupone un mínimo de confiabilidad sin el cual resulta imposible generar un entorno favorable para el desarrollo contractual; sin embargo lejos de seguir una línea recta de lealtad, confianza y responsabilidad, el actor vulneró el principio de BUENA FE LABORAL, al inducir a presentar las contestaciones de las demandas en forma extemporánea, inobservando el Reglamento Interno de Trabajo vigente, además de haber incumplido claras disposiciones del Código de Ética de SEDAPAL.
- 2.9 Lo señalado precedentemente constituye una causa justa de despido relacionada con su conducta al haber incurrido en la comisión de falta grave

laboral prevista en el 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, consistente en: Inciso a) "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebramiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno del Trabajo (...)".

83
rebasent
y tres

III. SOBRE EL "SUPUESTO" DESPIDO FRAUDULENTO ALEGADO POR EL DEMANDANTE:

En este punto procedemos a cuestionar lo afirmado por el demandante, respecto de que se habría configurado o no un despido fraudulento, al respecto conviene en señalar lo siguiente:

- 3.1 La figura del "despido fraudulento" al igual que la del "despido incausado" ha sido desarrollada dentro de la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes que el Tribunal Constitucional ha expedido sobre la protección de los derechos constitucionales laborales y el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución para aquellos casos de despido no contemplados en la lista cerrada del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los que exista la vulneración de algún derecho constitucional en los que resulte insuficiente el tipo de protección resarcitoria consistente en el pago de una indemnización, considerando por consiguiente que en tales supuestos es posible recurrir al modelo de protección restitutorio.
- 3.2 Es así que el máximo interprete de la Constitución, ha considerado que el despido fraudulento vulnera el derecho constitucional de defensa y el derecho constitucional al trabajo (en el sentido que, en aplicación del principio de causalidad, solamente puede despedirse a un trabajador en tanto exista una causa justa), ha establecido que correspondería frente a tal supuesto brindar una tutela restitutoria frente a los derechos fundamentales supuestamente afectados.

84
debe ser
así

- 3.3 En lo que concierne al despido fraudulento el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 c) de la Sentencia N° 0976-2001-AA/TC estableció que este 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 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, como lo ha señalado en este último caso la jurisprudencia de este Tribunal (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas”*.
- 3.4 De igual manera, se configura un despido fraudulento cuando hay una utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por nuestro ordenamiento jurídico, supuesto que se advierte en la Sentencia emitida en el Expediente N° 06235-2007-PA/TC (fundamento octavo) sobre máximo intérprete de la Constitución indico que: *“este colegiado considera que la ruptura del vínculo laboral sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación (...) configura un despido fraudulento”*.
- 3.5 Por tanto, se tiene entonces que 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 la voluntad.*
 - *Cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador.*
 - *Utilización fraudulenta de una modalidad de contratación*
- 3.6 En tal sentido respecto al tema materia de controversia el demandante manifiesta que se le han atribuido *Hechos Falsos y Malas Interpretaciones*. Sin embargo los hechos que conllevaron al despido del demandante han sido

85
Calle
y
Calle

DEBIDAMENTE comprobados mediante sus descargos (Debidamente anexados en su demanda Anexo 1-D) donde señala textualmente: “(...) **desconocía que era un grave error cambiar las fechas de recepción (...)**”. Como usted conoce, el Sr. Colver Noe Vásquez Córdova debió cumplir sus obligaciones de trabajo actuando con buena fe, capacidad y lealtad; sin embargo, con la mencionada comisión de falta grave ha incurrido en el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, además de haber incumplido claras disposiciones del Código de Ética de SEDAPAL.

- 3.7 Asimismo, descartamos rotundamente que el proceso investigador este plagado de irregularidades dado que los mismos fueron llevados con arreglo a Ley conforme a la documentación adjunta al presente proceso.
- 3.8 Vuestro digno despacho podrá evidenciar que no ha existido un ánimo perverso ni auspiciado por el engaño; ni mucho menos se le ha imputado al ex trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- 3.9 Efectivamente, no existe ninguna Despedido Fraudulento en contra del actor. Toda vez y conforme lo hemos señalado líneas atrás, el Sr. Colver Noe Vásquez Córdova ha manifestado que “(...) **desconocía que era un grave error cambiar las fechas de recepción (...)**”, dicha irregularidad, quebró el Principio del Derecho Laboral de la Buena Fe, que señala que la relación laboral es básicamente una relación de confianza mutua entre las partes, en la que cada una toma conocimiento de sus obligaciones y las cumple en forma natural, sin que haya necesidad de efectuar controles, requerimientos, reproches o reclamos e indujo a presentar las contestaciones de las demandas en forma extemporánea, afectando económicamente a la Empresa, debiendo pagar dos multas para poder reincorporarnos a los respectivos procesos dejando a SEDAPAL en un estado de indefensión y desventaja para afrontar los procesos judiciales entablados por la Sra. Keyli Marlith Cantos Pérez y el Sr. Edívar La Cruz Valladares.
- 3.10 Vuestro despacho deberá tener presente que la conducta del actor carece de responsabilidad, eficiencia y honradez; además queda plenamente demostrado que actuó con mala fe y tuvo un comportamiento negligente en

el desarrollo de su labor, lo cual, NO SE DEBE TOLERAR EN NINGUNA EMPRESA.

- 3.11 Realmente nos parece poco creíble que el actor pretende hacerle que creer a vuestro digno despacho que desconocía que ADULTERAR FECHAS no era un error, cuando para ello NO SE NECESITA ESTUDIOS SUPERIORES NI TECNICOS, SINO SIMPLEMENTE CRITERIO, por lo cual no hace más que reforzar la manera poco negligente, responsable y con la mala fe que ha actuado el actor.
- 3.11 Por lo expuesto se puede apreciar que el supuesto "despido fraudulento" no se configura en el presente proceso, por lo que la presente demanda debe ser declarada INFUNDADA, en todos sus extremos.

IV. RESPECTO DE LOS HECHOS EXPUESTO EN LA DEMANDA:

- 4.1 El término "*proceso investigador previo al despido*", es un término empleado por la propia Ley (Segundo párrafo del artículo 31° del TUO del D. Leg. N° 728, por tanto no puede afirmar la existencia de una "*falsa, perversa y malintencionada intencionalidad de despido*" toda vez y conforme lo hemos señalado párrafos atrás, el actor reconoce que *cambió las fechas de recepción de las notificaciones* mediante sus descargos presentados a la Empresa, con dicha acción, el actor resquebrajó el principio de buena fe laboral, que supone que en toda relación laboral se tiene como núcleo fundamental la vinculación entre dos personas (Empleado – Empleador) presupone un mínimo de confiabilidad sin el cual resulta imposible generar un entorno favorable para el cumplimiento de obligaciones contractuales, efectivamente el factor de lealtad, honradez y confianza se encuentra presente en todo contrato de trabajo, porque sin ello se haría imposible mantener una relación contractual entre las dos partes.
- 4.2 Señor Juez queremos dejar en claro que el actor adulteró las fechas de recepción de las notificaciones, induciendo a error al momento de contestar las demandas de los ex – trabajadores de la Empresa, trayendo con ello el resquebrajamiento del principio de buena fe laboral, honradez, que está implícito en un trabajador que conocía perfectamente las labores que realiza

86
a
y

(conforme el actor mismo lo ha señalado), pues si bien es cierto constituye un principio fundamental toda empresa, el principio de buena fe laboral que supone el un mínimo de confiabilidad entre las partes (Trabajador – Empleador) sin el cual resulta imposible generar un entorno favorable para el cumplimiento de obligaciones contractuales.

27
Cuba
y más

4.3 Ahora bien, respecto al giro principal de la presente demanda, debemos señalar lo siguiente:

Desarrollo de los hechos ocurridos:

- Las siguientes demandas fueron remitidas por el Poder Judicial, las cuales han sido ingresadas en Mesa de Partes de la COP La Atarjea, siendo las que se detallan a continuación:

1.1 Demandante : Keyli Marlith Cantos Pérez

Expediente : 27462-2012

Juzgado : 20° Juzgado Laboral Transitorio de Lima

Monto : S/. 33, 000.00 nuevos soles

Fecha de Sello COP La Atarjea cargo del Poder Judicial :

07.12.2012

Fecha de Sello COP La Atarjea cargo Equipo Asuntos Legales:

10.12.2012

1.2 Demandante : Edívar La Cruz Valladares

Expediente : 20295-2012

Juzgado : 15° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima

Monto : S/. 284, 190.30 nuevos soles

Fecha de Sello COP La Atarjea cargo del Poder Judicial :

14.12.2012

Fecha de Sello COP La Atarjea cargo Equipo Asuntos Legales:

19.12.2012

- BP
Calle
de
- Sobre el particular, se observó que el actor era la persona encargada de realizar las actividades de recepción y remisión de documentos en la oficina de Mesa de Partes, el cual recepiona las cédulas de notificación de las demandas de los ex - trabajadores de la Empresa, los días 07.12.2012 y 14.12.2012, teniendo en cuenta que, obran en los cargos de recepción de los mencionados Juzgados.
 - Es preciso señalar que, el actor se retrasó en trasladar las cédulas de notificación al Equipo Asuntos Legales, 1 día y 3 días hábiles después de recepcionadas las mismas, cambiando de manera irregular y de mala fe la fecha de ingreso de las mencionadas cédulas, ocasionando con ello que la contestación de las demandas en forma extemporánea, debiendo pagar dos multas para poder reincorporarnos a los respectivos procesos judiciales y dejando a SEDAPAL en un estado de indefensión y desventaja para afrontar los procesos judiciales de ex – trabajadores de la Empresa.
 - Asimismo señalamos que, una excesiva carga laboral que hubiere tenido el actor en dichas fechas, no implica un cambio en las fechas de los sellos de recepción, lo cual demuestra la mala fe en el actuar de su persona debido a que ningún motivo amerita el actuar señalado.
 - Señor juez, conforme lo expuesto precedente el actor infringió las normas estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) Literal del artículo 17° que señala: “El trabajador tiene los siguientes deberes: a) Actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función cumpliendo estrictamente las órdenes recibidas y poniendo en ello el máximo interés, capacidad y eficiencia; b) Prestar sus servicios en forma puntual, cuidadosa y diligente; n) Cumplir las disposiciones previstas en el Código de Ética de SEDAPAL, sujetándose a las sanciones establecidas en el mismo; ñ) Cumplir fiel y estrictamente con las normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como con las demás disposiciones que dicte la Empresa, de la misma forma, el artículo 84º señala que se consideran faltas incurridas por el trabajador sujetas a la

89
Della
m

adopción de medidas disciplinarias, entre otras, las siguientes: (...) 4) Incurrir en negligencia o ineficiencia en el trabajo; 12) Afectar el patrimonio de la Empresa y/o de los trabajadores, por negligencia comprobada, 31) Incumplir las disposiciones señaladas en el Código de Ética de SEDAPAL y 41) No observar las normas relativas a deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en el Título IV de este Reglamento”.

- Del mismo modo el actor habría transgredido según lo estipulado en el Código de Ética, donde en su Artículo 6° referido a los Principios y Prohibiciones que rigen la conducta ética del personal: “Inciso 6.1 ***Despliega una conducta íntegra actuando con rectitud, honradez y honestidad, satisfaciendo el interés de la Empresa y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.***

En el desarrollo de una conducta íntegra, el personal se desenvuelve lealmente, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo; asimismo, actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

El despliegue de una conducta íntegra permite al personal de SEDAPAL cumplir con los deberes de neutralidad, transparencia y discreción en el ejercicio de sus funciones” (el subrayado es nuestro)

- Asimismo, el actor habría infringido lo estipulado en el 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, consistente en: Inciso a) “El Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebramiento de la buena fe laboral (...) y la inobservancia del Reglamento Interno del Trabajo (...)”.

4.5. En tal sentido, llegamos a la siguiente conclusión:

1. Que el actor cambió las fechas de recepción de las notificaciones de manera irregular y de mala fe de las demandas de la Sra. Keyli Marlith Cantos Pérez y la del Sr. Edívar La Cruz Valladares, ambos ex –

trabajadores de la Empresa, recepcionadas los días 07.12.2012 y el 14.12.2012, por los días 10.12.2013 y 19.12.2013,

90
novem

2. Dichas irregularidades, indujo a presentar la contestación de las demandas en forma extemporánea, causando perjuicio económico a la Empresa, en razón que, los Juzgados nos declararon en rebeldía, por no contestar dichas demandas dentro del plazo establecido conforme a ley, debiendo pagar dos multas para poder reincorporarnos al proceso, dejando a SEDAPAL en un estado de indefensión y desventaja para afrontar los proceso judiciales entablados por ex – trabajadores de la Empresa.
3. La falta grave realizada por el actor, hace irrazonable la continuación de la relación laboral, asimismo dicha falta grave consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producido por el acto doloso o culposo del actor, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y el trabajador impide que puede sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad.

VI. MEDIOS PROBATORIOS DE SEDAPAL:

- 6.1 El mérito de la declaración de parte del demandante a efecto de que el apoderado legal de SEDAPAL, puede efectuar las preguntas e interrogaciones del caso en concreto, de acuerdo a las normas legales de un informe oral.
- 6.2 En merito de las cédulas de notificación donde vuestro despacho podrá evidenciar de manera contundente la MALA FE del actor en cambiar las fechas por otros, es decir el actor las recepciona el 07.12.2012 y 14.12.2012 al mensajero del Poder Judicial y con la que se queda en su poder y que tenía que ser entregada al área del Asuntos Legales CAMBIA LAS FECHAS POR 10.12.2012 Y 19.12.2012, ocasionado un grave perjuicio a nuestra representada, en virtud de que ha tenía que pagar la MULTA por rebeldía y así mismo NOS DEJA EN UN ESTADO DE INDEFENCIÓN CONTRA DICHOS PROCESOS.

6.3 En merito del correo electrónico enviado por el actor a su Jefe inmediato de fecha 27.11.2012, donde el actor "Le agradece la oportunidad de brindarle el desenvolvimiento en mesa de partes" es decir donde el actor de manera reciproca con su empleador ESTUVO DE ACUERDO con el cambio que se le realizó, es más NO LO OBJETO EN NÍNGUN MOMENTO, por lo cual no hace más que demostrar que sus actos demuestran mala fe.

91
Mozart
M...

VIII. **ANEXOS DE NUESTRO ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

- 1-A: Copia del DNI del Apoderado que suscribe y Poder con el que actúa el Apoderado que suscribe.
- 1-B: Copia de las cédulas de notificación donde vuestro despacho podrá evidenciar de manera contundente la MALA FE del actor en cambiar las fechas por otros, es decir el actor las recepciona el 07.12.2012 y 14.12.2012.
- 1-C: Copia del correo electrónico enviado por el actor a su Jefe inmediato de fecha 27.11.2012.

POR TANTO:

A Ud. señor Juez solicito evaluar los argumentos vertidos y declarar Infundada la demanda, sin condena de costos y costas e intereses, en razón de que no le asiste ningún derecho a la demandante de interponer la presente demanda, conforme se puede apreciar de los argumentos vertidos precedentemente.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS.- De conformidad con el Artículo 80º del C.P.C., delegamos a los abogados: Luis Ángel Lazo Huapalla, Teresa Urbina Gallese y Julio Cesar del Solar Reynaga, las facultades generales de representación referidas en el artículo 74º del Código acotado.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS.- Facultamos a los señores Claudia Sánchez Girbau con DNI N° 44930706 y Renato Velit Peña con DNI N° 428277495, como procuradores judiciales a efecto de que puedan sacar copias simples y certificadas del expediente, recoger anexos, etc.

Lima, 20 de Mayo del 2014


Luis Angel Lazo H.
ABOGADO
Reg. C.A.C. 8032


Julio Cesar del Solar Reynaga
ABOGADO
Reg. C.A.C. 8032

• **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**

92
2014

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE
LIMA

EXPEDIENTE : 26261-2013-0-1801-JR-LA-13.
DEMANDANTE : COLVER NOE VÁSQUEZ HORNA
DEMANDADO : SEDAPAL
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : BENJAMIN CARHUAS CÁNTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN
SECRETARIA DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

INTRODUCCIÓN

En Lima, siendo las 04:00 de la tarde del veinte de mayo del año 2014, comparecieron en la Sala de Audiencias No. 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso Despido Fraudulento. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez solicita que se acrediten las partes.

ACREDITACIÓN DE LAS PARTES

a) **DEMANDANTE:** COLVER NOE VÁSQUEZ HORNA, identificado con DNI No 32940061 y con domicilio real Jr. Rubies 1772 -Mz Q - Lt 30 - Urb Flores - San Juan de Lurigancho.

ABOGADO PATROCINANTE: FELIX EDILBERTO HUAMANCAYO LANDEO con registro del Colegio de Abogados de Lima No 14199 y con Casilla electrónica No. 8889.

b) **DEMANDADA:** SERVICIO DE ALCANTARILLADO Y AGUA POTABLE DE LIMA-SEDAPAL representada por LUIS ANGEL LAZO-HUAPAYA Identificado con DNI No.:41188276 con domicilio real en Autopista Ramiro Priale N° 210 - El Agustino.

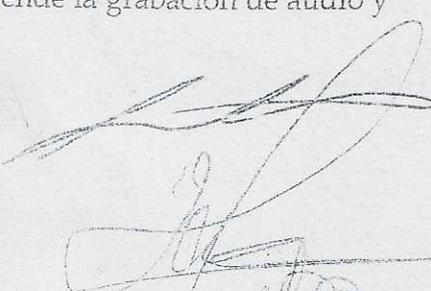
ABOGADO PATROCINANTE: LUIS ANGEL LAZO HUAPAYA con registro del Colegio de Abogados del Callao N° 8032, con domicilio procesal: Autopista Ramiro Priale N° 210 - El Agustino, Casilla electrónica No. 9671.

REGLAS DE CONDUCTA

En este acto, el señor Juez dispone la lectura a las reglas de conducta contenidas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 a tener en cuenta durante la presente audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video.

ETAPA DE CONCILIACIÓN

El Señor Juez invita a las partes a conciliar para lo cual se suspende la grabación de audio y video a las 04:16 horas.



97
20
5

A las 04:23 horas se reinicia la grabación de audio y video, el Señor Juez da por frustrada la conciliación al no haberse arribado a un acuerdo conciliatorio por mantener cada una de las partes sus propios puntos de vista.

PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO

A continuación se determinan las pretensiones que son materia del presente proceso:

1.- Determinar si corresponde declarar el cese del demandante como un despido fraudulento y si consecuentemente corresponde ordenar su reposición en su puesto de operario especializado de conservación de equipo de administración y conservación de gerencia de logística con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas.-

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En este acto se requiere a la parte demandada, a presentar su escrito de contestación de demanda y anexos, entregándose en este acto la misma con un total de 23 folios, disponiendo su entrega a la parte demandante de las copias respectivas en igual número de páginas.

Resolución No. CUATRO

CONSIDERANDO;

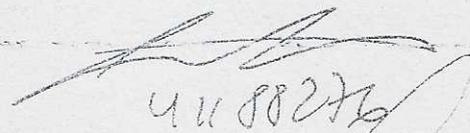
Primero: Según lo señalado por el artículo 442 del Código Procesal Civil, la contestación de la demanda debe observar las mismas formalidades exigidas para la presentación de la demanda y que se encuentran indicados en los artículos 424 y 426 del Código Procesal Civil;

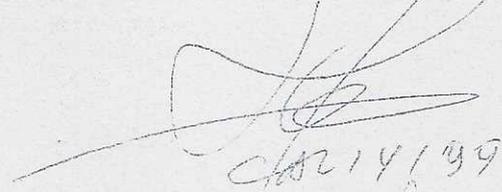
Segundo: A que de la revisión de los documentos presentados, se aprecia que la presente contestación de la demanda, reúne los requisitos exigidos en el artículo 19 de la Ley N° 29497; por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Título preliminar del Código procesal Civil, aplicable supletoriamente a los autos:

SE RESUELVE: TENER POR CONTESTADA la demanda, en los términos que se indican, por ofrecidos los medios probatorios.

En este estado de la audiencia advirtiéndose que la controversia está referida a hechos, por lo que el Juzgador cita a las partes a la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO** para el día **TREINTA DE JUNIO DEL DOS MIL CATORCE** a horas **ONCE DE LA MAÑANA** quedando las partes notificadas en este acto.-

Con lo que concluyo la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor Juez, por ante mí de lo que doy fe.-


41188276


C/214/39


32960061

- **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

94
www
www

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE
LIMA

EXPEDIENTE : 26261 - 2013 -0 -1801- JR-LA-13
DEMANDANTE : COLVER NOE VASQUEZ HORNA
DEMANDADO : SEDAPAL S.A.
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO y OTRO
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

ACTA DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

INTRODUCCIÓN

En Lima, siendo las 11:00 de la mañana del día 30 de junio del año 2014, comparecieron en la Sala de Audiencias No 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Jacob Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de juzgamiento programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso el incumplimiento de normas laborales. Dándose inicio a la presente diligencia. El señor Juez solicita que se acrediten las partes.

I.- ACREDITACIÓN DE LAS PARTES

a) DEMANDANTE: COLVER NOE VÁSQUEZ HORNA, identificado con DNI No 32940061 y con domicilio real Jr. Rubies 1772 -Mz Q - Lt 30 - Urb Flores - San Juan de Lurigancho.

ABOGADO PATROCINANTE: FELIX EDILBERTO HUAMANCAYO LANDEO con registro del Colegio de Abogados de Lima No 14199 y con Casilla electrónica No. 8889.

b) DEMANDADA: SERVICIO DE ALCANTARILLADO Y AGUA POTABLE DE LIMA-SEDAPAL representada por LUIS ANGEL LAZO HUAPAYA Identificado con DNI No.:41188276 con domicilio real en Autopista Ramiro Priale N° 210 - El Agustino.

ABOGADO PATROCINANTE: LUIS ANGEL LAZO HUAPAYA con registro del Colegio de Abogados del Callao N° 8032, con domicilio procesal: Autopista Ramiro Priale N° 210 - El Agustino, Casilla electrónica No. 9671.

REGLAS DE CONDUCTA

En este acto, el señor Juez procede a hacer lectura a las reglas de conducta contenidas en el artículo 11 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo No 29497 a tener en cuenta durante la presente audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video.

II.- ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

Felix Huamancayo Landeo
ABOGADO
REG. CAL 14199

FLOR PERALTA GARIBAY
Secretario de Audiencia
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

95
ner

El señor Juez concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante a fin de que exponga de forma precisa sus pretensiones y los fundamentos de hecho correspondientes.

III.- ACTUACIÓN PROBATORIA

El señor Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria:

- El demandante ingresó a laboral para la demandada el 01 de agosto de 2012 en el cargo de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación; correspondiente al Grupo Ocupacional: Operativos y Categoría VIII.
- Con fecha 05 de noviembre de 2012, el demandante es designado para laborar en Mesa de partes del Centro Operativo Principal de la Atarjea.
- El 07 y 14 de diciembre de 2012 respectivamente, el Poder Judicial efectúa la notificación de las cédulas dirigidas a la demandada Sedapal correspondiente al Expediente N°27462-2012-0-1801-JR-LA-20 y Expediente N°20295-2012-0-1801-JR-LA-15; habiendo el demandante modificado las fechas en los cargos de recepción consignando como fechas de diligenciamiento el 10 y 19 de diciembre de 2012 respectivamente.
- Mediante Carta de Preaviso de despido del 29 de agosto de 2013, se imputa al demandante la comisión de falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR; materializándose finalmente el despido a través de Carta Notarial de fecha 20 de setiembre de 2013.

Medios de prueba dejados de lado:

- Del demandante: Ninguno
- De la demandada: Ninguno

El señor Juez enuncia los hechos sujetos a actuación probatoria:

1.-Determinar si corresponde declarar el cese del demandante como un despido fraudulento y si consecuentemente corresponde ordenar su reposición en su puesto de operario especializado de conservación de equipo de administración y conservación de gerencia de logística con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas o si por el contrario el cese del demandante fue por comisión de falta grave.-

El señor Juez enuncia las pruebas admitidas:

1. Del demandante:

Documentales

➤ A los puntos 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8.

2.- De la demandada:

Documentales

➤ A los puntos 6.2 y 6.3.

Declaración de Parte

PODER JUDICIAL

FLOR MARÍA GARCÍA GARIBAY
Sindicato de Abogados
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Modelo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

➤ Al punto 6.1: Declaración de parte que deberá efectuar el demandante.

Concluida dicha etapa procesal, el señor Juez pregunta a las partes si se encuentran conformes con las pruebas admitidas, quienes manifiestan su conformidad.

En este acto, el señor Juez deja constancia que toma juramento conjunto o promesa de decir la verdad a todos los que participan en esta etapa de la diligencia, en virtud a la declaración de parte ofrecida.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS:

La actuación de los medios probatorios documentales son de actuación inmediata, por lo que no se actúan en este momento.

Declaración de Parte

➤ Al punto 6.1: Declaración de parte que deberá efectuar el demandante.

IV. ALEGATOS FINALES.-

Abogado de la parte demandante: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

Abogado de la parte Demandada: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

V. FALLO.-

En este acto el señor Juez comunica a las partes que **DIFIERE SU FALLO**; citando a las partes para que comparezcan al local del juzgado el día **SIETE DE JULIO DEL 2014 a horas 04:00 DE LA TARDE**, a fin de ser notificados con la sentencia, con lo que concluyo la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor juez por ante mí de lo que doy fe.

Dr. *[Firma]*
13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

[Firma]
FLOR MARÍA CARIBAY
Secretaria de Audiencia
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

41188276
[Firma]
2014-07-07

9/1
MAYO
4

- **SENTENCIA DE JUZGADO**

Digitally signed by SH SINCE
Date: 2014.07.07 15:54:35.00
D. Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE LIMA
Secretario: CHARAJA AZNARAN,
ANGELA
Fecha: 07/07/2014 15:53:52
Razon: RESOLUCION JUDICIAL
D. Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

94
Corte
CORTE SUPERIOR DE LIMA
Juez: CANTARO BENJAMIN
Fecha: 07/07/2014 12:22:23
Razon: RESOLUCION JUDICIAL
D. Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

Demandante: Colver Noe Vásquez Horna.
Demandada: Sedapal.
Materia: Reposición por despido fraudulento y otro.
Expediente: 26261-2013-0-1801-JR-LA-13.
Juez: Benjamín Jacob Carhuas Cántaro.
Secretario: Ángela Milagros Charaja Aznarán.

SENTENCIA No.097-2014-13°JELPL

Resolución No. CINCO
Lima, Siete de julio del dos mil catorce.-

I. PROBLEMA A RESOLVER:

El asunto a solucionar está referido a establecer si se ha configurado el despido fraudulento del que el demandante alega ha sido objeto y si por consiguiente corresponde ordenar su reposición laboral así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a causa del mismo.-

Fundamentos de la demanda:

De acuerdo con la demanda de fojas 47/55 subsanada a fojas 60/65; así como de los hechos expuestos en audiencia de juzgamiento; el demandante señala haber laborado para la demandada desde el 01 de agosto de 2012, desempeñándose en el cargo de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación; manifestando que con fecha 05 de noviembre del 2012, es designado para laborar en Mesa de partes del Centro Operativo Principal de la Atarjea; pese a no habersele capacitado para el desempeño del cargo encomendado, ello teniendo en cuenta que las nuevas funciones a realizar eran disímiles a las que venía efectuando en el cargo de operario especializado para el cual se le contrató, esto es el mantenimiento o reparación de muebles. Indica que en atención a las circunstancias establecidas, con fecha 07 y 14 de diciembre de 2012 respectivamente, el Poder Judicial efectúa la notificación de las cédulas dirigidas a la empresa demandada Sedapal correspondiente a procesos judiciales seguidos en los Expedientes N° 27462-2012-0-1801-JR-LA-20 y N° 20295-2012-0-1801-JR-LA-15; siendo que por un error involuntario y frente al desconocimiento de las labores efectuadas como personal de mesa de partes, sólo selló los cargos de recepción de las citadas cédulas, más no los originales; motivo por el que consignó como fechas de recepción el 10 y 19 de diciembre de 2012 respectivamente; por lo tanto sostiene que los hechos a partir de los que corresponde declarar su despido como fraudulento, vienen produciéndose desde el 05 de noviembre de 2012, en que se le varió no sólo en su puesto de trabajo, sino en las labores habituales para las que fue contratado; pues en ningún momento cometió la falta grave que se le imputa para su cese; esto es la prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; pues siempre cumplió con las funciones y tareas encomendadas por su empleador; configurándose por tanto un despido fraudulento, correspondiendo ordenar su reposición en el cargo de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir.-

Fundamentos de la contestación de la demandada:

PODER JUDICIAL
ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretaria Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 3
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

98
meus
on

La demandada a fojas 80/91; así como en la audiencia de juzgamiento; ha señalado que el cese del demandante fue debido a la comisión de falta grave estipulada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, tras haberse determinado previo procedimiento de despido, que el demandante modificó de manera irregular y de mala fe, las fechas en los cargos de recepción de las cédulas de notificación de los procesos judiciales seguidos en los Expedientes N° 27462-2012-0-1801-JR-LA-20 y N° 20295-2012-0-1801-JR-LA-15, habiendo consignado los días 10 y 19 de diciembre de 2013, cuando verdaderamente dichas cédulas habían sido recibidas con fecha 07 y 14 de diciembre de 2014 respectivamente, lo que ocasionó que al ser derivadas al Equipo de Asuntos Legales, se incurriera en error respecto a los plazos procesales previstos por ley, habiendo excedido los mismos para efectuar la contestación de las demandas, las cuales fueron puestas a conocimiento por las cedulas de notificación precitadas incurriendo en rebeldía, viéndose obligada al pago de dos multas para reincorporarse a los procesos y cuya negligencia del actor finalmente dejó en estado de indefensión y desventaja para afrontar dichos procesos a la demandada; encontrándose de esta forma acreditada la comisión de falta grave por la que finalmente se procedió a despedirlo; advirtiéndose así que no se ha configurado el despido fraudulento que el demandante aduce, no correspondiendo por tanto ordenar su reposición, ni el pago de remuneraciones devengadas que solicita.-

II. ANÁLISIS DEL CASO:

PRIMERO.- De la finalidad del proceso:

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.-

SEGUNDO.- De la carga de la prueba:

El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

Al trabajador:

- 1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- 2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- 3.- La existencia del daño alegado.

Al Empleador:

- 1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- 2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- 3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO.- Objeto de la controversia:

La controversia se circunscribe en:

- 1.- Determinar si corresponde ordenar el cese del demandante como un despido fraudulento y si consecuentemente corresponde ordenar su reposición en su puesto de operador especializado de conservación de equipo de administración y conservación de

[Handwritten signature]
PODER JUDICIAL
Tribunal de lo Contencioso Administrativo
Cuarto Juzgado de Trabajo Pospartante
Lima, 27 de Agosto de 2014

99
1004

gerencia de logística con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas o si por el contrario el cese del demandante fue por la comisión de falta grave.-

CUARTO.- Del despido del demandante:

4.1. El actor sostiene que su cese se ha producido por la fabricación de pruebas en su contra con la finalidad de despedirlo; debiendo por tanto declararse su despido como fraudulento; sin embargo la parte demandada ha precisado que el cese del demandante fue debido a la comisión de falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no habiéndose producido un despido fraudulento como alega el accionante.-

4.2. De conformidad con el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador; debiendo precisarse además que, el artículo 31 de dicha norma, señala que 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 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; siendo además que, el artículo 32 establece que 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.-

4.3. Así, de lo expuesto por la parte demandada en audiencia de juzgamiento, se tiene que ésta fundamenta el cese del demandante a partir del despido por causa justificada, por haber incurrido el demandante en causal de falta grave regulada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que corresponde determinar si se ha configurado la causal alegada.-

4.4. Para ello, es necesario establecer que la falta grave es la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de un contrato de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, para ello requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad. La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

QUINTO: De la causal de cese del demandante:

5.1. De la carta de preaviso de fecha 29 de agosto de 2013 que dirigiera la demandada al actor la cual obra a fojas 04/06 así como de la Carta de Despido de fecha 20 de setiembre de 2013 (fojas 11/13); se desprende que la demandada atribuye al accionante la comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de

PODER JUDICIAL

ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretaría Judicial
Cajamarca

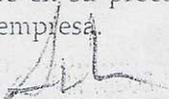
la buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo...".

5.2. Según las referidas cartas, se imputa como falta al demandante la modificación de manera irregular y de mala fe de las fechas de ingreso en los cargos de las cédulas de notificación de los procesos judiciales seguidos en los Expedientes No 27462-2012-0-1801-JR-LA-20 y No. 20295-2012-0-1801-JR-LA-15 , así como la demora de 1 día hábil y 3 días hábiles al efectuar traslado de las mencionadas cédulas al Equipo de Asuntos Legales de la demandada, lo cual indujo a presentar las contestaciones de las demandas en forma extemporánea, afectando económicamente a la empresa, al tener que pagar dos multas para poder reincorporarse en los citados procesos judiciales, así como originar que la demandada quedase en estado de indefensión y desventaja para afrontar los mismos; por tanto se hace necesario establecer una enumeración de los hechos suscitados y la forma en que estos sucedieron y si se habría o no configurado o no la falta en la que la demandada sustenta el despido del demandante.-

5.3. De la Carta de preaviso de despido del 29 de agosto de 2013 (fojas 04/06) se tiene que la demandada sustenta la comisión de falta grave por parte del actor prevista en el artículo 25 inciso a); tras señalar que se ha incumplido con los numerales 4), 12), 31) y 41) del artículo 84; con el literal a) del artículo 89; así como los literales a), b), n) y ñ) del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo; así como por haberse vulnerado el artículo 5 y los numerales 6.1 y 6.3 el artículo 6 el Código de Ética de la empresa, tras haber cambiado de manera irregular y de mala fe la fecha de ingreso de las mencionadas cédulas.

5.4. A fojas 14/18 obra la carta de descargos efectuados por el demandante, la cual fue cursada a la demandada el 06 de setiembre de 2013 y por la que deja constancia de los siguientes hechos:

- Que ingreso a laborar para la demandada como operario especializado de administración y conservación, siendo sus labores la de refacciones, pintados de las graderías, inventario y mantenimiento de los almacenes; entre otros; por lo que si bien a partir del mes de noviembre del 2012, se le asignó para laborar en el área de mesa de partes; nunca se le capacitó sobre las funciones a realizar en el nuevo cargo asignado.-
- Ante la excesiva cantidad de documentos que ingresaban y por no contar con otro personal de apoyo optó por sellar únicamente el cargo del mensajero, dejando para después el sellado y registro de los documentos originales, el hacer el registro completo implicaba un mayor tiempo de espera para el público; desconociendo que con dicho acto se causaría perjuicio a la demandada; por eso se selló y registró documentos en fecha posterior a la fecha de recepción real (la fecha real si estaba consignada en los cargos).
- Precisa que desconocía que era un grave error cambiar las fechas de recepción y de sus posibles implicancias; por lo tanto ante el hecho cometido, el mismo fue a causa de i) la capacitación deficiente; ii) falta de apoyo; iii) falta de supervisión por la jefatura; iv) responsabilidades del puesto para el cual ingresó a laborar de manera inicial; v) compromiso de trabajo; rechazando totalmente las imputaciones sobre una presunta mala fe en su proceder; habiéndose comprometido incluso a resarcir el daño causado a la empresa.



PODER JUDICIAL


ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretaría Judicial
Equipo Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
OFICINA SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA

101
a

5.5. Asimismo, adjunto a la citada carta de descargos, el demandante acompaña una serie de correos electrónicos a través de los cuales solicitaba apoyo en el área de mesa de partes en el que venía desempeñándose.-

5.6. De la Carta Notarial de despido del 20 de setiembre de 2013 que obra a fojas 11/13, se advierte que finalmente se despide al demandante por la causal y motivaciones expresadas en la Carta de Preaviso del 29 de agosto de 2013; esto es la contemplada en el literal a) del artículo 25 del TUO Decreto Supremo N°003-97-TR; sosteniendo la mala fe en las actuaciones efectuadas por el demandante.-

5.7. A fojas 33/34 obra copia del Reglamento Interno de Trabajo; específicamente de los artículos 17 y 84, los cuales la demandada señala que el accionante ha incumplido; cuyo contenido además es posible corroborar de los pie de página consignados en la carta de despido del 20 de setiembre de 2013 (fojas 12/13); siendo estos los que a continuación se detallan:

✓ *Artículo 17: El trabajador tiene los siguientes deberes:*

- a) *Actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función, cumpliendo estrictamente las órdenes recibidas con responsabilidad, diligencia, disciplina y poniendo en ello el máximo interés, capacidad y eficiencia;*
- b) *Prestar sus servicios en forma puntual, cuidadosa y diligente*
- n) *Cumplir estrictamente al disposiciones previstas en el Código Marco de Ética...(...)*
- ñ) *Cumplir fiel y estrictamente con las normas del presente Reglamento Interno de Trabajo ...(...)*
(el subrayado es nuestro)

✓ *Artículo 84: Se consideran faltas incurridas por el trabajador, sujetas a la adopción de medidas disciplinarias, entre otras las siguientes:*

- 4) *Incurrir en negligencia o ineficiencia en el trabajo.*
- 12) *Afectar el patrimonio de la empresa y/o de los trabajadores por negligencia comprobada.*
- 31) *Incumplir las disposiciones del Código de Ética.*
- 41) *No observar las normas relativas a deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador previstas en el título IV de este Reglamento.*
(el subrayado es nuestro)

✓ *Artículo 89: El despido por comisión de falta grave es la extinción del vínculo laboral debido a la comisión de falta.... (...). Dichas faltas graves son las siguientes: 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 ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.*

(el subrayado es nuestro)

5.8. Obrante a fojas 37/40 obran documentos de Resultados de Incentivo Económico por Cumplimiento de Metas; de los que se verifica que se consigna como puesto del demandante el de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación y el adecuado rendimiento del accionante en dicho puesto; debiendo además tenerse en cuenta que los mismos han sido emitidos por el periodo 2012 y 2013; siendo que en este último al demandante ya se la había designado en el área de mesa de partes; siendo su calificación sobresaliente; sin embargo se mantiene el señalamiento del cargo de Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación.

102
ans

5.9. A fojas 41 obra Manual de Organización y Responsabilidades en los que señala que las responsabilidades relacionadas a los servicios del Técnico de Administración y Conservación son asegurar el cumplimiento del ingreso y salida de la documentación de la mesa de partes del COP La Atarjea; mientras que a fojas 44 se indica que constituye responsabilidad general del Operario Especializado en Administración y Conservación la ejecución de actividades operativas de mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones, inmuebles del Centro Operativo Principal La Atarjea y zonas aledañas tales como gasfitería, albañilería, carpintería, jardinería, pintura, soldadura y otros trabajos similares, así como apoyar en el abastecimiento y distribución de materiales.

5.10. En el Certificado de Trabajo de fojas 46 del 24 de setiembre de 2013 se indica que el actor ha laborado como obrero desde el 01 de agosto de 2012 hasta el 20 de setiembre de 2013, siendo su último cargo desempeñado el de Operario Especializado de Administración y Conservación en el Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios.

5.11. En la declaración de parte prestada por el demandante en audiencia de juzgamiento (aprox. minuto 18) a las siguientes preguntas absolvió:

i) ¿Cuál era el procedimiento realizado en mesa de partes?

- Recibir; sellar; ingresar al sistema operativo; luego se escaneaba y el registro se ponía en el papel.

ii) ¿Quién le enseñó a usar el sistema operativo?

- Nadie, aprendió mirando.

iii) ¿Qué ocurrió en las fechas en que sucedieron los incidentes que se le imputan como falta grave?

- Estaba sólo, y eran muchos documentos del Poder Judicial, por eso sólo selló los documentos del mensajero, no lo hizo con intención de causar daño.

iv) ¿Qué fecha le puso a los documentos?

- El día en que lo ingresó al sistema.

v) ¿Le fue comunicado por escrito que su nueva labor sería en mesa de partes?

- No, ni siquiera lo capacitaron.

vi) ¿Lo capacitaron?

- No, lo cambiaron de improviso, porque él estaba en almacén, pues el de mesa de partes había renunciado.

vii) ¿Informó lo que ocurría?

- Sí, le dijo que estaba solo, que el sistema operativo estaba lento.

viii) ¿Cuáles eran sus funciones?

- De mantenimiento de escritorio entre otros, y desconocía las funciones propias de mesa de partes.

ix) ¿Conoce a las personas de Edroal Juvenal La Cruz Valladares y Keyli Marlith Cantos Pérez?

- No.

PODER JUDICIAL

ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretaría Judicial

103
ou b

SEXTO: Del despido fraudulento:

6.1. La institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo N°003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo N° 728); no obstante su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional. Así, en la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, expedida en el caso Baylon Flores (Expediente No 206-2005-PA/TC), se dictaminó precedente vinculante respecto de dicha clase de despido, indicando que el mismo se produce:

“cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”.

6.2. De igual forma, en la Sentencia emitida en el caso Llanos Huasco el 13 de marzo del 2003 (Expediente N° 976-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció otros dos supuestos para la configuración de un despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas*, empleadas para la ruptura de la relación laboral. Debiendo además indicarse que en la Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008 recaída en el Expediente N° 06235-2007-PA/TC, se consideró otro supuesto más en que se produce el despido fraudulento el cual es *la utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente*.

6.3. Es así que, conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente.
- Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad.
- Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral.
- Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

6.4. Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante, ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a la siguiente definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional.-

SÉTIMO.-

7.1. Conforme a lo expuesto; de cada uno de los hechos manifestados por las partes en audiencia de juzgamiento; así como de los documentos enumerados en el Quinto Considerando, y de las pruebas actuadas en audiencia de juzgamiento como son la declaración de parte efectuada por el demandante; debiendo precisarse además que *todos los medios probatorios son valorados en forma conjunta por el Juez, utilizando su apreciación razonable... en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que*

ANGELA C. GARCÍA ATNARAN
Secretaría Judicial
Organismo Judicial de Función Ejecutiva

104
quinto
auto

sustentan su decisión conforme lo establece el artículo 197 del Código Procesal Civil; de aplicación supletoria; por lo tanto se desprende que si bien la empresa demandada imputa al actor la comisión de falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, por haber inobservado los artículos 17, 84 y 89 del Reglamento Interno de Trabajo así como vulnerado el Código de Ética al haber modificado de mala fe las fechas de recepción de las cédulas judiciales de los procesos mencionados; sin embargo conforme se advierte respecto del literal del artículo 17; el demandante debía actuar siempre de buena fe y ejecutar las labores propias de su función, cumpliendo estrictamente las órdenes recibidas con responsabilidad, diligencia, disciplina y poniendo en ello el máximo interés, capacidad y eficiencia; siendo que en el artículo 84 se hace referencia a que constituyen faltas graves Incurrir en negligencia o ineficiencia en el trabajo; afectar el patrimonio de la empresa y/o de los trabajadores por negligencia comprobada; incumplir las disposiciones del Código de Ética; mientras que en el artículo 89 se indica que se extingue el vínculo laboral por la comisión de las siguientes faltas graves 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; por tanto se tiene que los artículos enunciados del Reglamento Interno de Trabajo, lo que pretenden establecer es el correcto cumplimiento de las funciones asignadas para las labores propias del cargo ocupado por el trabajador, así como la diligencia con la que éste debe actuar frente al mismo y el cumplimiento en forma adecuada y sin resistirse a la ejecución de sus obligaciones;

7.2. Siendo esto así de autos de aprecia que se encuentra debidamente acreditado que el actor ingresó por concurso público y fue contratado por la demandada para laborar como Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación el 01 de agosto de 2012; habiéndose cambiado al actor con fecha 05 de noviembre de 2012 para laborar en mesa de partes; es decir un mes antes de la fecha en que ocurrieron los hechos por los que se produjo su despido (07 y 14 de diciembre de 2012); no obstante ello y si bien la demandada (en su condición de empleador) cuenta con la facultad del *Ius Variandi*, sin embargo dicha facultad debe ser usada dentro de parámetros objetivos y razonables que no afecten al trabajador, los que sin embargo, no se aprecia de autos, pues al preguntársele al representante de la demandada como se efectuó el traslado del demandante; éste respondió que el empleador contaba con dicha facultad y que no había documento formal por el que se hubiese dispuesto la variación de su puesto (lo que también evidencia que la demandada no ha señalado los motivos para efectuar dicho cambio); asimismo también se advierte que en atención a dichas circunstancias el accionante no recibió capacitación alguna para desenvolverse en el puesto totalmente distinto (mesa de partes) para el que fue contratado (operario); el cual pese a lo manifestado por la demandada; si era y resultaba necesario para el eficiente desempeño en el área designada, pues el no haberlo hecho así finalmente ocasionó que después de un mes de su designación labor, el demandante incurriera en errores como los suscitados los días 07 y 14 de diciembre de 2012; más aún si se tiene en cuenta que el nuevo puesto a ocupar implicaba labores propias de un personal administrativo, no siendo éste el caso del actor, quien fue contratado como obrero, para la realización de labores manuales como de mantenimiento; tareas que distan mucho de las de un personal de mesa de partes.-

7.3. Debe además considerarse que la demandada sustenta el despido en el no cumplimiento de las funciones por parte del demandante, en razón a la falta de diligencia con que efectuó las labores; así como a la mala fe mostrada en su proceder, sin embargo

ANGELA CIBRAN ARZANAN
Secretaría Judicial
Juzgado Superior en lo Penal

105
an

no es posible amparar tales alegaciones toda vez que conforme se ha manifestado, el accionante no fue contratado para laborar en el área de mesa de partes, las cuales implican el desarrollo de labores de índole administrativo; sino más bien labores como operario especializado, encargado del mantenimiento; esto es labores propias de personal obrero; tampoco la demandada ha acreditado que el actor haya actuado de mala fe, pues al modificarse las fechas en la recepción de los cargos de las cédulas de los procesos judiciales; el demandante finalmente no obtuvo ningún beneficio propio ni el de terceros; pues conforme a indicado en declaración de parte prestada en audiencia de juzgamiento, no conoce a ninguno de los demandantes de los procesos judiciales, en que se varió las fechas de recepción; no habiendo la demandada finalmente demostrado bajo que argumento sostiene la mala fe del demandante, siendo necesario tener en cuenta que la demandada al haber alegado la mala fe estaba en obligación de demostrar dicha circunstancia, lo cual, sin embargo no ha realizado.-

7.4. Por tanto; es posible afirmar que el imputar al actor como falta grave el incumplimiento de sus funciones así como la mala fe en su actuar; este Despacho considera que estos resultan siendo hechos irreales o falsos; pues el demandante ingresó a laborar por concurso público para la demandada, por cumplir con los requisitos exigidos para un personal que realizaba labores de Operario Especializado en Administración y Conservación (obrero) y no labores de Técnico de Administración y Conservación (administrativo); y que en todo caso de haber dispuesto la demandada la variación de su puesto de trabajo; debió señalar las razones en virtud de las que se realizaba dicho cambio, así como mínimamente brindar al accionante la capacitación adecuada para el eficiente desempeño del nuevo cargo otorgado; por tanto no es cierto y constituye un hecho falso que el demandante no haya cumplido con sus funciones; lo cual queda acreditado con los documentos denominados Resultados de Incentivo Económico por Cumplimiento de Metas (fojas 37/40), por las que se demuestra que el actor si cumplió en forma adecuada con sus labores en el cargo de Operario Especializado en Administración y Conservación; pues él no fue contratado para realizar labores administrativas en mesa de partes; encontrándose desacreditado además y siendo falso que el demandante haya actuado de mala fe; siendo más bien sus actos producto del desconocimiento de las labores que debía realizar como personal de mesa de partes; puesto al que se le había cambiado aproximadamente un mes antes (05 de noviembre de 2012); de que ocurrieran los hechos que se le imputan como falta grave (07 y 14 de diciembre de 2012); por lo que de conformidad con los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional; entre los cuales se establece que corresponde declarar la existencia de despido fraudulento cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; por lo que habiéndose atribuido hechos falsos al demandante (no en cuanto al hecho mismo de la recepción de los documentos), sino y tal como se ha expresado por no haber existido incumplimiento en las funciones ni resistencia al cumplimiento de las mismas; así como no estando acreditada la mala fe en el actuar del actor; corresponde declarar la existencia de un despido fraudulento y por tanto ordenarse la reposición del demandante a su puesto habitual de labores para el que fue contratado, esto es como Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación.-

OCTAVO.- Del pago de remuneraciones dejadas de percibir:

8.1. Tal como se ha señalado en el punto 6.1. del Sexto Considerando de la presente decisión la institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en

106
aw
82

forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo N°003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo N° 728), siendo que su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional.-

8.2. Siendo esto así, y como quiera que no existe norma legal que sustente el pago de remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de un despido calificado como fraudulento, no resulta posible amparar este extremo, sin embargo debe dejarse a salvo el derecho del accionante para que vía indemnización por daños y perjuicios pudiera exigir los eventuales daños patrimoniales o extrapatrimoniales que le pudieran haber originado la decisión de la demandada de poner fin a su relación laboral en el periodo de cese hasta su reposición efectiva.-

III.- DECISIÓN

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

FALLO:

PRIMERO: Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda de fojas 47/55 subsanada a fojas 60/65, interpuesta por **COLVER NOE VÁSQUEZ HORNA** contra **SERVICIO DE AGUA POTABLE y ALCANTARILLADO DE LIMA - SEDAPAL S.A.**, en consecuencia se declara el cese del demandante como un despido fraudulento.

SEGUNDO: ORDENO que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la empresa demandada reponga al demandante en su puesto habitual de labores como Operario Especializado de Conservación de Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Conservación.-

TERCERO: IMPROCEDENTE la demanda en el extremo de abono de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, dejando a salvo el derecho del accionante para que lo haga valer conforme a ley, con costas y costos.-

PODER JUDICIAL
TOMESE RAZÓN y HAGASE SABER.-


D. RAMÓN JOSÉ CORDOVA CANTARO
JUEZ TITULAR
13ª Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

ANGELA CHARAJA AZNARAN
Secretario Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

• **SENTENCIA DE SALA**



Handwritten notes:
Cantos
Pérez
Martínez

Señores:

TOLEDO TORIBIO
CARLOS CASAS
ESPINOZA MONTOYA

Lima, 16 de junio de 2015

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 16 de junio del año 2015; e interviniendo como Juez Superior Ponente la Señora Vilma Carlos Casas.

ASUNTO:

Viene en revisión la **Resolución N° 05**, que contiene la **Sentencia N° 097-2014-13°JELPL**, de fecha 07 de julio de 2014, de fojas 97a 106, que declara fundada en parte la demanda; en mérito al recurso de apelación obrante de fojas 112 a 122, formulado por la demandada.

AGRAVIOS:

1. En la recurrida no se ha considerado que se encuentra acreditado que el actor se encargaba de recepcionar las cedulas de notificación y dentro de ellas recepcionó las demandas de los señores Keyli Marlith Cantos Pérez y Edivar La Cruz Valladares, ambos ex trabajadores de la Empresa, los días 07.12.2012 y el 14.12.2012, conforme a los cargos de recepción de los juzgados.
2. Asimismo se ha omitido que el actor consigno las fechas 10.12.2013 y 19.12.2013, en las referidas notificaciones; es decir, cambio de manera irregular y de mala fe la fecha de recepción de ingreso de las mencionadas



cedulas, se demoró 1 y 3 días hábiles en trasladar las cédulas de notificación al Equipo Asuntos Legales, induciendo a presentar la contestación de las demandas en forma extemporánea, lo cual, afecto económicamente a la Empresa, habiendo incurrido en rebeldía:

3. Se ha demostrado que mediante las cartas de preaviso y de despido, que el actuar de nuestra empresa ha sido la correcta, pues se comprobó que el actor actuó de mala fe, negligencia y sin responsabilidad, lo cual demostró su falta de seguimiento, control y diligencia en la ejecución de sus funciones, denotando una actitud negligente, teniendo en cuenta que, era la persona encargada de realizar las actividades de recepción y remisión de documentos en la oficina de Mesa de Partes.

4. El A quo, no ha tenido en cuenta que los hechos conllevaron el despido del demandante, siendo debidamente comprobados mediante los descargos donde señala textualmente el actor desconocía que era un grave error cambiar las fechas de recepción. Se descarta que el proceso investigatorio está plagado de irregularidades dado que los mismos fueron llevados con arreglo a ley conforme a la documentación adjunta al presente proceso. Por lo que no existió ánimo perverso ni auspiciado por el engaño; ni mucho menos se le ha imputado al ex trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, no existiendo despido fraudulento.

5. El actor pretende hacer creer el desconocimiento sobre la adulteración fechas no era un error, cuando para ello no se necesita estudios superiores ni técnicos, sino simplemente criterio.

CONSIDERANDO:

Primero: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación,

PODER JUDICIAL



138
Soyte y aca

por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

Segundo: Sobre la carga de la prueba, la Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23° inciso 1, señala que *la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.* Inciso 3 literal b), señala: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) **El motivo de nulidad invocado** (...); inciso 4 de modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: [...] c) **El estado del vínculo laboral y la causa del despido**”.

“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de sus proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

Con esta disposición lo que procura el legislador es insertar la posibilidad de que el juzgador acuda a los indicios, de modo que éste, pueda generarse, a través de ellos, una mínima convicción de que el trabajador ha sido despedido por un motivo prohibido que lesiona su derecho constitucional.

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
KARLA SUAZO MARTINEZ
SECRETARIA
Calle San Martín 1001
Lima, Perú
Teléfono: 476 0000



Tercero: La presente controversia versa sobre el supuesto despido fraudulento alegado por el actor, quien argumenta que la emplezada extinguió la relación laboral mediante la fabricación de pruebas, conforme se verifica en la subsanación de demanda, obrante a fojas 60 y 61; tema sobre el cual va a consistir el pronunciamiento de este órgano Colegiado.

Cuarto: El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional, señalando que se produce: "(...) cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende de manera contraria a la verdad y 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas". (STC N° 976-2001-AA-TC)

Quinto: La demandada imputa al accionante la comisión de las faltas graves señaladas en el literal a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que señala en su párrafo inicial que "falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato", entre ellas; a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Así como el incumplimiento de lo establecido en los incisos a); b); n); y ñ) del artículo 17° y numerales 4, 12, 31 y 41 del artículo 84° del Reglamento Interno de Trabajo de Sedapal.

Sexto: Frente a dichas imputaciones el actor, en su escrito de fojas 14 a 18, señala que su despido es fraudulento, pues la demandada le imputó cargos falsos y hechos contrarios a la verdad, sin que exista causa justa prevista en la ley; sin embargo en la subsanación de demanda se aclara y se

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia de Lima
Cuarta Sala Laboral Permanente
Expediente N° 26261-2013-0-1801-JR-LA-13



B/6
autos
a...

señala que el despido fraudulento se ha producido en el supuesto de fabricación de pruebas. Los hechos son; haber recepcionado las notificaciones de demanda de los procesos seguidos bajo Expedientes N° 27462-2012-0-1801-JR-LA-20 y N° 20295-2012-0-1801-JR-LA-15, motivo por el cual la demandada incurrió en rebeldía en los referidos litigios.

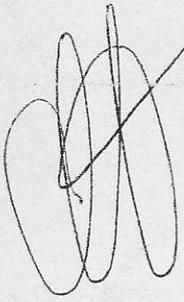
Séptimo: El actor justifica su accionar refiriendo que ingresó a laborar para la demandada, mediante concurso público en el cargo de Operario Especializado de Administración y Conservación en el Equipo de Administración y Conservación de la Gerencia de Logística y Servicios; empero el 05 de noviembre de 2012, fue transferido a la oficina de Mesa de Partes, sin capacitación previa ni supervisión de la labor que realizaba, situación que se agravó al incrementar los documentos y personas que tenían que ser atendidos en la referida área, hecho que informó a su Jefe de Equipo a quien solicitó apoyo, no obteniendo lo pedido, por lo que decidió sellar únicamente los cargos de los mensajero, dejando el sellado y registro de los documentos originales, para ser efectuados con posterioridad, errores cometidos por desconocimiento, excesiva carga laboral y presión por cumplir con el trabajo.

Octavo: La demandada a través de su escrito de contestación de demanda, obrante de fojas 80 a 91, señala que no existió despido fraudulento, sino que el actor fue despedido por haber cometido falta grave tipificada tanto en el Reglamento Interno de Trabajo así como en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pues el actor de manera irregular consigno una fecha posterior a la que realmente ingreso la documentación de las indicadas demandas.

Noveno: En autos corre de fojas 14 a 18 la carta de descargo de imputación de falta grave del demandante, donde señala "opté por sellar únicamente el cargo del mensajero, dejando para después el sellado y registro de los documentos originales"; reconociendo de esta manera que

PODER JUDICIAL

FABIOLA GUAZO MARTINEZ
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Corte Superior de Justicia de Lima



asignó una fecha diferente a la que efectivamente debió consignar, es decir no se evidencia la fabricación de pruebas alegada por el demandante, pues es el mismo quien acepta haber realizado el hecho imputado por la emplazada, lo cual no ha sido evaluado por el A quo, quien concluye que no es cierto y constituye un hecho falso que el demandante no haya cumplido con sus funciones; siendo falso que haya actuado de mala fe y declara la existencia de un despido fraudulento pues a criterio del Juzgador el supuesto que se da en el presente caso es que se ha imputado al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo cual se aleja de los hechos narrados por la partes en el decurso del proceso y la pretensión del actor, pues esta se circunscribe en un despido fraudulento mediante elaboración de pruebas; lo que a su vez no se encuentra acreditado en autos.



Décimo: En atención a lo expuesto es posible recurrir a lo establecido por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 03002-2006-PA/TC, que señalado: "teniéndose en cuenta la instrumental que obra en autos, no puede afirmarse, con algún fundamento, que estamos ante un caso de inexistencia o falsedad, notoria o manifiesta, de los hechos incriminados, mucho menos que se haya presentado alguno de los otros supuestos mencionados en el fundamento precedente; por consiguiente, no habiéndose demostrado que el recurrente fue víctima de despido fraudulento, debe desestimarse la demanda".



Undécimo: El mismo pronunciamiento en una causa similar se ha reproducido en la Sentencia recaída en el expediente N° 02750-2007-PA/TC. En ella, el TC también declara que "el despido del demandante no corresponde a ninguno de los supuestos de despido fraudulento mencionados en el fundamento precedente; en efecto, la falta que se le imputa, además de no ser inexistente, está prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por otro lado, el recurrente no ha alegado la existencia de pruebas fabricadas o imaginarias, tampoco





137
Cinto
y
no

haber sido coaccionado para dar por concluido su vínculo laboral". Como se aprecia en este caso de los documentos y hechos verificados, se concluye que tampoco existe un despido fraudulento, por cuanto este no se ha alegado como tal y porque los hechos imputados como faltas sí existen.

Duodécimo: En atención a lo señalado por el máximo intérprete de la constitución, en autos se verifica que no estamos frente a un despido fraudulento, dado que no se ha comprobado un ánimo perverso en la conducta de la demandada, y que el supuesto que se ha dado no es el de fabricación de prueba; sino más bien, de los medios probatorios se extrae que el despido sufrido por el actor fue uno arbitrario, pues la sanción impuesta resulta desproporcional e irrazonable; sin embargo, esto no es materia de pronunciamiento por este órgano Colegiado, motivos por los cuales se estiman los agravios alegados, correspondiendo revocar la recurrida, reformándola se declara infundada la demanda.

Por las Consideraciones expuestas, de conformidad con el literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, resuelve:

REVOCAR la Resolución N° 05, que contiene la **Sentencia N° 097-2014-13°JELPL**, de fecha 07 de julio de 2014, de fojas 97a 106, que declara fundada en parte la demanda, **REFORMANDOLA** se declara infundada, en consecuencia se **ORDENA** el archivo definitivo de los actuados.

En los seguidos por **COLVER NOE VASQUEZ HORNA** contra **SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA – SEDAPAL**, sobre despido fraudulento y reposición; y, los devolvieron al 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente.-

Notifíquese.

PODER JUDICIAL 7

FABIOLA SUAZO MARTINEZ
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal del Trabajo

**• RESOLUCIÓN DE LA CORTE
SUPREMA**

160
C
S
M

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

CASACIÓN LABORAL N° 13687-2015
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, dieciséis de agosto de dos mil dieciséis

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, Colver Noe Vásquez Horna, mediante escrito presentado el ocho de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta y cinco, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y siete, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha siete de julio de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y siete a ciento seis, que **declaró fundada en parte** la demanda, **reformándola** 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: **i) la infracción normativa y ii) 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; **demonstrar la incidencia directa de la infracción** sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; 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.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

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

CASACIÓN LABORAL N° 13687-2015

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cuarto: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y siete a cincuenta y cinco, subsanada en fojas sesenta a sesenta y uno y en fojas sesenta y cinco, el actor solicita su reposición de su puesto de trabajo como operario especializado de conservación del equipo de administración y conservación de la gerencia de logística, por haberse configurado un despido fraudulento; además, del pago de remuneraciones devengadas; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

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 verifica que la Sentencia emitida en primera instancia no le fue adversa al recurrente, por lo que no le resulta exigible este requisito; asimismo, señala su pedido casatorio como revocatorio, cumpliendo con la exigencia prevista en el inciso 4) de la citada norma.

Sexto: El recurrente denuncia como causal de su recurso, *apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia, recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC.*

Sétimo: Al respecto, el impugnante no ha descrito con claridad ni precisión en qué consiste el apartamiento del precedente vinculante, toda vez que, se limita a formular argumentos cuestionando el análisis de las instancias de mérito, lo cual no constituye objeto de análisis casatorio; en consecuencia, no cumple con el requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

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 el demandante, Colver Noe Vásquez Horno, mediante escrito presentado el ocho

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

CASACIÓN LABORAL N° 13687-2015

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO - NLPT

de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta y cinco; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la empresa demandada, **Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL)**, sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

~~ARÉVALO VELA~~

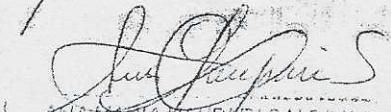
YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRINANA

MALCA GUAYLUPO

Jmnp


ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA